



❖ Sociaal Statuut

*B & W besluit van 25-01-2000, nr. 00.499 POI
laatste wijziging B&W besluit van 24-01-2012, nr. 12.030851,
ingangsdatum 1 januari 2012
ter uitvoering van artikel 15:15 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Utrecht.*

Bijlagen: 5

Doelgroep

De personeelsleden, met uitzondering van de personeelsleden zoals bedoeld in onderdeel 2.4.

Doel

Het bieden van garanties aan personeelsleden die worden geconfronteerd met een reorganisatie. Het aangeven van de procedures waarlangs overplaatsingen bij reorganisaties gerealiseerd moeten worden. Het aangeven van de kaders waarbinnen diensthoofden met hun ondernemingsraden tot aanvullende regelingen moeten komen.

15

Uitgangspunten

Bij een reorganisatie moet het diensthoofd van de dienst waar de reorganisatie plaatsvindt, ervoor zorgen dat de betrokken personeelsleden worden geïnformeerd over de aard en voortgang van de reorganisatie en dat de mening van de betrokken personeelsleden wordt meegewogen in de besluitvorming.

Als randvoorwaarde geldt dat de gemeente een maximale inspanning levert tot het behoud van werkgelegenheid voor de personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht. Die werkgelegenheid kan worden gevonden binnen of buiten de gemeentelijke organisatie en door middel van wederzijdse inspanningen van de gemeente als werkgever en het personeelslid. Een Commissie van Toezicht toetst de geleverde inspanningen en adviseert ten aanzien van nadere rechtspositionele besluiten. Vormen van ontslag moeten daarbij niet uitgesloten worden geacht, maar dan moet er sprake zijn van een uiterst middel.

Inhoud

1. Definities

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

- Commissie van Toezicht: de paritaire commissie die toetst of gemaakte afspraken tussen de gemeente en het overplaatsbare personeelslid zijn nagekomen en die het bevoegd gezag adviseert over besluiten die op basis van die toetsing ten aanzien van het betreffende personeelslid genomen moeten worden.
- functievergelijking: een overzicht, waarin opgenomen de functies die gelijk blijven, gedeeltelijk nieuw of geheel nieuw zijn en waarin aangegeven wordt welke functies verdwijnen.
- overplaatsbaar personeelslid: degene, voor wie geen passende of geschikte functie beschikbaar is binnen de streefformatie en voor wie zal worden gezocht naar een andere functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.
- pre-overplaatsbaar personeelslid: het personeelslid dat als gevolg van een reorganisatie wordt geplaatst op een tijdelijke passende of geschikte functie en dat na afloop van deze plaatsing overplaatsbaar is. Een personeelslid kan pre-overplaatsbaar zijn voor de eigen tijdelijk nog bestaande functie.
- streefformatie: een zo volledig mogelijk overzicht van de organisatie zoals die in de toekomst zal zijn, gebaseerd op de taken die de toekomstige organisatie moet gaan vervullen en zoveel mogelijk nader uitgewerkt in een toekomstige structuur met daarin opgenomen aard en niveau van de functies in de toekomstige organisatie.
- uitgangsformatie: de huidige formatieve sterkte van de te reorganiseren dienst (of onderdeel daarvan) en de aard en het niveau van de functies daarin, gerelateerd aan de verrichte en te verrichten taken van die dienst (of onderdeel daarvan).
- vrijwillig overplaatsbaar personeelslid: degene die in de situatie zoals bedoeld in onderdeel 2.1 niet wordt geconfronteerd met opheffing van zijn functie en die in principe voor plaatsing in aanmerking komt, maar ermee instemt zijn functie in het belang van de dienst vrij te maken voor een overplaatsbaar personeelslid.

2. Werkingssfeer

2.1 De hierna te noemen garanties, procedures en regels gelden voor de volgende situaties:

- a. indien veranderingen in of verschuivingen tussen taken en

- personeelsleden gerealiseerd moeten worden als gevolg van bezuinigingen;
- b. indien veranderingen in of verschuivingen tussen taken en personeelsleden gerealiseerd moeten worden als gevolg van veranderingen in doelen of werkwijze van een gemeentelijke organisatie, dienst of instelling;
 - c. indien veranderingen in of verschuivingen tussen taken en personeelsleden gerealiseerd moeten worden ter verbetering van het functioneren van dienstonderdelen.
- 2.2 Bij integrale overgang van dienstonderdelen naar een andere dienst of bij een fusie van diensten, wordt het personeelslid geacht automatisch te zijn overgeplaatst, tenzij er wijzigingen optreden in de functie.
- 2.3 Het Sociaal Statuut geldt ten aanzien van de bestaande rechtspositieregelingen als een bijzondere regeling. De bestaande rechtspositieregelingen blijven gelden voorzover het Sociaal Statuut geen afwijkingen bevat.
- 2.4 De bepalingen van het Sociaal Statuut zijn niet van toepassing ten aanzien van die personeelsleden met wie bij of vóór indiensttreding, benoeming of functiewijziging schriftelijke afspraken zijn gemaakt over mogelijke functiewijziging of functieopheffing door voorgenomen en binnen afzienbare termijn te realiseren veranderingen of verschuivingen zoals bedoeld in onderdeel 2.1.

3. *Diensthofd/concerndirectie; OR/COR*

- 3.1 Daar waar in dit Sociaal Statuut in plaats van het diensthofd de concerndirectie bevoegd is, moet in plaats van diensthofd concerndirectie gelezen te worden.
- 3.2 Daar waar in dit Sociaal Statuut in plaats van de OR de COR bevoegd is, moet in plaats van OR COR gelezen te worden.

4. *Relatie diensthofd/ondernemingsraad (OR)*

- 4.1 Het diensthofd zal in een vroegtijdig stadium met de OR overleggen over mogelijke veranderingen in de organisatie.
- 4.2 Voordat het diensthofd tot besluitvorming overgaat, krijgt de OR gelegenheid de personeelsleden van de werkeenheden die bij het reorganisatieproces betrokken zijn te raadplegen.
- 4.3 Het diensthofd maakt voor de aanvang van het reorganisatieproces met de OR ten minste afspraken over:
- hoe de informatieverstrekking over het reorganisatieproces aan personeelsleden zal gebeuren;
 - langs welke procedure het reorganisatieproces zal verlopen, op welke momenten beïnvloeding mogelijk is en hoe gerapporteerd wordt over de effecten van de beïnvloeding;

- op welk moment het reorganisatieproces geëvalueerd zal worden en als geëindigd zal worden beschouwd.

4.4 Het diensthoofd verstrekt de OR alle gegevens die noodzakelijk zijn voor de OR om tot adviezen te kunnen komen over het reorganisatieproces. Bij het verstrekken van deze gegevens houdt het diensthoofd rekening met het bepaalde over de privacy van individuele personeelsleden.

5. *Vertrouwenscommissie*

5.1 In elke dienst waar de situatie zoals in onderdeel 2.1 omschreven zich voordoet of binnenkort zal voordoen, kan een vertrouwenscommissie worden ingesteld. De vertrouwenscommissie is geen adviescommissie zoals bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.

5.2 De vertrouwenscommissie wordt door het diensthoofd ingesteld in overleg met de OR.

5.3 De vertrouwenscommissie is samengesteld uit drie personeelsleden die onderling bepalen wie van hen als voorzitter zal optreden. De leden van de vertrouwenscommissie worden door het diensthoofd benoemd op voordracht van de OR.

5.4 De vertrouwenscommissie heeft tot taak:

- a. het diensthoofd gevraagd en ongevraagd te adviseren met betrekking tot het toepassen van de garanties genoemd in onderdeel 6;
- b. te fungeren als klankbord voor personeelsleden die te maken hebben of verwachten te krijgen met de situatie genoemd in onderdeel 2.1.

5.5 Adviezen aan het diensthoofd zoals bedoeld in onderdeel 5.4 onder a worden uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van de vraag schriftelijk uitgebracht.

6. *Garanties*

6.1 Een personeelslid dat wegens reorganisatie in een lager gewaardeerde functie wordt overgeplaatst, behoudt zijn oude salaris en het uitzicht op periodieke verhogingen tot het maximum van de oude functionele schaal.

6.2 De gemeente zal zich maximaal inspannen om voor een overplaatsbaar personeelslid een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te vinden.

6.3 Wanneer een passende of geschikte functie is gevonden kan bij het besluit tot overplaatsing een proefperiode worden afgesproken van maximaal zes maanden. Als de plaatsing op proef is mislukt, wat uit een beoordeling moet blijken, zal door het diensthoofd van de oude dienst een nieuwe passende functie worden gezocht met inachtneming van onderdeel 10.2.

