

## 23 Sociaal Statuut

### 23 Sociaal Statuut

#### Artikel 23:1:1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar:**  
de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeids-overeenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
- b. **werkgever:**  
de gemeente Almelo;
- c. **organisatiewijziging:**  
een 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 mee-brengt;
- d. **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;
- e. **publiekrechtelijke taakoverheveling:**  
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- f. **personele gevolgen:**  
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- g. **salaris:**  
het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:3 van de CAR;
- h. **salarisper spectief:**  
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar, op voorwaarde van goed functioneren, en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. **salaris:**  
het salaris als bedoeld in hoofdstuk 3;
- j. **toelage:**  
de toelage als bedoeld in hoofdstuk 3 en waarmee het salaris wordt vermeerderd;
- k. **functie:**  
het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar verricht;
- l. **ongewijzigde functie:**  
een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie-wijziging vervulde;
- m. **passende functie:**  
een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen en in overeenstemming met de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep;
- n. **geschikte functie:**  
een functie die niet valt onder het begrip passende functie ;
- o. **CAR:**  
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- p. **georganiseerd overleg:**  
de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
- q. **ondernemingsraad:**  
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
- r. **sociaal plan:**  
nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de per-sonele gevolgen van een organisatiewijziging.

#### Artikel 23:1:1:2 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 23:1:1:3 Buitengemeentelijke plaatsing (oud Sociaal Statuut)

##### Lid 1

Indien overgang naar een andere publiek- dan wel privaatrechtelijke werkgever noodzakelijk is -bijvoorbeeld ten gevolge van de overdracht van een gemeentelijke taak- rust op de gemeente de verplichting om het geheel van netto salaris en salaristoelagen van de betrokken ambtenaar, bestaande op het moment van overgang, per saldo door de nieuwe werkgever in volle omvang te laten garanderen. Met betrekking tot de overige aanspraken en vooruitzichten van de betrokken ambtenaar, bestaande op het moment van de overgang, dient het streven van de gemeente er op gericht te zijn deze zoveel mogelijk door de nieuwe werkgever te laten garanderen. Omtrent het vorenstaande dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die per betrokken ambtenaar individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.

#### **Lid 2**

Voorts dienen burgemeester en wethouders in de in het eerste lid bedoelde situatie een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben;

uitgangspunt daarbij dient te zijn dat de betrokken ambtenaren tenminste op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als in geval van een gemeentelijke overplaatsing.

#### **Lid 3**

Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever in ieder geval afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenvoorziening en de termijn gedurende welke de arbeidsplaats(en) en de standplaats van de betrokken ambtenaren tenminste worden gegarandeerd.

#### **Lid 4**

Ambtenaren, die binnen twee jaar na het vervallen van hun functie bij de gemeente een leeftijd bereiken waarbij zij op grond van geldend recht de mogelijkheid hun werkzaamheden volledig neer te leggen, worden slechts op eigen verzoek buitengemeentelijk geplaatst, met dien verstande dat degenen die niet naar de nieuwe werkgever wensen over te gaan zich verplichten om bij de eerste gelegenheid van de hiervoor bedoelde mogelijkheid gebruik te maken; desgewenst en indien mogelijk vindt een vorm van detachering bij de nieuwe werkgever plaats.

#### **Lid 5**

Ambtenaren die buitengemeentelijk worden geplaatst behouden, ingeval van ontslag bij de nieuwe werkgever wegens inkrimping of reorganisatie binnen een jaar na ontslag bij de gemeente, hun aanspraken op grond van de Wachtgeldregeling c.q. Uitkeringsregeling ontslag, met dien verstande dat hun werkloosheidsuitkering door de gemeente wordt aangevuld tot het niveau van de alsdan voor ambtenaren van de gemeente geldende uitkeringsregeling(en). De duur van de aanvulling is minimaal gelijk aan de periode gedurende welke de betrokken medewerker op het moment van ontslag uit gemeentelijke dienst aanspraak op wachtgeld c.q. uitkering zou hebben gehad; bij de bepaling van de hoogte van de aanvulling wordt uitgegaan van het salarisperspectief van de betrokken medewerker bij een fictieve voortzetting van het dienstverband met de gemeente tot het moment van ontslag bij de nieuwe werkgever.

