

Sociaal Statuut gemeente Vlissingen 2016

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 22 december 2015.

Burgemeester en wethouders van Vlissingen;

1. gelet op hoofdstuk 10d van de CAR/UWO van de gemeente Vlissingen;
2. gelet op de overeenstemming met de commissie voor het Georganiseerd Overleg te Vlissingen;

besluiten:

vast te stellen het navolgend "**Sociaal Statuut gemeente Vlissingen 2016**"

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

1. *Werkgever*: Het college van burgemeester en wethouders van Vlissingen;
2. *Medewerker*: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO;
3. *Algemeen directeur*: de functionaris als bedoeld in het "Organisatiebesluit gemeente Vlissingen 2009" dan wel zijn plaatsvervanger;
4. *Afdeling*: de organisatorische eenheid zoals bedoeld in het "Organisatiebesluit gemeente Vlissingen 2009";
5. *Boventallig verklaarde medewerker*: de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in een passende of geschikte functie.
6. *Geschikte functie*: een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die de medewerker bereid is te vervullen. De werkgever en de werknemer komen dit samen overeen.

7. *Herplaatsen*: het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie
8. *Passende functie*: een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
9. *Plaatsen*: het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
10. *Reorganisatie*: een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor medewerkers.
11. *Sleutelfunctie*: een functie die (na verkregen instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
12. *Uitwisselbare functie(s)*:
 1. functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;of:
 2. een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
13. *Diensttijd*: de tijd doorgebracht als medewerker van de gemeente Vlissingen.
14. *Salaris*: het salaris als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
15. *salarispectief*: de opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de ambtenaar is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal.

Artikel 2 Doel en werkingssfeer

1. Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een reorganisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.
2. Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de gemeente Vlissingen van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.

Artikel 3 Algemene uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.
2. De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de rechtspositie van de gemeente. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling één geheel te vormen.

Artikel 4 Privatisering en taakoverheveling

1. De werkgever verplicht zich tot het uiterste in te spannen met de publiek- of privaatrechtelijke rechtspersoon die door de gemeente afgestoten taken gaat uitvoeren, overeen te komen dat zoveel mogelijk medewerkers wier betrekking hierdoor is vervallen gelijktijdig in dienst worden genomen bij die rechtspersoon.
2. De arbeidsvoorwaarden voor hen die in dienst treden bij de in het eerste lid bedoelde rechtspersoon mogen niet in nadelige zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden zoals die op de medewerker van toepassing waren op de laatste dag van het dienstverband met de gemeente Vlissingen.
3. Tegenover het behoud van werkgelegenheid staat dat van de medewerker volledige medewerking wordt verwacht ten aanzien van het indiensttreding bij de rechtspersoon die de taken overneemt van de gemeente.
4. Het georganiseerd overleg wordt geïnformeerd over privatisering en/of taakoverheveling waarbij indien nodig aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.

Artikel 5 Privacy

1. Iedereen die betrokken is bij de uitvoering van dit statuut is verplicht het recht op privacy van de ambtenaren te eerbiedigen en hun persoonsgegevens als vertrouwelijk te behandelen.
2. Schending van dit recht wordt beschouwd als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 16:1:1 van de UWO.

Hoofdstuk 2 Procedurele afspraken

Artikel 6 Reorganisatie

1. Als de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wenselijkheid van een reorganisatie te onderzoeken of aan te brengen, stelt zij de Ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte.
2. De Ondernemingsraad wordt zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek.

Artikel 7 Taakverdeling tussen Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg

1. Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van reorganisatie aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.
2. In het georganiseerd overleg wordt vastgesteld of voor de uitvoering van de reorganisatie de richtlijnen van het sociaal statuut toereikend zijn om de personele gevolgen te kunnen borgen.

- a. Als dit sociaal statuut toereikend is, wordt het overleg gevoerd door de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden met de ondernemingsraad.
- b. Als dit sociaal statuut niet toereikend is, wordt het overleg gevoerd in het georganiseerd overleg. In dat overleg kunnen afspraken gemaakt worden over een specifiek sociaal plan. Van een dergelijk overleg is in ieder geval sprake indien uit het onderzoek als bedoeld in artikel 6 lid 1 blijkt dat sprake is van boventallig personeel.