- Deze proefperiode kan één keer met zes maanden worden verlengd.
- 6.4 Het personeelslid dat zal worden overgeplaatst, maar (nog) niet helemaal voldoet aan de functie-eisen van de nieuwe functie, krijgt de gelegenheid zich voor de nieuwe functie te bekwamen. De kosten van een eventueel daarvoor noodzakelijk te volgen studie worden volledig vergoed en voor wat betreft de in dat kader bestede tijd is de uitvoeringsregeling 'Opleiding en ontwikkeling' (URU 15h) van toepassing.
- 6.5 Voordat tot een in onderdeel 6.4 bedoelde overplaatsing wordt besloten, wordt met het personeelslid overlegd of het bereid is de noodzakelijke studie te volgen. Eventueel vindt een onderzoek plaats naar de geschiktheid van het personeelslid om de studie te volgen. Een dergelijk overleg en/of onderzoek wordt gevoerd door of namens het diensthoofd van de eigen dienst of, wanneer het een overplaatsing betreft naar een andere dienst, door of namens het diensthoofd van die dienst.
- 6.6 Wanneer er zeer bijzondere omstandigheden aanwezig zijn die van invloed zijn op de werksituatie van het personeelslid, waardoor een overplaatsing zou kunnen mislukken, kan worden besloten het personeelslid niet over te plaatsen.
- 6.7 Het personeelslid dat zal worden overgeplaatst, wordt in staat gesteld een studie waarvoor faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Er rust op hem geen terugbetalingsverplichting als hij een studie staakt omdat voortzetting ervan geen zin meer heeft gezien de veranderde omstandigheden. Het diensthoofd dat de faciliteiten heeft toegekend is bevoegd te besluiten of de hiervoor omschreven situatie zich voordoet.
- 6.8 De terugbetalingsverplichting in de uitvoeringsregeling 'Opleiding en ontwikkeling' (URU 15h) en in de uitvoeringsregeling 'Ouderschapsverlof' (URU 6e) is niet van toepassing op personeelsleden aan wie ontslag wordt verleend als gevolg van de situatie zoals bedoeld in onderdeel 2.1 van het Sociaal Statuut.
- 6.9 Bij ontslag uit overheidsdienst wegens reorganisatie wordt aan een personeelslid dat binnen vijf jaar een ambtsjubileum zou hebben gevierd, een proportionele ambtsjubileumgratificatie toegekend.

7. Plannen

Als tot een reorganisatieproces wordt besloten zullen achtereenvolgens de volgende plannen worden opgesteld door het bevoegd gezag, dat tot de reorganisatie heeft besloten:

- a. een organisatieplan, met de volgende onderdelen:
 - een overzicht van de uitgangsformatie;
 - een overzicht van de streefformatie;
 - een functievergelijking.
- b. een personeelsplan, dat een opgave is van:

- de personeelsleden en de functie waarin zij in de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst;
- de personeelsleden die niet zonder meer in een functie in de nieuwe organisatie geplaatst kunnen worden en de maatregelen die genomen zullen worden om een plaatsing, hetzij in de nieuwe organisatie, hetzij daarbuiten, alsnog mogelijk te maken.

Het personeelsplan zal, wanneer nodig, voortdurend worden aangepast als er ontwikkelingen zijn in een streefformatieplan.

8. Plaatsing

8.1 Het diensthoofd stelt in overleg met de OR een plaatsingscommissie in.

a. De plaatsingscommissie heeft tot taak:

- het diensthoofd te adviseren over het al dan niet (over)plaatsen van personeelsleden;
- informatie en voorlichting te geven over procedures en de voortgang van overplaatsingen aan de daarvoor in aanmerking komende personeelsleden;
- personeelsleden te polsen over voorgenomen overplaatsingen;
- knelpunten te signaleren en opleidings- en scholingsbehoefte te formuleren.

Een en ander laat onverlet de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het diensthoofd.

- b. Het diensthoofd en de OR overleggen over de samenstelling en de benoeming van de leden van de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie bestaat in ieder geval uit andere personen dan de vertrouwenscommissie zoals bedoeld in onderdeel 5.1.
- c. Het instellen van een plaatsingscommissie blijft achterwege wanneer minder dan vijf formatieplaatsen bij de reorganisatie zijn betrokken.

8.2 Het diensthoofd stelt met instemming van zijn OR een plaatsingsprocedure vast. Daarbij kan, wanneer dit gewenst is gebruikgemaakt worden van het model in bijlage 1.

8.3 Wanneer bij een reorganisatieproces twee of meer diensten betrokken zijn, kan in het overleg tussen de diensthoofden en de ondernemingsraden worden besloten tot de instelling van een gezamenlijke plaatsingscommissie voor dat reorganisatieproces. Een voorwaarde hierbij is dat de betrokken ondernemingsraden instemmen met het instellen van een gezamenlijke plaatsingscommissie en dat van alle betrokken diensten één of meer vertegenwoordigers in de plaatsingscommissie zitten.

Over de verdere samenstelling van de plaatsingscommissie en de taken ervan wordt overlegd tussen de betrokken diensthoofden en de ondernemingsraden.

Ook in een gezamenlijke plaatsingscommissie kunnen geen personeelsleden zitting hebben die ook zitting hebben in de vertrouwenscommissie genoemd in onderdeel 5.1.

- 8.4 Het plaatsingsbeleid waaraan de plaatsingscommissie toetst bevat de volgende plaatsingsvolgorde: (zie het stroomschema in bijlage 5)
- a. personeelsleden waarvan de functie geheel verschuift naar een andere/nieuwe dienst of dienstonderdeel hebben voorrang bij het vervullen van deze functie in de nieuwe organisatie;
 - b. personeelsleden waarvan de functie voor meer dan de helft verschuift naar een andere/nieuwe dienst of dienstonderdeel hebben voorrang bij het vervullen van deze functie in de nieuwe organisatie wanneer zij aan de te stellen voorwaarden voor de functie in de nieuwe dienst in redelijkheid kunnen (gaan) voldoen. Dit wordt beoordeeld door het diensthoofd van de betreffende (nieuwe) dienst. Wanneer van deze voorrangspositie wordt afgeweken moet dit aan het personeelslid voldoende worden gemotiveerd.

Binnen deze groepen komen personeelsleden met een aanstelling in vaste dienst als eerste voor plaatsing in aanmerking, vervolgens personeelsleden met een aanstelling in tijdelijke dienst en ten slotte personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- 8.5 Wanneer na toetsing van onderdeel 8.4 meer dan één en minder dan vijf personeelsleden, op wie de in onderdeel 2.1 omschreven situatie van toepassing is, voor dezelfde functie in aanmerking komen en zij in gelijke mate bekwaam en geschikt geacht moeten worden, is het aantal dienstjaren bepalend (anciënniteitbeginsel). Wanneer na toetsing van onderdeel 8.4 vijf personeelsleden of meer op wie de in onderdeel 2.1 omschreven situatie van toepassing is voor dezelfde functie in aanmerking komen en zij in gelijke mate bekwaam en geschikt geacht moeten worden, is het afspiegelingsbeginsel van toepassing.

De volgende leeftijdscategorieën worden gehanteerd:

- 55 jaar en ouder
- 45 tot en met 54 jaar
- 35 tot en met 44 jaar
- 25 tot en met 34 jaar
- 15 tot en met 24 jaar.

- 8.6 Bij haar plaatsingsadviezen houdt de plaatsingscommissie ten aanzien van het personeelslid dat in deeltijd werkt, voor wat betreft de werktijden zoveel mogelijk rekening met de belangen van dat personeelslid.

- 8.7 In haar plaatsingsadviezen geeft de plaatsingscommissie schriftelijk en gemotiveerd aan of er sprake is van een passende of geschikte functie.
- 8.8 Bij de plaatsingsprocedure kan rekening worden gehouden met vrijwillig overplaatsbare personeelsleden.

9. *Pre-overplaatsbaarheid*

- 9.1 Wanneer er een tijdelijke passende of geschikte functie beschikbaar is, besluit het diensthoofd tot plaatsing op de passende of geschikte functie en tegelijkertijd besluit hij tot niet-plaatsing zoals bedoeld in onderdeel 10.1 na afloop van de plaatsing.
- 9.2 De in onderdeel 9.1 genoemde plaatsing kan ook betreffen een plaatsing op de eigen tijdelijk nog bestaande functie.
- 9.3 Verlenging van pre-overplaatsbaarheid schort de ingangsdatum van overplaatsbaarheid op.
- 9.4 Verkorting van pre-overplaatsbaarheid leidt niet tot vervroeging van de ingangsdatum van overplaatsbaarheid.
- 9.5 De pre-overplaatsbaarheid mag inclusief eventuele verlengingen maximaal twee jaar duren.
- 9.6 De pre-overplaatsbaarheid eindigt van rechtswege na afloop van de plaatsing op de passende of geschikte functie, bij definitieve plaatsing in een functie of bij ontslag.
- 9.7 Voor de toepassing van de instrumenten zoals bedoeld in bijlage 2 en de voorrangprocedure zoals bedoeld in de uitvoeringsregeling Werving en selectie (URU 2a), onderdeel 4.4 t/m 4.6, meldt het diensthoofd het pre-overplaatsbare personeelslid aan bij het Loopbaancentrum Utrecht.