### **Artikel 23:1:1:4 Buitengemeentelijke plaatsing (oud Sociaal Statuut)**

#### **Lid 1**

Als het bezwaar tegen de overgang berust op het nieuwe werkgeverschap en niet op de inhoudelijke kant van de nieuwe betrekking, dan kan de mogelijkheid van detachering bij de nieuwe werkgever worden onderzocht.

#### **Lid 2**

Het gaat hier wel om aanspraken op basis van de op dat toekomstige moment geldende uitkeringsregelingen voor gemeenteamttenaren. Bij de berekening wordt uitgegaan van het fictieve salaris dat de ambtenaar bij normaal goed functioneren op het moment van ontslag zou hebben ontvangen als hij in gemeentedienst zou zijn gebleven.

### **Artikel 23:1:2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging**

#### **Lid 1**

Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld conform de Wet op de Ondernemingsraden.

#### **Lid 2**

Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

#### **Lid 3**

De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

#### **Lid 4**

De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

**Artikel 23:1:2:2 Extern advies**

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

**Artikel 23:1:2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen****Lid 1**

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.

**Lid 2**

Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.

**Lid 3**

De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen. Indien noodzakelijk vindt schriftelijke raadpleging plaats.

**Artikel 23:1:2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging****Lid 1**

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

**Lid 2**

De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

**Lid 3**

Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

**Artikel 23:1:2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg**

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

**Artikel 23:1:2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit****Lid 1**

Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

**Lid 2**

Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

**Artikel 23:1:2:7 Onderdeelcommissies**

Wanneer een organisatiewijziging uitsluitend betrekking heeft op een organisatieonderdeel waarvoor een onderdeelcommissie is ingesteld, dient in de artikelen 23:1:2:1-6 niet "ondernemingsraad" maar "onderdeelcommissie" gelezen te worden.

**Artikel 23:1:3:1 Werkingssfeer**

De artikelen 23:1:3:2 tot en met 23:1:3:15 zijn uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

**Artikel 23:1:3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging**

De werkgever verplicht zich al het mogelijke te doen om gedwongen ontslagen te voorkomen van de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren.

**Artikel 23:1:3:2:1 Aanwijzingsvolgorde herplaatsingskandidaten****Lid 1 Opheffing functie**

Als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen de ambtenaar die is aangesteld in vaste dienst dan wel tijdelijke dienst bedoeld als proeftijd en van wie de functie als gevolg van de organisatiewijziging is opgeheven.

**Lid 2 Overtolligheid**

Wanneer er na de organisatiewijziging meer functionarissen zijn voor de bezetting van de beschikbare functies dan dat er daadwerkelijk functies beschikbaar zijn wordt voor het aanwijzen van de ambtenaren die overtollig worden de volgende aanwijzingsvolgorde gehanteerd:

1. zij die een tijdelijk dienstverband hebben, niet zijnde bedoeld als proeftijd;
2. zij die aangewezen willen worden;

3. zij die het geringste aantal jaren in dienst bij de gemeente Almelo heeft doorgebracht.

### **Lid 3**

Het bevoegd gezag kan bij wijze van uitzondering van de volgorde in het tweede lid afwijken om redenen van een dringend dienstbelang.

### **Artikel 23:1:3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing**

#### **Lid 1**

De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

#### **Lid 2**

de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen

#### **Lid 3**

de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;

#### **Lid 4**

de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.

#### **Lid 5**

Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in de artikelen 23:1:4:1-4.