Artikel 8 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als de werkgever een definitief besluit heeft genomen tot reorganisatie, deelt zij dit besluit zo spoedig mogelijk mee aan de Ondernemingsraad. Daarbij gaat zij ook in op de personele gevolgen van het besluit.
2. Indien de personele gevolgen uitwijzen dat sprake is van boventallig personeel wordt dit besluit ook medegedeeld aan het Georganiseerd Overleg.

Hoofdstuk 3 Rechten en Plichten

Artikel 9 Salarisgarantie

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie op hetzelfde functieniveau behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de functie die hij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de reorganisatie.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie op een lager functieniveau ontvangt een herplaatsingstoelage. De herplaatsingstoelage bestaat uit het verschil tussen het salaris uit zijn nieuwe functie en het salaris uit zijn functie zoals hij dat genoot op de datum voorafgaande aan de herplaatsing.
3. De medewerker die in een hoger gewaardeerde functie wordt ingepast, wordt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen en het vastgestelde beloningsbeleid van de gemeente bij voldoen aan de functie-eisen en bij gebleken voldoende functioneren, bevordert naar de functieschaal.

Artikel 10 Functiegebonden toelagen

Voor de medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen zijn functiegebonden toelagen. Afbouw vindt plaats volgens hoofdstuk 3 van de CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen.

Artikel 11 Studiefaciliteiten

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem zijn toegekend met betrekking tot studiekosten, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die met instemming van de werkgever zijn studie beëindigd, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsplan.

Artikel 12 Om- en bijscholing

De medewerker is verplicht tot het volgen van om- en/of bijscholing indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie noodzakelijk is en voor zover dit met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijk is. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 4 Plaatsingsfase

Artikel 13 Uitgangspunten plaatsingsfase

1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

Artikel 14 F ormatieplan en functieboek

1. De werkgever stelt het formatieplan vast voor het betreffende domein zoals genoemd in het eerste lid artikel 13 en indien noodzakelijk wordt het functieboek aangepast. Het formatieplan bevat het totaal van betrekkingen, de daaraan verbonden functiebeschrijvingen, de functievereisten en het aantal formatieve plaatsingsmogelijkheden.
2. In het formatieplan wordt tevens aangegeven welke functies ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd zijn gebleven, welke zijn gewijzigd en welke nieuw zijn ontstaan.
3. In het formatieplan worden daartoe drie soorten functies onderscheiden;

- categorie A = ongewijzigde of nagenoeg ongewijzigde functies

- categorie B = gewijzigde functies

- categorie C = nieuwe functies.

Om de plaatsingsprocedure zo overzichtelijk mogelijk te laten verlopen wordt deze driedeling van de functies in het formatieplan gehanteerd. Voor de belangstellingregistratie en de plaatsingsrangorde kan dit van belang zijn.

Een functie is ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd indien de functie 80 tot 100% overeenkomt met de oorspronkelijke functie.

Van een gewijzigde functie is sprake indien de veranderingen in de functie meer zijn dan 20%, doch minder dan 50%. Nieuwe functies zijn functies, welke voor meer dan 50% zijn gewijzigd.

4. Rond het plaatsen wordt gewaarborgd dat medewerkers tijdig over het formatieplan kunnen beschikken.

Artikel 15 Plaatsingsvolgorde

1. Medewerkers worden indien mogelijk op hun eerste voorkeur geplaatst in onderstaande volgorde. Indien er daarna vacatures overblijven, worden de nog niet geplaatste medewerkers indien mogelijk op hun tweede en vervolgens derde voorkeur geplaatst, eveneens in onderstaande volgorde.
 - a. De medewerker blijft zijn eigen ongewijzigde of uitwisselbare functie vervullen;
 - b. De medewerker wordt overgeplaatst naar een op dat moment aanwezige passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. De medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Indien een functie voor meerdere geschikte kandidaten passend is, wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd om te bepalen wie in aanmerking komt voor de functie.
3. Het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het voorgaande lid, wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen de gemeentelijke organisatie op basis van leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. In het formatieplan/business case wordt duidelijk opgenomen welke functies met elkaar uitwisselbaar zijn.
4. De medewerkers in de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen:
 1. van 15 tot en met 24 jaar;
 2. van 25 tot en met 34 jaar;
 3. van 35 tot en met 44 jaar;
 4. van 45 tot en met 54 jaar; en
 5. 55 jaar en ouder.
5. Per categorie als bedoeld in het vierde lid, komt de medewerker met de langste dienstdtijd in aanmerking voor plaatsing in een uitwisselbare functie.
6. Voor de indeling in de leeftijdsgroepen en de berekening van de dienstdtijd als bedoeld in het vierde en vijfde lid, is de leeftijd van de medewerker en de lengte van zijn dienstdtijd op de ingangsdatum van de reorganisatie bepalend.
7. Bij het afspiegelingsbeginsel, bedoeld in het tweede lid, vindt de verdeling over de leeftijdsgroepen zo plaats, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.
8. Na de plaatsingsfase wordt de rangordening (plaatsingsvolgorde) op basis van het afspiegelingsbeginsel van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.
9. Bij het ontstaan van een vacature waarbij de functie passend is voor meerdere boventallig verklaarde medewerkers is het afspiegelingsbeginsel van toepassing.