10. *Overplaatsbaarheid*

- 10.1 Wanneer geen passende of geschikte functie beschikbaar is voor het personeelslid op wie de in onderdeel 2.1 omschreven situatie van toepassing is, neemt het diensthoofd het besluit tot niet-plaatsing en is het personeelslid overplaatsbaar.

- 10.2 Het diensthoofd meldt een overplaatsbaar personeelslid bij Loopbaancentrum Utrecht. Met een overplaatsbaar personeelslid worden door of namens het diensthoofd onmiddellijk gesprekken gevoerd en afspraken gemaakt met betrekking tot de wederzijds te plegen inspanningen die moeten leiden tot het vinden van een andere passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de instrumenten zoals bedoeld in bijlage 2. De afspraken worden in een door beide partijen te ondertekenen contract vastgelegd. Het diensthoofd zal zich hierbij laten ondersteunen door Loopbaancentrum Utrecht. Indien partijen niet tot overeenstemming kunnen komen over de inhoud van het contract worden de afspraken eenzijdig door het diensthoofd vastgesteld.
- 10.3 Het diensthoofd is namens de werkgever verantwoordelijk voor het plegen van inspanningen tot het vinden van een passende of geschikte functie.
- 10.4 Een overplaatsbaar personeelslid is verplicht tot het aangaan van afspraken die moeten leiden tot het opstellen van een contract.
- 10.5 Een overplaatsbaar personeelslid is verplicht uitvoering te geven aan de realisering van de afspraken in het contract of de afspraken vastgesteld door het diensthoofd.
- 10.6 In afwachting van een definitieve plaatsing wordt een overplaatsbaar personeelslid zoveel mogelijk belast met werkzaamheden, die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.
Het betreft niet de werkzaamheden die hij vóór overplaatsbaarheid vervulde.
- 10.7 Met inachtneming van de uitvoeringsregeling 'Werving en selectie' (URU 2a) heeft een overplaatsbaar personeelslid binnen de verschillende werving- en selectiefasen een voorrangspositie ten opzichte van andere sollicitanten.
- 10.8 De status van overplaatsbaar personeelslid eindigt van rechtswege bij definitieve plaatsing in een andere functie binnen of buiten de gemeente en bij ontslag.
- 10.9 Wanneer voor een personeelslid dat overplaatsbaar is geworden na twee jaar, of zoveel eerder als is afgesproken, geen definitieve oplossing is gevonden, worden op basis van de geleverde inspanningen nadere rechtspositionele besluiten genomen ten aanzien van het personeelslid.
Wanneer het overplaatsbare personeelslid onvoldoende medewerking verleent aan het realiseren van de inspanningsverplichting, kan tijdens het traject zoals bedoeld in onderdeel 10.2 nadere rechtspositionele besluitvorming plaatsvinden.
- 10.10 Om tot een verantwoorde besluitvorming ten aanzien van een overplaatsbaar personeelslid zoals bedoeld in onderdeel 10.9 te komen, wordt een Commissie van Toezicht ingesteld.

- a. Deze commissie toetst of de gemaakte afspraken, bedoeld in onderdeel 10.2, zijn nagekomen en adviseert op basis van die toetsing het bevoegd gezag over nader te nemen rechtspositionele besluiten.
- b. Het bevoegd gezag kan alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de Commissie van Toezicht.
- c. Wanneer het overplaatsbare personeelslid bedenkingen heeft tegen de geleverde inspanningen van het diensthoofd, kan hij zich rechtstreeks voor tussentijdse toetsing daarvan tot de Commissie van Toezicht wenden. De commissie rapporteert haar bevindingen aan het bevoegd gezag.
- d. De samenstelling en werkwijze van de Commissie van Toezicht is vastgelegd in bijlage 3.

11. Instrumenten

- 11.1 Onder verantwoordelijkheid van het diensthoofd en in overleg met het hoofd van Loopbaancentrum Utrecht kunnen de instrumenten zoals bedoeld in bijlage 2 ingezet worden ten behoeve van pre-overplaatsbare en overplaatsbare personeelsleden.
- 11.2 Aan de toepassing van deze instrumenten is de voorwaarde verbonden, dat in ieder geval een situatie moet ontstaan, die een bijdrage levert aan de oplossing van de personele problematiek voortvloeiend uit de reorganisatie.
- 11.3 Vrijwillig overplaatsbare personeelsleden kunnen in aanmerking komen voor de onder 1 tot en met 10 genoemde instrumenten.

12. Bezwaarprocedure

De uitvoeringsregeling 'Bezwaarprocedure' (URU 20b) is onverkort van toepassing. Burgemeester en wethouders hebben, in overleg met de Commissie van Overleg, een bezwarencommissie ingesteld, die tot taak heeft het bevoegd gezag te adviseren over bezwaren van een personeelslid tegen besluiten ten aanzien van hem genomen en voortvloeiend uit een situatie zoals bedoeld in onderdeel 2.1.

Verantwoordelijkheidsstelling

Het diensthoofd is verantwoordelijk voor de uitvoering (mandaat), voor zover deze niet aan burgemeester en wethouders is voorbehouden. Ten aanzien van de ambtelijke top is de gemeentesecretaris verantwoordelijk voor de uitvoering (mandaat), voor zover deze niet aan burgemeester en wethouders is voorbehouden.

Voorbeeld-plaatsingsprocedure bij interne reorganisaties
zoals bedoeld in artikel 8.2 van het Sociaal Statuut
(optioneel, niet verplicht)

Basis voor deze procedure is het Sociaal Statuut van de gemeente Utrecht.

De plaatsingsprocedure wordt uitgevoerd conform artikel 8.1 van het Sociaal Statuut waarin het instellen van een plaatsingscommissie is geregeld.

De plaatsingscommissie beschikt over een huidig formatieoverzicht, een streefformatieplan en verslagen van de binnen de dienst gevoerde belangstellingsregistratiegesprekken.

Het stappenplan van de plaatsingsprocedure kan er als volgt uitzien:

- | | |
|--------|--|
| stap 1 | schriftelijke informatie naar personeel
* streefformatieplan inclusief functieoverzicht
* spelregels bij plaatsingsprocedure |
| stap 2 | informatiebijeenkomst waarin procedure wordt toegelicht en de leden van de commissie worden geïntroduceerd |
| stap 3 | start belangstellingsregistratiegesprekken tussen huidige leidinggevende, betrokkene en P&O medewerker |
| stap 4 | verslag belangstellingsregistratiegesprekken naar plaatsingscommissie |
| stap 5 | plaatsingscommissie voert plaatsingsgesprekken |
| stap 6 | plaatsingscommissie informeert diensthoofd |
| stap 7 | diensthoofd neemt besluit met inachtneming van de voornemenprocedure. |

15

Hierna volgen de schriftelijke (niet-)plaatsingsbesluiten waarna de eventuele bezwaarprocedures kunnen worden gestart. Bij elk besluit wordt aangegeven hoe en binnen welke termijn er bezwaar kan worden ingediend.

Instrumenten

1. Om- en bijscholing

Om de kansen op een toekomstige functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te vergroten, kunnen faciliteiten worden toegekend overeenkomstig onderdeel 6.4 van het Sociaal Statuut.

2. Ouderenbeleid

- a. In het belang van de dienst kan door personeelsleden gebruik worden gemaakt van onderstaand ouderenbeleid.
Voorwaarden zijn daarbij dat het personeelslid:
- op 1 januari 2005 55 jaar of ouder is;
 - voldoet aan de eisen om gebruik te kunnen maken van de FPU;
 - direct gebruikmaakt van de FPU;
 - zijn functie verliest door reorganisatie of door zijn vertrek overplaatsbaarheid van een jonger personeelslid voorkomen kan worden.

Bij deelname aan het ouderenbeleid ontvangt het personeelslid een aanvulling op de FPU in de eerste drie maanden tot 90% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden tot 80% van de bezoldiging en vervolgens tot 70% van de bezoldiging.