### **Artikel 23:1:3:4 Uitgangspunten herplaatsing**

#### **Lid 1**

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 23:1:3:3 onder lid 2 en 3, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

- de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstesten;
- de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- de diensttijd van de ambtenaar;
- het type dienstverband van de ambtenaar.

#### **Lid 2**

De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 23:1:3:5 Uitgangspunten herplaatsing**

Voor het deelnemen aan geschiktheidstesten wordt de, in overeenstemming met het GO, vastgestelde assessmentprocedure toegepast. Tot deze procedure is vastgesteld, zal in iedere geval de werkgever, voordat een ambtenaar deel gaat nemen aan de assessment, een gesprek hebben met de ambtenaar waarin in ieder geval het doel van de assessment, het soort assessment (bv. ontwikkelings- of selectie-assessment, de gevolgen van de uitslag van assessment met de ambtenaar aan de orde komt.

### **Artikel 23:1:3:6 Belangstellingregistratie**

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 23:1:3:3 eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken op een daarvoor vastgesteld formulier (bijlage).

### **Artikel 23:1:3:7 Belangstellingregistratie**

Hierachter is het belangstellingsregistratieformulier opgenomen.

### **Artikel 23:1:3:8 Geen passende of geschikte functie**

#### **Lid 1**

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:

- bijscholing en omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen.

#### **Lid 2**

De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Lid 3**

Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 de CAR. Hierbij is het bepaalde in hoofdstuk 10d van toepassing. Deze datum gaat, onverminderd het bepaalde in artikel 23:1:3:7, niet eerder in dan twee jaar na het reorganisatiebesluit als gevolg waarvan de functie wordt opgeheven.

#### **Artikel 23:1:3:9 Verplichting ambtenaar**

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.

Lid 2 is vervallen in verband met invoering hoofdstuk 10d.

#### **Artikel 23:1:3:10 Salarisgarantie**

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

#### **Artikel 23:1:3:11 Functiegebonden toelagen**

##### **Lid 1**

Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.

##### **Lid 2**

Aan de ambtenaar, wiens salaris en salaristoelagen als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaan, wordt een aflopende compensatie toegekend volgens voor de betreffende toelage vastgestelde of vast te stellen regels. Bij de berekening zullen eerst eventuele toelagen verbonden aan de nieuwe functie op de oude toelagen in mindering worden gebracht.

##### **Lid 3**

Indien de afbouw van de toelage niet in de betreffende regeling is opgenomen of onderstaande afbouw ten voordele van de ambtenaar is, geldt de volgende afbouw:

- Indien gedurende maximaal 5 jaar aanspraak heeft bestaan op de toelagen wordt gedurende twee jaar een aflopende toelage toegekend, die in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de laatstelijk toegekende toelage(n) en in de daarop volgende 12 maanden 50%.
- Indien gedurende 5 of meer jaren aanspraak heeft bestaan op de toelagen wordt gedurende vier jaar een aflopende toelage toegekend die in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de laatstelijk toegekende toelage(n), in de volgende 12 maanden 75%, daarna 12 maanden 50% en tenslotte 12 maanden 25%.

##### **Lid 4**

Indien de ambtenaar in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op een of meer vaste onkostenvergoedingen, wordt hem een aflopende vergoeding toegekend die in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de laatstelijk toegekende vergoeding en in de daarop volgende 12 maanden 50%. In bijzondere gevallen kan een afwijkende regeling worden getroffen.

#### **Artikel 23:1:3:12 Persoonsgebonden toelagen**

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

#### **Artikel 23:1:3:13 Studiefaciliteiten**

##### **Lid 1**

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

##### **Lid 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 23:1:3:14 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 kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

#### **Artikel 23:1:3:15 Functie buiten de gemeentelijke organisatie**

##### **Lid 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.

##### **Lid 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.

##### **Lid 3**

Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende één 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 betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

#### **Artikel 23:1:4:1 Herplaatsingsprocedure**

##### **Lid 1**

Het college kan, in onderling overleg met de medezeggenschap, een herplaatsingscommissie in het leven roepen, 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.