Artikel 16 Sleutelfuncties

1. In afwijking op de voorgaande artikelen kan de werkgever een functie aanmerken als sleutelfunctie indien:
 - a. de functie van belang is in het licht van het reorganisatieproces;
 - b. de functie van belang is tegen de achtergrond van de opbouw van de nieuwe organisatie en de daaruit voortvloeiende taken;
 - c. aan de functie specifieke eisen worden gesteld.
2. De aanwijzing van een functie als sleutelfunctie behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.
3. Benoeming van medewerkers op sleutelfuncties vindt plaats op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een in de instemmingsaanvraag aan de Ondernemingsraad opgenomen selectieprocedure.
4. Een assessment kan onderdeel zijn van de van de selectieprocedure.

Artikel 17 Plaatsingsbesluiten

1. De betrokken medewerker wordt door middel van een belangstellingsregistratie in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
2. De werkgever neemt een voorgenomen besluit over de plaatsing en informeert de medewerker schriftelijk door middel van een voorgenomen besluit met betrekking tot zijn plaatsing, respectie-

- velijk over het voorgenomen besluit om hem vooralsnog geen op dat moment aanwezige passende of geschikte functie aan te bieden.
3. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit dan kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij de werkgever.
 4. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de werkgever. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, wordt binnen 14 dagen gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
 5. De werkgever neemt het definitieve besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker en neemt hierin de bedenkingen van de medewerker mee. De medewerker 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 medewerker zijn ingediend.
 6. Indien de medewerker het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever kan de medewerker zich tot de paritaire commissie zoals genoemd in artikel 27 wenden. Wanneer dit niet tot oplossing van het geschil leidt, geldt de reguliere bezwaarprocedure.

Hoofdstuk 5 Boventalligheid

Artikel 18 Boventalligheidsverklaring

1. Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.
2. De medewerker die geplaatst is en wiens nieuwe functie binnen één jaar buiten zijn schuld of toedoen niet passend of geschikt blijkt te worden alsnog boventallig verklaard.

Artikel 19 Vrijwillige boventalligheid

Medewerkers die niet boventallig zijn, kunnen hun plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan moet zijn dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

Hoofdstuk 6 Van werk naar werk

Artikel 20 Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 21 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.
2. Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. De werkgever biedt deze functies actief aan. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste diensttijd voor.

Artikel 22 Onderbreken vwnw-traject

1. Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, zal het (resterende deel van het) vwnw-traject worden opgeschort.
2. De maximale termijn waarmee het vwnw-traject opgeschort kan worden bedraagt 12 maanden. Deze periode kan worden verlengd met maximaal 6 maanden, indien aantoonbaar is dat er uitzicht is op een vaste plaatsing.

Artikel 23 Lager gewaardeerde functie

1. Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 1 salarisschaal lager.
2. Indien binnen 5 jaar nadat de medewerker is geplaatst in een lager gewaardeerde functie een passende vacature ontstaat op het oude niveau van de medewerker, zal deze door de werkgever worden aangeboden. Indien de medewerker deze passende functie weigert, vervalt het recht op de salarisgarantie zoals verwoord in artikel 9 met ingang van de eerstvolgende kalendermaand.
3. De medewerker die in een lager gewaardeerde functie is geplaatst kan niet binnen 5 jaar opnieuw worden geplaatst in een functie met een lager schaalniveau. In afwijking van het eerste lid wordt een dergelijke functie dan als niet passend gezien.