- b. Het personeelslid dat gebruikmaakt van het ouderenbeleid kan geen aanspraak maken op de FPU Gemeenten.
- c. Het personeelslid ontvangt 50% pensioenopbouw voor maximaal vier jaar tot uiterlijk het bereiken van de 62-jarige leeftijd.
- d. Deze regeling geldt tot de eerstvolgende wijziging in de FPU.

3. Outplacement

Ter begeleiding van het zoeken naar een andere functie buiten de gemeentelijke organisatie, kan gebruikgemaakt worden van een daarvoor ingesteld intern of extern bureau.

4. Loopbaanonderzoek

In het kader van loopbaanonderzoek kan gebruikgemaakt worden van psychologische testen, beroepskeuzetesten en dergelijke.

5. *Sollicitatieverlof*

Wanneer een personeelslid in het belang van de dienst een functie buiten de gemeente wil aanvaarden, wordt het in de gelegenheid gesteld te solliciteren. Voor de noodzakelijke sollicitatiebezoeken wordt betrokkene, voorzover de dienst het toelaat, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging toegekend.

6. *Individuele afspraken*

Het diensthoofd kan aan een overplaatsbaar personeelslid in het kader van ontslag op verzoek een vergoeding toekennen voor incidentele kosten zoals verhuiskosten en reiskosten voor sollicitatiebezoek in Nederland voorzover deze kosten niet worden vergoed door de werkgever bij wie wordt gesolliciteerd.

7. *Proefplaatsing/terugkeergarantie*

Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten kan gebruik worden gemaakt van:

- detachering buiten de gemeente, in beginsel voor maximaal zes maanden; wanneer er gegronde redenen zijn kan dit in individuele gevallen uitgebreid worden tot maximaal twaalf maanden.
- kijkstages buiten de gemeente voor een korte periode van maximaal acht weken. In een dergelijke periode kan het personeelslid kennis maken met een ander soort functie. Vaak zal een kijkstage onderdeel uitmaken van een herplaatsing en/of outplacementtraject.
- buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging voor een periode van maximaal zes maanden en voor een bepaald doel. Deze periode kan worden gebruikt om het personeelslid 'op proef' buiten de gemeente een baan te laten aanvaarden terwijl nog niet alle 'schepen achter hem verbrand' worden; ook kan de tijd gebruikt worden om bijvoorbeeld een eigen bedrijf op te zetten. In deze periode neemt de gemeente het werknemersdeel van de pensioenpremie voor haar rekening.

8. *Loonsuppletie*

Wanneer het nettosalaris inclusief toeslagen en/of toelagen bij een nieuwe werkgever in vergelijking met de nettobezoldiging bij de gemeente lager is, kan een suppletie worden gegeven tot 100% van de nettobezoldiging met een maximum van 15% daarvan. De periode voor deze suppletie is maximaal gelijk aan de fictieve WW-uitkeringsperiode maar in elk geval niet langer dan tien jaar.

9. *Deeltijdstimulering*

Wanneer een personeelslid zijn arbeidsduur met minimaal 20% van de voorheen gewerkte duur vermindert, terwijl deze vermindering ook in het belang van de dienst gebeurt, wordt het verschil in bezoldiging over een periode van maximaal zes jaar afgebouwd, waarbij achter-eenvolgens de compensatie 75%, 50% en 25% van het verschil bedraagt.

10. *Vertrekpremie*

In het belang van de dienst kan aan een overplaatsbaar personeelslid, dat op eigen verzoek ontslag wordt verleend binnen een jaar nadat betrokkene overplaatsbaar is geworden, een premie worden toegekend ter hoogte van maximaal zes brutomaandsalarissen.

11. *Psychische begeleiding*

Aan het personeelslid kan op zijn verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een onafhankelijk psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden, ten behoeve van de emotionele verwerking van de reorganisatie. Dit met een maximum van EUR 3.000,- (inclusief btw).

15

12. *Terugkeergarantie*

Met het personeelslid kan afgesproken worden dat wanneer hij buiten zijn schuld bij de nieuwe werkgever binnen twee maanden ontslagen wordt, hij terug mag keren bij de gemeente Utrecht. Het personeelslid zal dan opnieuw de status 'overplaatsbaar' krijgen. De periode dat het personeelslid overplaatsbaar was voor de plaatsing bij de nieuwe werkgever telt daarbij mee voor de duur van de inspanningstermijn.

13. *Bijzondere gevallen*

Voor gevallen waarin deze bijlage niet of niet naar redelijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders op verzoek van het diensthoofd een bijzondere regeling treffen.

Samenstelling en werkwijze Commissie van Toezicht

1. Instelling en samenstelling

- 1.1 Burgemeester en wethouders stellen een Commissie van Toezicht (verder te noemen: de commissie) in zoals bedoeld in 9.10 van het Sociaal Statuut.
- 1.2 De commissie is samengesteld uit:
 - één lid aangewezen door burgemeester en wethouders;
 - één lid aangewezen door de personeelsorganisaties, vertegenwoordigd in de Commissie van Overleg;
 - één onafhankelijk lid gekozen door beide leden. Dit lid fungeert als voorzitter en mag niet voortkomen uit de geledingen van werkgever en werknemer.Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
- 1.3 Voor elk lid zoals bedoeld in 1.2 wordt, op voordracht van genoemde instanties en personen, een plaatsvervangend lid benoemd.
- 1.4 Bij afwezigheid van een van de commissieleden treedt zijn plaatsvervanger op.
- 1.5 De leden genoemd in 1.2 en 1.3 worden benoemd voor een periode van vier jaar. Deze periode kan maximaal twee maal met vier jaar worden verlengd.

2. Bepalingen van orde

De zittingen van de commissie zijn niet openbaar en de leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in die functie bekend wordt.

3. Werkwijze van de commissie

- 3.1 Conform onderdeel 9.10 onder a van het Sociaal Statuut toetst de commissie of de tussen een overplaatsbaar personeelslid en het betrokken diensthoofd gemaakte afspraken zijn nagekomen en adviseert op basis van die toetsing het bevoegd gezag over nader te nemen rechtspositionele besluiten ten aanzien van het betreffende personeelslid.
- 3.2 In de situatie zoals bedoeld in 9.10 onder c van het Sociaal Statuut, waarin een personeelslid zich rechtstreeks tot de commissie wendt voor tussentijdse toetsing van de inspanningsverplichting van het diensthoofd, is het bepaalde in 3.3 tot en met 3.8 van deze bijlage van overeenkomstige toepassing.

- 3.3 De secretaris zendt aan de leden, twee weken voor de behandeling van de voorgelegde adviesaanvraag, zoals bedoeld in 3.1, een afschrift van alle stukken die op de zaak betrekking hebben.
- 3.4 De secretaris zorgt voor de verslaglegging van de hoorzitting.
- 3.5 De commissie is bevoegd informatie in te winnen bij burgemeester en wethouders, het diensthoofd en het hoofd Personeel en Organisatie van de dienst of iemand namens hen.
- 3.6 De secretaris legt de overwegingen en de adviezen van de commissie schriftelijk vast en zendt dit verslag ter kennis van de leden.
- 3.7 De commissie brengt schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag en geeft daarbij de redenen die tot dat advies hebben geleid.
- 3.8 De beslissing over het advies wordt genomen met een meerderheid van stemmen.
- 3.9 Het advies wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend en toegezonden aan het bevoegd gezag. In de situatie zoals bedoeld in onderdeel 9.10 onder c, informeert het bevoegde gezag het personeelslid over het advies van de commissie.

4. *Financiering*

De kosten van de commissie komen ten laste van de begroting van de dienst, waarvan het personeelslid deel uitmaakt.

Toelichting Sociaal Statuut

Algemeen

Zoals de meeste rechtspositieregelingen is ook het uit 1987 daterende Sociaal Statuut van de gemeente Utrecht in de loop der jaren een aantal malen geactualiseerd en aangepast. De meest ingrijpende wijziging is echter die van november 1995 geweest (B&W-besluit d.d. 2 november 1995).

Zowel de gemeente Utrecht (werkgever) als de personeelsorganisaties in de Commissie van Overleg zijn het er namelijk over eens dat het, in verband met de vele (toekomstige) reorganisaties, noodzakelijk is om daarbij een goed en duidelijk flankerend beleid te hebben. Beiden hebben dan ook gezamenlijk in werkgroepsverband vanaf 1994 gewerkt aan de tekst van het 'nieuwe' Sociaal Statuut. Belangrijkste uitgangspunten daarbij waren het verantwoord omgaan met het uitgangspunt 'geen gedwongen ontslagen' en het verduidelijken van de rechten en plichten van zowel de werkgever als het personeelslid. Ook werd van de gelegenheid gebruikgemaakt een aantal procedurele onduidelijkheden uit het 'oude' Sociaal Statuut zoveel mogelijk weg te nemen.

