

BIJLAGE 5: SOCIAAL STATUUT VAN DE GEMEENTE HARDERWIJK

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:	hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan, zoals bedoeld in de CAR;
werkgever:	de gemeente Harderwijk;
organisatiewijziging:	een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
privatisering:	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
publiekrechtelijke taakoverheveling:	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiek-rechtelijk orgaan;
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en, op voorwaarde van voldoende functioneren (in zijn nieuwe functie), tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal van de ambtenaar, voor zover van toepassing, en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken; het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;

toelage:	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Harderwijk;
functie:	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie:	een functie die de ambtenaar redelijkerwijs kan worden opgedragen gelet op het werk- en denkniveau van die functie en gezien de persoonlijke en bijzondere omstandigheden van de ambtenaar. Onder persoonlijke en bijzondere omstandigheden kunnen in ieder geval worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, gezinsomstandigheden en scholing. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn;
geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
CAR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
georganiseerd overleg:	de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
ondernemingsraad:	de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
sociaal plan:	nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Burgemeester en wethouders zijn bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

3. Indien men het voor 1-1-2015 niet eens over een nieuw Sociaal Statuut, wordt art. 10d:5 lid 5 van hoofdstuk 10d als volgt vastgesteld:

bij ontslag op grond van artikel 8:3

duurt de reïntegratiefase bij een dienstverband van:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| a. 12 maanden bij | 2 tot 10 jaar |
| b. 16 maanden bij | 10 tot 15 jaar |
| c. 20 maanden bij | 15 jaar of meer |

Hoofdstuk 3 Passende of geschikte functie

Artikel 3:1 Geen passende of geschikte functie

1. Indien binnen de organisatie voor de ambtenaar niet zijn eigen, ongewijzigde functie of een passende of geschikte functie voorhanden is, maakt het college aan de ambtenaar bekend dat het voornemens is om aan de ambtenaar eervol ontslag te verlenen ex artikel 8:3 van de CAR.
2. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het voorgenomen ontslagbesluit schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn bedenkingen tegen het voorgenomen besluit kenbaar maken aan het college.
3. Op basis van de ingediende bedenkingen besluit het college over het voorgenomen ontslagbesluit.
4. Het ontslag gaat niet eerder in dan na afloop van de in artikel 10d:5 CAR voorgeschreven re-integratiefase.
5. Op de ambtenaar die als gevolg van de reorganisatiewijziging eervol ontslag is verleend ex artikel 8:3 van de CAR zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d CAR van toepassing.
6. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:9 lid 1 t/m 4 CAR wordt een re-integratieplan opgesteld.
7. Een concept-re-integratieplan wordt tezamen met het voorgenomen ontslagbesluit als bedoeld in lid 1 aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.
8. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het concept re-integratieplan schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn bedenkingen tegen het concept re-integratieplan kenbaar maken aan het college.
9. Met inachtneming van de ingediende bedenkingen stelt het college het re-integratieplan vast.

Artikel 3:2 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan de re-integratie als bedoeld in artikel 3:1, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot beëindiging van de re-integratiefase. Daarbij kan het

college van burgemeester en wethouders melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar niet meewerkt aan de re-integratie.

Artikel 3:3 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:4 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste een jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste en tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen;
 2. het derde en vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de functiegebonden toelagen;
4. Indien de ambtenaar in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op bepaalde vaste (onkosten)-vergoedingen wordt hem een aflopende vergoeding toegekend, die in de eerste drie maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de laatstelijk verleende vaste vergoedingen) en vervolgens 75, 50 en 25% gedurende de daaropvolgende perioden van telkens drie maanden. Nadien vervalt de aflopende vergoeding.

Artikel 3:5 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:6 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 3:6 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De ambtenaar kan daartoe worden verplicht. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Artikel 3:7 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof of andere regelingen.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag.

De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt een herplaatsingscommissie in, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeesters en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie is als volgt samengesteld:
 - één door de in het georganiseerd overleg vertegenwoordigde vakorganisatie aan te wijzen lid;
 - één door het college aan te wijzen lid;
een gezamenlijk, door de onder a genoemde vakorganisatie en het college aan te wijzen lid, tevens voorzitter.
 - de P & O adviseur neemt als adviseur/informant deel aan de besprekingen. De adviseur draagt tevens zorg voor de administratieve afhandeling van de besluitvorming in de herplaatsingscommissie

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.
3. De ambtenaar dient op zijn verzoek te worden gehoord door de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen vier weken schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) of namens het college van burgemeester en wethouders. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen vier weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
3. De ambtenaar kan zich laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

2. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5.2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende of geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, maakt het college aan de ambtenaar bekend dat het voornemen is om aan de ambtenaar eervol ontslag te verlenen ex artikel 8:3 van de CAR.
2. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het voorgenomen ontslagbesluit schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn bedenkingen tegen het voorgenomen ontslagbesluit kenbaar maken aan het college.
3. Op basis van de ingediende bedenkingen besluit het college over het voorgenomen ontslagbesluit.
4. Het voorgenomen ontslag gaat niet eerder in dan na afloop van de in artikel 10d:5 CAR voorgeschreven re-integratiefase.
5. Op de ambtenaar die als gevolg van de reorganisatiewijziging eervol ontslag is verleend ex artikel 8:3 van de CAR zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d:9 van de CAR van toepassing.
6. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:9 van de CAR wordt een re-integratieplan opgesteld.
7. Een concept re-integratieplan wordt tezamen met het voorgenomen ontslagbesluit bedoeld in lid 1 aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.

8. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het concept re-integratieplan schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn bedenkingen tegen het concept re-integratieplan kenbaar maken aan het college.
9. Met inachtneming van de ingediende bedenkingen stelt het college het re-integratieplan vast.

Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal statuut gemeente Harderwijk 2010.

Artikel 6:3 Looptijd

De looptijd van dit Sociaal Statuut is voor de periode van 1 januari 2010 tot 1 januari 2015. Verlenging vindt plaats in en na overeenstemming met de commissie voor georganiseerd overleg. Blijft overeenstemming over de verlenging uit dan behoudt het oude Sociaal Statuut zijn geldigheid.