Hoofdstuk 7 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 24 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de CAR-UWO stelt de gemeente Vlissingen op grond van artikel 17:7 van CAR/UWO het volgende pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen:

1. voorrang bij interne vacatures binnen zowel de eigen organisatie als het netwerk (mobiliteitscentrum) waarbij de gemeente is aangesloten;
2. terugkeergarantie (beperkte periode)
3. kwijtschelding van financiële verplichtingen (verhuizing, studiekosten, ouderschapsverlof)
4. loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining etc.
5. het volgen van opleiding, om- en bijscholing
6. aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering
7. begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf
8. salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop)
9. vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop)
10. ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek
11. maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen

In een mogelijk nader vast te stellen sociaal plan kunnen bovenstaande onderdelen concreter worden ingevuld.

Artikel 25 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 26 Stimuleren vrijwillige mobiliteit

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de genoemde voorzieningen en faciliteiten uit het flankerend beleid aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Hoofdstuk 8 Paritaire commissie

Artikel 27 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de gemeentelijke rechtspositieregeling ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 28 Slot- en overgangsbepaling

1. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal statuut gemeente Vlissingen 2016" en treedt in werking op 1 januari 2016 onder gelijktijdige intrekking van het 'algemeen sociaal statuut 1996'.

Vlissingen, 22 december 2015

Burgemeester en wethouders van Vlissingen,

de secretaris, de burgemeester,

Algemene toelichting Sociaal Statuut gemeente Vlissingen

Het sociaal statuut regelt de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor medewerkers van wie de functie of rechtspositie door een reorganisatie worden 'geraakt'. Het vormt de basis waarop de werkgever en de boventalig verklaarde medewerker elkaar voorstellen kunnen doen over de wijze waarop voorkomende problemen kunnen worden opgelost. Deze regeling voorziet in generieke regels en kaders voor maatwerk, waarmee de uit een reorganisatie voortvloeiende rechtspositionele problemen zo goed mogelijk tegemoet kunnen worden getreden. Indien een concrete reorganisatie zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt, worden aanvullende afspraken vastgelegd in een sociaal plan.

Zoals gezegd biedt het sociaal statuut generieke regels en kaders bij reorganisatie. Soms echter, kunnen kaders en regels een bevredigende oplossing voor betrokken partijen in de weg staan. In die gevallen is het sociaal plan geen 'keurslijf' en moeten betrokken partijen de vrijheid hebben om elkaar voorstellen te doen die - mits ze geen negatieve gevolgen voor derden bevatten - afwijken van hetgeen in deze regeling is geregeld.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Passende functie

Een tekort aan opleiding en/of ervaring kan verhinderen dat een functie als passend wordt beschouwd. Wanneer dit tekort binnen een termijn van 2 jaar tot het vereiste niveau aangevuld kan worden (door studie, stages, proefplaatsing etc.), is er alsnog sprake van een passende functie.

Hoofdstuk 3 Rechten en Plichten

Artikel 9 Salarisgarantie

B

ij herplaatsing naar een lager functieniveau, plaatsen we de medewerker daadwerkelijk in dat lagere functieniveau. Daarbovenop krijgt de medewerker een herplaatsingstoelage tot het oude salaris. Uitgangspunt is dat medewerkers beloond worden naar het niveau van het werk dat zij daadwerkelijk doen.

In lid 2 bepalen we de grootte/hoogte van de herplaatsingstoelage. Namelijk het verschil tussen het huidige salaris (van vóór de herplaatsing) en het nieuwe salaris (van na de herplaatsing, dus inpassing in de nieuwe, lagere, functieschaal).

De herplaatsingstoelage volgt de ontwikkeling van de cao-salarissen en behoort tot het pensioengevend inkomen en tot de grondslag voor een eventuele werkloosheidsuitkering.

Hoofdstuk 4 Plaatsingsfase

Medewerkers die niet op grond van het principe 'mens volgt functie' kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie (meteens of na het ontstaan van een vacature) worden afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid herplaatst in een passende of geschikte functie.

Artikel 13 Uitgangspunten plaatsingsfase

Een domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie gevolgen ondervinden van de reorganisatie en is nodig voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 15 Plaatsingsvolgorde

Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn. De plaatsingsvolgorde zoals genoemd in dit artikel is gebaseerd op het afspiegelingsbeginsel overeenkomstig het Ontslagbesluit. Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht, dat de regels bevat met betrekking tot de wijze waarop het UWV zijn in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag. Ten aanzien van dit sociaal statuut gaat het om een analoge toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel.