Overigens is met de personeelsorganisaties overeengekomen om de nieuwe tekst van het Sociaal Statuut op de datum van vaststelling door burgemeester en wethouders (2 november 1995) direct in te laten gaan. Het feit dat uitdrukkelijk is gekozen om geen overgangstermijn in te stellen heeft tot gevolg dat de bepalingen van het nieuwe Sociaal Statuut met ingang van 2 november 1995 van kracht zijn. Dit geldt niet wanneer vóór de inwerkingtreding van het nieuwe Sociaal Statuut beslissingen zijn genomen op basis van de tekst van het oude Sociaal Statuut, bijvoorbeeld in het kader van een plaatsingsprocedure, of wanneer uitdrukkelijk de toepassing van het oude Sociaal Statuut door partijen is overeengekomen, bijvoorbeeld in een Sociaal Plan. Alleen in dergelijke gevallen kunnen de bepalingen van het oude Sociaal Statuut hun geldigheid, ook na laatstgenoemde datum, behouden.

Deze toelichting is bedoeld om de hoofden P&O, personeelsconsulenten et cetera van de verschillende diensten meer inzicht te geven in een aantal begrippen en achtergronden van het Sociaal Statuut; zij zijn immers degenen die het Sociaal Statuut in de praktijk bij organisatieveranderingen gaan toepassen.

In eerste instantie worden onder het kopje 'Wat is er veranderd?' enkele van de laatste bijstellingen in het Sociaal Statuut behandeld; vervolgens zal bij die onderdelen waarvan verwacht kan worden dat dat nodig is, een toelichting per onderdeel worden gegeven.

Wat is er veranderd?

Hoewel in het oude Sociaal Statuut de garantie 'geen gedwongen ontslagen' niet genoemd werd, gold deze garantie op grond van een daartoe strekkend afzonderlijk collegebesluit wel. Tegelijk met de invoering van het nieuwe Sociaal Statuut is deze garantie in de vorm van een maximale inspanningsverplichting tot behoud van werkgelegenheid verwerkt in het Sociaal Statuut.

Deze werkgelegenheid kan gevonden worden zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie en wordt geconcretiseerd door middel van een wederzijdse inspanningsverplichting tot plaatsing of tot beëindiging van de situatie van de overplaatsbaarheid. Het gevolg hiervan is dat heel expliciet van zowel werkgever als het betrokken personeelslid verwacht wordt dat zij gezamenlijk afspraken maken om een einde te maken aan de overplaatsbaarheid; samen dienen zij daartoe een traject uit te zetten waarbij de verplichtingen en te hanteren instrumenten in een contract worden vastgelegd.

15

In het Sociaal Statuut wordt de periode van overplaatsbaarheid duidelijk afgebakend. Uitgangspunt is dat uiterlijk twee jaar nadat een personeelslid overplaatsbaar is, een oplossing is gevonden. Is dit niet gelukt dan zal nadere besluitvorming plaatsvinden. Om daarbij een verantwoorde besluitvorming te waarborgen is de Commissie van Toezicht in het leven geroepen. Deze commissie toetst of de gemaakte afspraken zijn nagekomen en adviseert in principe na twee jaar burgemeester en wethouders over nader te nemen rechtspositionele besluiten. De advisering is 'in principe' na twee jaar omdat zowel de werkgever als het personeelslid de mogelijkheid hebben om tussentijds naar de commissie te stappen. Beiden kunnen overigens ook in het contract dat zij samen overeenkomen een eerdere datum afspreken.

Afgezien van een aantal tekstuele wijzigingen dat voornamelijk ingevoerd is ter bevordering van de leesbaarheid/duidelijkheid, kan als laatste wijziging de nadrukkelijker rol van de centrale bezwarencommissie genoemd worden; was deze volgens het oude statuut facultatief, vanaf november 1995 komt zij ook in beeld als het gaat om de behandeling van bezwaarschriften in het kader van een interne organisatiewijziging.

Toelichting per onderdeel

Uitgangspunten

In dit gedeelte wordt een aantal algemene uitgangspunten vermeld.

In de tweede alinea staat nadrukkelijk aangegeven dat na de periode van overplaatsbaarheid vormen van ontslag, als uiterste middel, niet uitgesloten moeten worden. Op deze wijze is voorzien in de wens van zowel de werkgever als de personeelsorganisaties om in een 'eindig' traject te voorzien.

Over een aantal andere aspecten die in de overwegingen vermeld staan is onder het kopje 'Algemeen' al het een en ander gezegd.

Onderdeel 1

Dit onderdeel geeft een aantal definities van begrippen in het Sociaal Statuut. Definities van passende en geschikte functies zijn opgenomen in artikel 1:1 ARU. Ten behoeve van de implementatie van reorganisatieprocessen is het belangrijk meer over de achtergronden van deze begrippen te weten.

Een 'passende functie' wordt in artikel 1:1 ARU gedefinieerd als: "Een functie die het personeelslid redelijkerwijs gelet op zijn opleiding en ervaring, zijn persoonlijkheid, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen".

Deze definitie is in veel leerboeken en handboeken ambtenarenrecht en dergelijke terug te vinden; belangrijk is echter hoe deze definitie in de praktijk uitgelegd moet worden en hoe de jurisprudentie dit begrip invult. Allereerst moet daarbij opgemerkt worden dat het onmogelijk is in algemene zin aan te geven wanneer een functie passend is. In elk concreet geval zullen de belangen tegen elkaar moeten worden afgewogen en zal de uitslag van een dergelijke belangenafweging afhankelijk zijn van de in de specifieke situatie aanwezige factoren.

Wat in algemene zin wel opgemerkt kan worden is dat de jurisprudentie het aan een personeelslid opdragen van een passende functie ziet als een voor het betreffende personeelslid ingrijpende gebeurtenis waar dan ook een objectief aantoonbaar dienstbelang voor aanwezig moet zijn.

Wanneer het opdragen van een passende functie als achtergrond de opheffing van een aantal functies in het kader van een reorganisatie heeft, dan zal de rechter het dienstbelang overigens al vrij snel aanwezig veronderstellen.

In verband met het feit dat de rechter het opdragen van een passende functie als een ingrijpende gebeurtenis aanmerkt zal deze overgaan tot een inhoudelijke toetsing van de aangeboden functie. Bij die toetsing kunnen allerlei aspecten een rol spelen, bijvoorbeeld aard en niveau van beide functies, de vooruitzichten, de opleiding en ervaring van het personeelslid et cetera.

Zoals boven aangegeven is het moeilijk in algemene zin aan te geven hoe een dergelijke inhoudelijke toetsing zal uitpakken, of anders gezegd, wanneer een functie als passend is aan te merken. De Centrale Raad van Beroep heeft in een aantal uitspraken bepaald dat, ondanks een eventuele salarisgarantie, een grensoverschrijdende achteruitgang in functieniveau een reden kan zijn om een functie niet passend te oordelen. Uit de jurisprudentie is af te leiden dat een functieniveauperlagings van twee niveaus door de rechter niet als een dergelijke 'grensoverschrijdende achteruitgang' wordt gezien.

Zoals gezegd spelen daarbij echter ook andere bij de specifieke situatie behorende factoren een rol.

Wanneer het inderdaad gaat om een passende functie moet het betreffende personeelslid deze aanvaarden. Doet deze dat niet dan is er sprake van plichtsverzuim en kan er een disciplinaire straf opgelegd worden.

Onderdeel 2

De in dit onderdeel onder 2.1 tot en met 2.4 vermelde algemene bepalingen ten aanzien van de werkingssfeer van het Sociaal Statuut, spreken voor zich en behoeven dan ook geen nadere toelichting.

15

Onderdeel 3

Bij een reorganisatie waarbij meer dan één dienst betrokken is, is de concerndirectie of het college bevoegd ten aanzien van de algemene besluitvorming.

Op grond van de WOR is bepaald dat bij een reorganisatie waarbij meer dan de helft van het aantal diensten betrokken is de bevoegdheden van de afzonderlijke ondernemingsraden overgaan op de COR.

Bij een reorganisatie waarbij meer dan één maar minder dan de helft van de diensten betrokken zijn kan een gezamenlijk overlegplatform in het leven worden geroepen, met dien verstande dat de afzonderlijke ondernemingsraden hun bevoegdheden behouden. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat een dergelijk platform alleen zin heeft als alle betrokken ondernemingsraden daarmee instemmen.