##### **Lid 2**

Het college beslist over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overleg in het georganiseerd overleg.

#### **Artikel 23:1:4:2 Advies over herplaatsing**

##### **Lid 1**

De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.

##### **Lid 2**

Het college deelt de ambtenaar schriftelijk 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.

#### **Artikel 23:1:4:3 Bedenkingen tegen voorstel**

##### **Lid 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 21 dagen schriftelijk indienen bij het college.

##### **Lid 2**

De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 21 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 23:1:4:4 Herplaatsingsbesluiten**

##### **Lid 1**

Het college 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.

##### **Lid 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.

##### **Lid 3**

De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 23:1:4:5 Bevoegdheid**

Het bevoegd gezag tot het nemen van herplaatsingsbesluiten op grond van dit artikel is het tot aanstellen bevoegde gezag.

#### **Artikel 23:1:5:1 Werkingssfeer**

##### **Lid 1**

De artikelen 23:1:5:2 tot en met 23:1:5:5 zijn uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

##### **Lid 2**

Totdat overeenstemming met het GO is bereikt over de artikelen 23:1:5:2 tot en met 23:1:5:5, blijft artikel 23:1:1:4 van het oude Sociaal Statuut van toepassing.

#### **Artikel 23:1:5:2 Werkgelegenheid**

##### **Lid 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.

##### **Lid 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.

##### **Lid 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 23:1:5:3 Geen passende of geschikte functie**

##### **Lid 1**

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:

- bijscholing en omscholing;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.

##### **Lid 2**

De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.

##### **Lid 3**

Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. Hierbij is het bepaalde in hoofdstuk 10d van toepassing. Deze datum gaat, onverminderd het bepaalde in artikel 23:1:3:9, niet eerder in dan twee jaar na het reorganisatiebesluit als gevolg waarvan de functie wordt opgeheven.

#### **Artikel 23:1:5:4 Sociaal plan**

##### **Lid 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 overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.

##### **Lid 2**

Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

#### **Artikel 23:1:5:5 Rechtspositievergelijking**

##### **Lid 1**

Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiek-rechtelijke 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.

##### **Lid 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 afspraken.

##### **Lid 3**

Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:

- netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
- ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

#### **Artikel 23:1:6:1 Hardheidsclausule**

##### **Lid 1**

In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin (toelichting).

##### **Lid 2**

In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college. Wanneer de situatie van collectief ontslag zich voor gaat doen, zal de werkgever dit vooraf bespreken met het Georganiseerd Overleg.

#### **Artikel 23:1:6:2 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal statuut gemeente Almelo 2011.

**Artikel 23:1:6:3 Inwerkingtreding**

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van datum vaststelling onder gelijktijdige vervallenverklaring van het Sociaal Statuut gemeente Almelo 2002.

**Toelichting**

**Artikel 23:1:3:2:1**

Bij lid 3 moet gedacht worden dat bij het strikt toepassen van deze aanwijzingsvolgorde een noodzakelijke expertise of deskundigheid verloren gaat die binnen een redelijke termijn ook niet door de achterblijvende functionarissen eigen gemaakt worden.

**Artikel 23:1:6:1**

Hierbij moet gedacht worden aan de categorie oudere werknemers (ouder dan 55 jaar) als een groep waarbij zich de noodzaak tot een afwijkende regeling kan voordoen. Ook de regeling Door- en Uitstroom kan eventueel hier iets in betekenen. Voor alle duidelijkheid: het gaat er niet om of de medewerker zelf van mening is dat normale toepassing van de regels niet van hem kan worden gevergd. De bedoeling is van het woord "redelijkerwijs" is juist om de kwestie min of meer te objectiveren. Binnen redelijke grenzen kan men van mening verschillen; er is dan nog geen reden voor een bijzondere regeling. Dat is eerst het geval indien toepassing van de normale regels, bij afweging van alle betrokken belangen, tot kennelijke onredelijk resultaat leidt.