Het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in het Ontslagbesluit geldt voor ontslagen uit een groep uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of de groep productiemedewerkers. Strikt genomen komt het afspiegelingsbeginsel volgens het Ontslagbesluit niet in de plaats van het anciënniteitsbeginsel maar wordt het daaraan voorafgaand toegepast. Het houdt in dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig verklaarde medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën worden geplaatst (of uiteindelijk boventallig worden verklaard) wordt bepaald aan de hand van het aantal dienstjaren; het anciënniteitsbeginsel. De bedoeling hiervan is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk wordt gehandhaafd.

Ook bij kleine reorganisaties waarbij binnen een groep van uitwisselbare functies weinig medewerkers boventallig worden (waardoor het afspiegelingsbeginsel rekenkundig moeilijk toepasbaar is) kan er behoefte zijn om leeftijd een rol te laten spelen in de bezetting in de nieuwe organisatie. Een afdeling met voornamelijk oudere medewerkers kan er belang bij hebben om de enkele aanwezige jongere medewerkers te behouden na een reorganisatie. In een dergelijk geval kan in een sociaal plan of reorganisatieplan worden bepaald dat in verhouding meer medewerkers uit de categorieën van oudere medewerkers als boventallig worden aangemerkt.

Artikel 16 Sleutelfuncties

Gegeven het feit dat zowel de organisatie als de medewerkers er een groot belang bij hebben dat sleutelfuncties (zoals leidinggevende of bepaalde staffuncties) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld, worden sleutelfuncties ingevuld op basis van vooraf vastgestelde en geobjectiveerde geschiktheidseisen. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst. Alvorens functies worden aangewezen als sleutelfuncties, moet de Ondernemingsraad met deze aanwijzing instemmen.

Hoofdstuk 5 Boventalligheid

Artikel 19 Vrijwillige boventalligheid

Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de medewerker die vrijwillig als boventallig wordt aangewezen vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het vwnw-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft deze medewerker in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering.

Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een *verantwoorde bedrijfsvoering*, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de medewerker als de medewerker waarvoor plaats wordt gemaakt, worden betrokken.

Hoofdstuk 6 Van werk naar werk

Artikel 20 Doorlopen vwnw-traject

Lid 1: Op grond van artikel 10d:11 van de CAR-UWO zijn medewerkers die op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden korter dan 2 jaar bij de gemeente in dienst zijn, van de in paragraaf 5 geregelde vwnw-begeleiding uitgesloten.

Lid 2: Dit recht van medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige herplaatsing binnen of buiten de organisatie. Een vwnw-traject is niet aan de orde als de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt en er dus geen sprake zal zijn van een reorganisatie-ontslag.

Artikel 23 Lager gewaardeerde functie

Lid 2: wanneer binnen 5 jaar na plaatsing in een lager gewaardeerde functie een vacature ontstaat, heeft de werkgever de verplichting deze vacature aan te bieden. De medewerker heeft weliswaar het recht de aangeboden functie te weigeren, maar verliest daarmee het recht op de herplaatsingstoelage.

Na afloop van die periode van 5 jaar, vervalt de verplichting voor de werkgever een vacature van het oude functieniveau aan te bieden. Overplaatsing en solliciteren vindt dan weer plaats binnen de normale kaders van de CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen.

Hoofdstuk 7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 24

De mobiliteitsbevorderende voorzieningen die de gemeente Vlissingen beschikbaar stelt zijn opgenomen in het flankerend beleid in artikel 24 van deze regeling en zijn ter aanvulling op de bepalingen zoals genoemd in artikel 10d:16 van de CAR-UWO. .

Vanzelfsprekend kunnen organisatie en medewerker altijd afspraken maken over het stimuleren van vrijwillige mobiliteit. Zo kan in een vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd, waardoor personele knelpunten in de vorm van boventalligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.

Artikel 25

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een vwnw-contract vastgelegd (artikel 10d:16 CAR-UWO). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet. Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Hoofdstuk 8 Paritaire commissie

Het gebruikmaken van deze mogelijkheid van geschilbeslechting heeft geen procedurele gevolgen voor een eventueel latere bezwaar- en beroepsprocedure op grond van de Awb.