Onderdeel 4

In dit onderdeel wordt de relatie tussen het diensthoofd en de ondernemingsraad omschreven. Er is een aantal bepalingen opgenomen die de informatieuitwisseling tussen het diensthoofd en de OR regelen; deze bepalingen spreken voor zichzelf en komen grotendeels overeen met de bepalingen die ook de medezeggenschap van het personeel in het algemeen regelen.

Onderdeel 5

Aangegeven wordt dat de instelling van een vertrouwenscommissie facultatief is en dat de regels van de Algemene wet bestuursrecht, bijvoorbeeld ten aanzien van te hanteren procedureregels, niet op deze commissie van toepassing zijn. Belangrijk is de specifieke taakomvang van de commissie die omschreven wordt in 5.4.

Hoewel het advies van de vertrouwenscommissie niet bindend is, doet het diensthoofd er uiteraard verstandig aan eventuele afwijkingen van het advies goed te motiveren en onder meer aan de OR kenbaar te maken. Het ongemotiveerd afwijken van het advies van de vertrouwenscommissie zou immers tot gevolg kunnen hebben dat de acceptatiegraad voor de reorganisatie bij het gehele personeel nadelig beïnvloed wordt.

Onderdeel 6

In 6.1 wordt bepaald dat elk personeelslid dat betrokken wordt bij een reorganisatie een salarisgarantie heeft. Deze garantie geldt voor zijn, op basis van functiewaardering vastgestelde, functionele schaal.

Ook het vooruitzicht op een functionele schaal is gegarandeerd.

De vraag die men hierbij kan verwachten is welke toelagen onder deze salarisgarantie vallen. Een salarisgarantie is namelijk iets anders dan een bezoldigingsgarantie. Een definitie van beide begrippen wordt gegeven in artikel 1:1 ARU.

Het feit dat in het Sociaal Statuut gekozen is voor het begrip salarisgarantie impliceert dat de toelagen buiten de garantie vallen. In de meeste regelingen waarin de toelagen geregeld worden, wordt overigens in een eigen afbouwsystematiek voorzien.

In 6.2 staat de inspanningsverplichting van de gemeente omschreven. In 10.2 tot en met 10.6 wordt deze nader uitgewerkt en wordt ingegaan op de inspanningsverplichting van het personeelslid.

Wanneer er twijfels zijn over de slagingskansen van een plaatsing kan conform 6.3 een proefperiode van zes maanden, verlengbaar met nog eens zes maanden, afgesproken worden.

Belangrijk in verband met mogelijke gerechtelijke procedures is om zowel de proefplaatsing als de oorzaak van een eventuele mislukking daarvan, schriftelijk vast te leggen. Immers, hoewel een proefplaatsing van een personeelslid in een passende of geschikte functie een door het diensthoofd geleverde aantoonbare inspanning tot het beëindigen van de overplaatsbaarheid is, is het niet ondenkbaar dat de rechter kritische vragen zal stellen ten aanzien van het beëindigen daarvan.

Overigens leidt een proefplaatsing er niet toe dat de termijn van overplaatsbaarheid wordt verlengd.

Onderdeel 7

In dit onderdeel wordt een aantal 'documenten' genoemd die bij een reorganisatie aanwezig moeten zijn zoals een organisatieschema bestaande uit een uitgangsinformatie, streefinformatie, functievergelijking en personeelsplan. en worden de taken en bevoegdheden van de plaatsingscommissie beschreven.

Onderdeel 8

In dit onderdeel worden de taken en bevoegdheden van de plaatsingscommissie beschreven.

In 8.1 staat dat het diensthoofd in overleg met de OR een plaatsingscommissie kan instellen. De OR kan hierbij de vakorganisaties raadplegen om kandidaten voor te dragen.

Ten aanzien van de plaatsingscommissie kan opgemerkt worden dat haar adviezen geen bindende kracht hebben voor het diensthoofd. Het diensthoofd kan overigens slechts gemotiveerd afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.

15

De OR moet instemmen met de plaatsingsprocedure. Als hulpmiddel bij het vaststellen van een plaatsingsprocedure wordt in onderdeel 8.2 gewezen op het model in bijlage 1 van het Sociaal Statuut.

De plaatsingsvolgorde waaraan de plaatsingscommissie moet toetsen staat omschreven in 8.4 en 8.5.

Het is van belang hierbij te benadrukken dat de plaatsingsvolgorde van het Sociaal Statuut andere regels kent dan een 'gewone' werving- en selectieprocedure, en dat beide procedures dan ook voor verschillende situaties gelden.

De plaatsingsprocedure van 8.4 en 8.5 moet alleen gevolgd worden wanneer na de reorganisatie, in de nieuwe organisatie een functie voor meer dan de helft terugkomt. Alleen als dit het geval is, geldt de plaatsingsvolgorde van het Sociaal Statuut. Wanneer dit niet het geval is (de functie verandert dus wel voor meer dan de helft) is er geen sprake van een plaatsingsvolgorde en kan sec op geschiktheid worden geplaatst. Ook hierbij geldt dat de inspanning erop gericht moet zijn deze functies te laten vervullen door een personeelslid dat afkomstig is uit de kring van te plaatsen personeelsleden binnen het bereik van de reorganisatie. Wanneer ervan uitgegaan wordt dat een bepaalde functie inderdaad voor meer dan de helft in de nieuwe organisatie terugkeert en dat er meerdere gegadigden voor die functie zijn, geeft het Sociaal Statuut een aantal criteria bij het bepalen van de volgorde bij de invulling van een dergelijke vacature.

Als eerste wordt in 8.5 genoemd het criterium van de gelijke geschiktheid. Dit houdt in dat op het moment dat geconstateerd wordt dat er geen sprake is van gelijke geschiktheid de meest geschikte kandidaat in de betreffende functie benoemd kan worden zonder aan de overige criteria toe te komen. Het is uiteraard wel belangrijk om in het besluit duidelijk aan te geven, met name aan degene die is afgewezen (deze zal zich immers op de bepalingen van het Sociaal Statuut beroepen), op basis van welke overwegingen de voorkeur aan een ander is gegeven. Recente beoordelingsgesprekken en dergelijke kunnen daarbij van belang zijn.

Zijn er meerdere personeelsleden gelijk geschikt dan geeft het Sociaal Statuut de laatste twee criteria: het anciënniteitsbeginsel (als het minder dan vijf personeelsleden betreft), het afspiegelingsbeginsel (als het vijf of meer personeelsleden betreft) op basis van vijf leeftijdscategorieën en daarbinnen een onderscheid gebaseerd op het aantal dienstjaren. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat per functie een evenredig aantal personeelsleden per leeftijdsgroep wordt voorgesteld om geplaatst te worden. Binnen die leeftijdsgroep heeft degene met de meeste dienstjaren voorrang.

Voorbeeld:

12 personeelsleden, 10 nieuwe functies.

Voor allen geldt dat hun functie voor 50% of meer in de nieuwe functie terugkomt.

Ze zijn allemaal gelijk geschikt.

Dan het afspiegelingsbeginsel:

	Uitgangs-situatie	Berekening	Afspiegeling afgerond
55 jaar en ouder	2	$10/12 \times 2 = 1,66$	2
45 t/m 54 jaar	6	$10/12 \times 6 = 4,99$	5
35 t/m 44 jaar	3	$10/12 \times 3 = 2,49$	2
25 t/m 34 jaar	1	$10/12 \times 1 = 0,83$	1
15 t/m 24 jaar	0	$10/12 \times 0 = 0$	0

Binnen de categorieën heeft degene met de meeste dienstjaren voorrang.

Onderdeel 9

In een reorganisatieproces kan al in een vroeg stadium komen vast te staan dat voor bepaalde functies of groepen van functies er op termijn na reorganisatie geen plaats meer is. Het kan dan echter nog te vroeg zijn om te spreken van overplaatsbaarheid van medewerkers omdat na de reorganisatie nog wel tijdelijk werk aanwezig is voor de betrokken medewerkers. Werk dat echter op termijn wel zeker ophoudt te bestaan.

Pre-overplaatsbaarheid is altijd gebaseerd op een bedrijfsplan met daarin opgenomen de personele gevolgen. Dit bedrijfsplan wordt ter advisering voorgelegd aan de betrokken ondernemingsraad en wordt als hoorpunt voorgelegd aan de Commissie van Overleg.

In 9.1 wordt beschreven wanneer een personeelslid kan worden geplaatst en als pre-overplaatsbaar kan worden aangemerkt. Met pre-overplaatsbaar wordt bedoeld de situatie waarin een personeelslid als gevolg van een reorganisatie in één besluit wordt geplaatst op tijdelijke werkzaamheden en tegelijkertijd overplaatsbaar wordt verklaard na afloop van de plaatsing. De tijdelijke werkzaamheden kunnen de eigen tijdelijk nog bestaande functie of een andere tijdelijke passende of geschikte functie inhouden. Voorafgaand aan het besluit tot pre-overplaatsbaarheid en de voorgenomen plaatsing op een tijdelijke passende of geschikte functie wordt overlegd met de betrokken medewerker. Dit heeft als doel de betrokken medewerker in een vroegtijdig stadium mee te nemen in de overwegingen die zullen leiden tot een voornemen tot pre-overplaatsbaarheid.

15

In tegenstelling tot een overplaatsbaar personeelslid mag een pre-overplaatsbaar personeelslid worden belast met tijdelijke werkzaamheden die hij (gedeeltelijk) voor de reorganisatie vervulde. Dit is werk overeenkomstig de eigen, tijdelijk nog bestaande functie die per definitie passend en geschikt is. Om dit onderscheid met overplaatsbare personeelsleden expliciet te maken is in onderdeel 10.6 vastgelegd dat een overplaatsbaar personeelslid in afwachting van definitieve plaatsing niet mag worden belast met de werkzaamheden die hij voor overplaatsbaarheid vervulde. In dat geval had de periode van pre-overplaatsbaarheid langer moeten duren of had moeten worden geplaatst.

De periode van pre-overplaatsbaarheid is in onderdeel 9.5 vastgesteld op maximaal 2 jaar. Eventuele verlengingen tellen daarbij mee. Deze grens wordt aangehouden omdat langere perioden aanleiding kunnen geven voor het claimen van de tijdelijke werkzaamheden als zijnde de nieuwe functie. Consequentie daarvan is ook dat bij de aanwezigheid van tijdelijke werkzaamheden van langer dan twee jaar het personeelslid tijdens de plaatsingsprocedure op de functie wordt geplaatst. De periode van overplaatsbaarheid gaat pas lopen na het einde van de periode van pre-overplaatsbaarheid. Bij verlenging van een periode van pre-overplaatsbaarheid wordt de ingangsdatum van de overplaatsbaarheid opgeschort (onderdeel 9.3). Verkorting van de periode van pre-overplaatsbaarheid heeft geen gevolgen voor de vastgestelde ingangsdatum van overplaatsbaarheid. Die datum mag dan niet worden vervroegd (onderdeel 9.4).

In onderdeel 9.7 wordt de verbinding gelegd met de verschillende voorrangposities die pre-overplaatsbaren kunnen hebben bij het ontstaan van vacatures en de toepassing van de instrumenten vanuit het Sociaal Statuut voor pre-overplaatsbaren.

De beperkte voorrangpositie van pre-overplaatsbaren is nader uitgewerkt in onderdeel 4 van de Uitvoeringsregeling URU 2a Werving en Selectie. Pre-overplaatsbaren hebben een beperkte voorrangpositie bij het vervullen van vacatures. Na her- en overplaatsbaren komen zij als eerste in aanmerking voor een functie. De beperkte voorrangpositie wordt echter voorrang op het moment dat de vacature overeenkomt met "de oude" werkzaamheden van de (voormalig)pre-overplaatsbare waarvoor hij functievoorder was. Onderdeel 4.5 URU 2a regelt dit voor de situatie dat een vacature ontstaat op het moment dat de medewerker nog pre-overplaatsbaar is. Hij heeft dan voorrang voor de functie waarvoor hij ooit functievoorder was. Onderdeel 4.6 URU 2a regelt dit voor de situatie waarbij een vacature ontstaat in het werk waarvoor de dan overplaatsbaar geworden medewerker ooit functievoorder was. Deze voorrangspostie geldt niet ten aanzien van herplaatsbaren.

Daarnaast hebben pre-overplaatsbaren een vergelijkbare aanspraak op de instrumenten uit bijlage 2 van het Sociaal Statuut als overplaatsbaren (onderdeel 9.7 en 11.1). De verplichtingen van de overplaatsbaren daarentegen gelden niet ten opzichte van de pre-overplaatsbaren. Pas op het moment dat de pre-overplaatsbare overplaatsbaar wordt gaan de verplichtingen zoals opgenomen in onderdeel 10 gelden.

Onderdeel 10

In 10.1 wordt beschreven wanneer een personeelslid als overplaatsbaar wordt aangemerkt. In tegenstelling tot de situatie van vóór 1 januari 1995 waarin een personeelslid door middel van een apart besluit door burgemeester en wethouders overplaatsbaar werd verklaard, heeft tegenwoordig de niet-plaatsing van een personeelslid in een passende of geschikte functie automatisch tot gevolg dat er sprake is van overplaatsbaarheid. Er is dus tegenwoordig sprake van één besluit, namelijk dat van (niet)plaatsing, waartegen uiteraard een bezwaarmogelijkheid open staat.

In 10.2 tot en met 10.5 wordt de wederzijdse inspanningsverplichting nader uitgewerkt; uitdrukkelijk wordt melding gemaakt van de instrumenten zoals bedoeld in bijlage 2 van het Sociaal Statuut als hulpmiddelen bij het vinden van een voor beide partijen bevredigende oplossing. Het diensthoofd is verplicht gebruik te maken van de diensten van Loopbaancentrum Utrecht. Loopbaancentrum Utrecht houdt een intake met het overplaatsbare personeelslid en adviseert de dienst naar aanleiding daarvan over mogelijk te nemen stappen, activiteiten en/of inzet van instrumenten.

Als voorbeelden van afspraken die gemaakt kunnen worden, buiten de instrumenten van bijlage 2 om, kunnen genoemd worden: afspraken over een wederzijdse rapportageplicht ten aanzien van verrichte activiteiten, het bepalen van een aantal evaluatiemomenten en de wijze waarop omgegaan wordt met geconstateerde afwijkingen van gemaakte afspraken.

Het personeelslid is verplicht met het diensthoofd afspraken te maken over de inhoud van het contract. Partijen weten hierdoor wat van elkaar verwacht wordt. Voor een goed verloop van het inspanningstraject is overeenstemming tussen het personeelslid en de dienst onontbeerlijk.

Wanneer na zorgvuldig overleg met het personeelslid geen overeenstemming kan worden bereikt over de inhoud van het contract, is de directeur bevoegd eenzijdig de inhoud vast te stellen. Hiermee wordt voorkomen dat de uitvoering van het traject onnodig vertraging oploopt.

In 10.6 wordt bepaald dat in afwachting van een definitieve plaatsing het overplaatsbare personeelslid zoveel mogelijk wordt belast met werkzaamheden die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De slagingskans van de inspanningsverplichting zal immers vergroten naarmate het personeel meer betrokken wordt bij het arbeidsproces.

Wat wordt echter onder de term redelijkerwijs verstaan?

Ook hierbij is het van belang te weten hoe de jurisprudentie met dit begrip omgaat.

In vergelijking met de plaatsing in een passende functie ziet de rechter een tijdelijke plaatsing, bijvoorbeeld door middel van een detacheringsovereenkomst, als een minder ingrijpende gebeurtenis voor het betrokken personeelslid. Dit heeft tot gevolg dat de rechter de tijdelijke plaatsing marginaal zal beoordelen. De rechter zal kijken of de werkgever in redelijkheid tot een dergelijke tijdelijke plaatsing kon besluiten; dit is een veel minder vergaande toetsing dan die bij het plaatsen in een passende functie, waar de rechter immers het besluit inhoudelijk toetst.

Het is moeilijk aan te geven wanneer bepaalde werkzaamheden iemand wel mogen worden opgedragen en wanneer niet; ook hier zal gekeken moeten worden naar de individuele situatie en omstandigheden. Zoals gezegd is de toetsing van de rechter hierbij vrij terughoudend, maar het spreekt voor zich dat het haast onmogelijk zal zijn om een rechter ervan te overtuigen dat het dienstbelang gediend is bij het opdragen van portierswerkzaamheden aan de gemeentesecretaris!

In een situatie van reorganisatie zal de rechter overigens wel sneller geneigd zijn aan te nemen dat bepaalde werkzaamheden aan een personeelslid kunnen worden opgedragen aangezien het ook in het belang is van het betrokken personeelslid om vanuit een werkende situatie een passende functie te vinden.

Wanneer een personeelslid overigens bezwaren heeft tegen de tijdelijke werkzaamheden die hem worden opgedragen, dan kan hij daar uiteraard tegen in bezwaar gaan, maar dit ontslaat hem niet van de verplichting om direct met de werkzaamheden te beginnen.

Voor alle duidelijkheid: een tijdelijke plaatsing ontslaat het diensthoofd niet van de inspanningsverplichting om een passende of geschikte functie voor een personeelslid te vinden.

In onderdeel 10.7 wordt bepaald dat een overplaatsbaar personeelslid ten opzichte van andere sollicitanten een voorrangspositie heeft bij de verschillende werving- en selectiefasen. Belangrijk is de toevoeging in dit onderdeel van de zinsnede: "met inachtneming van de uitvoeringsregeling 'Werving en selectie' (URU 2a)". Op grond van deze uitvoeringsregeling heeft een kandidaat die rechtstreeks benaderd wordt voorrang op een overplaatsbare kandidaat. Bij gelijke geschiktheid heeft een herplaatsingskandidaat voorrang op een overplaatsbare kandidaat.

In de uitvoeringsregeling 'Werving- en selectie' wordt vervolgens de claimprocedure beschreven. Deze procedure biedt het diensthoofd een middel om een functie te claimen ten behoeve van onder andere een overplaatsbaar personeelslid.

Het claimrecht kan een belangrijk middel zijn om een overplaatsbaar personeelslid binnen de gemeentelijke organisatie een andere plek te geven. Deze bevoegdheid impliceert echter ook het leveren van een grotere inspanning door het diensthoofd. Met name dit laatste aspect kan onderschat worden, wat de positie van werkgeverszijde bij de Commissie van Toezicht of de rechter ernstig kan benadelen.

De jurisprudentie bepaalt immers dat van een reorganiserende dienst mag worden verwacht dat deze op doeltreffende wijze druk uitoefent op de ontvangende dienst om een personeelslid onder te brengen en dat hij daartoe aantoonbare inspanningen verricht.

Wanneer in een bepaalde situatie een overplaatsbaar personeelslid voor een passende functie is gepasseerd zal aan de rechter uitgelegd moeten worden waarom geen gebruik is gemaakt van het claimrecht. Ook de Commissie van Toezicht zal bij het beoordelen van de wederzijdse inspanningsverplichting meewegen of er een passende functie binnen de gemeente aanwezig was en of al het mogelijke is gedaan om het betrokken personeelslid elders te plaatsen.

In onderdeel 10.8 wordt bepaald dat de status van overplaatsbaarheid eindigt bij een definitieve plaatsing.

Aangezien er pas sprake is van een definitieve plaatsing als een personeelslid in een passende of geschikte functie is geplaatst, betekent dit dat bij bijvoorbeeld een mislukte proefplaatsing de termijn van overplaatsbaarheid gewoon doorloopt.

Onderdeel 10.9 geeft de 'eindigheid' aan in de situatie van overplaatsbaarheid door te bepalen dat na twee jaar (of zoveel eerder als afgesproken) na de overplaatsbaarheid nadere rechtspositionele besluitvorming plaatsvindt. Deze besluitvorming gebeurt op basis van de geleverde inspanningen waarbij dus ook het claimrecht van belang kan zijn. In samenhang met de overwegingen blijkt dat zelfs ontslag aan de orde kan zijn. Deze mogelijkheid moet echter zeer terughoudend toegepast worden, namelijk als uiterste middel. Met een tweetal voorbeelden zal worden geprobeerd dit te verduidelijken.

1. Een overplaatsbaar personeelslid verleent volledige medewerking aan de met hem overeengekomen inspanningsverplichting. Binnen de inspanningsperiode van twee jaar is er geen enkele mogelijkheid, zelfs niet op tijdelijke basis, geweest om hem met andere werkzaamheden te belasten. Het personeelslid stelt echter dat hij niet ontslagen kan worden omdat hij alle inspanningen heeft verricht om een andere baan te krijgen.
In een dergelijk geval zou het personeelslid wel eens ongelijk kunnen krijgen. Als er sprake is van een volstrekt uitzichtloze situatie, zonder enig perspectief voor het betreffende personeelslid, kan de Commissie van Toezicht tot de conclusie komen dat een ontslag als uiterste middel gerechtvaardigd is.
2. Een overplaatsbaar personeelslid verleent volledige medewerking aan de met hem overeengekomen inspanningsverplichting en is ook bijna twee jaar lang aan het werk geweest op basis van detacheringen en tijdelijke plaatsingen. Na het verstrijken van de twee jaar wil het diensthoofd tot ontslag overgaan omdat het betreffende personeelslid niet structureel elders geplaatst kan worden.

In dit geval zou het diensthoofd wel eens in het ongelijk kunnen worden gesteld. In vergelijking met het eerste voorbeeld is in dit geval waarschijnlijk veel minder sprake van een uitzichtloze situatie. Het feit dat het betrokken personeelslid twee jaar lang aan het werk is geweest geeft aan, dat er wellicht wel mogelijkheden voor het personeelslid zijn. Een verlenging van de inspanningsverplichting ligt in deze situatie dan ook veel meer in de lijn van het Sociaal Statuut. In ieder geval zou in een dergelijke situatie duidelijk moeten worden gemaakt waarom voortzetting van de bestaande situatie niet meer mogelijk is, waarom de tijdelijke plaatsing beëindigd is, en of het betreffende personeelslid niet elders (ook al is het tijdelijk) ondergebracht kan worden. In ieder geval zou een analyse gemaakt moeten worden van de kansen van zowel de dienst als het personeelslid op het vinden van een structurele oplossing. Pas als geconstateerd wordt dat deze nagenoeg nihil zijn, kan gesproken worden over ontslag als uiterste middel.

In het tweede gedeelte van onderdeel 10.9 en in onderdeel 10.10 onder c is voor het diensthoofd respectievelijk het personeelslid de mogelijkheid geschapen om ook tussentijds maatregelen te nemen. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als een personeelslid onvoldoende medewerking verleent of zich niet houdt aan de in het kader van de inspanningsverplichting gemaakte afspraken. Wanneer de onwelwillende houding zover gaat dat gesproken kan worden van een gedrag dat valt onder plichtsverzuim, zou zelfs overwogen kunnen worden om het personeelslid disciplinair te straffen.

In extreme situaties, wanneer een personeelslid zich bijvoorbeeld moedwillig en ondanks herhaaldelijke waarschuwingen niet aan de gemaakte afspraken houdt, voorziet onderdeel 10.9 zelfs in de mogelijkheid om, via een uitspraak van de Commissie van Toezicht, tussentijds tot een einde van de wederzijdse inspanningsverplichting te komen, gevolgd door een ontslag.

Onderdeel 10.10 geeft een waarborg voor een verantwoorde besluitvorming door middel van de instelling van de Commissie van Toezicht. Het karakter van deze commissie is er overigens een van onpartijdigheid/onafhankelijkheid, wat met name tot uitdrukking komt in de paritaire samenstelling van de leden (zie bijlage 3 van het Sociaal Statuut).

Het diensthoofd legt het nader te nemen rechtspositioneel besluit voor aan de Commissie van Toezicht met de vraag of de geleverde inspanningen dit besluit rechtvaardigen. Het personeelslid wordt hiervan op de hoogte gesteld. Voordat de Commissie van Toezicht heeft geadviseerd wordt met het personeelslid geen (voorgenomen) besluitvormingstraject ingegaan.

Onderdeel 11

Hierin wordt verwezen naar de instrumenten van bijlage 2 van het Sociaal Statuut die ingezet kunnen worden voor overplaatsbare personeelsleden. Het al dan niet gebruikmaken van deze instrumenten gebeurt onder verantwoordelijkheid van het diensthoofd. Loopbaancentrum Utrecht heeft hierbij een adviserende rol.

In onderdeel 11.3 is aangegeven dat niet alle instrumenten voor vrijwillig overplaatsbare personeelsleden kunnen worden ingezet. De achtergrond hiervan is dat een vrijwillig overplaatsbaar personeelslid een knelpunt oplost. Hij mag niet in een situatie worden gebracht dat voor hem een oplossing voor de overplaatsbaarheid moet worden gezocht.

Onderdeel 12

Zoals in de inleiding al vermeld staat, is de Centrale Bezwarencommissie in het nieuwe Sociaal Statuut een belangrijke rol toebedeeld door deze commissie bevoegd te verklaren in alle plaatsingsprocessen in het kader van een organisatiewijziging.

Evenals bij de Commissie van Toezicht is ook het karakter van de Centrale Bezwarencommissie er een van onpartijdigheid/onafhankelijkheid, wat ook bij deze commissie met name tot uitdrukking komt in de paritaire samenstelling van de commissie.

Verantwoordelijkheidsstelling

In dit onderdeel wordt, nogmaals, uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van het diensthoofd voor de uitvoering van het Sociaal Statuut benadrukt. Deze verantwoordelijkheidsstelling is overigens in overeenstemming met het mandaatbesluit waarin aan de diensthoofden bevoegdheden worden gemandateerd.

Sociaal Statuut: plaatsingsvolgorde



