

## Besluit van het college van Gennep houdende vaststelling van een sociaal statuut.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep;

besluit:

- Overwegende dat het wenselijk is nadere regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen, gebonden aan een organisatiewijziging;
- Eveneens overwegende dat de gemeente Gennep invulling wil geven aan goed werkgeverschap;
- Gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- Gelet op, met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10 d lid 1 t/m 20, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10, van de CAR/UWO;
- Gelet op de in het Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming;
- Gelet op de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), in het bijzonder artikel 25;

tot het vaststellen van het "Sociaal Statuut gemeente Gennep 2018" en dit op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Gennep.

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1 Algemeen

1. Er is een Sociaal Statuut voor organisatiewijzigingen bij de gemeente Gennep, verder te noemen 'Sociaal Statuut'. Hieronder wordt verstaan een regeling waarin het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep in zijn rol van werkgever en de organisaties van overheidspersoneel vertegenwoordigd in de Commissie voor Georganiseerd Overleg, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij organisatieverandering en de personele aspecten daarvan.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 dient bij de uitvoering van dit Sociaal Statuut het belang van de organisatie in volle omvang te worden meegewogen.
3. Dit Sociaal Statuut heeft telkens een looptijd van 3 jaar na de datum van inwerkingtreding. Tenminste een half jaar voor de expiratedatum van dit sociaal statuut zal de werkgever een voorstel doen voor het vervolg van dit sociaal statuut. Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en organisaties van overheidspersoneel geldt het algemene uitgangspunt dat over onderwerpen die gedurende het organisatiewijzigingsproces overleg behoeven, primair met één van de overlegorganen, de Commissie voor Georganiseerd Overleg dan wel de Ondernemingsraad, worden behandeld. De bepalingen van de CAR/UWO (hoofdstuk 12) en van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn voor de Commissie voor Georganiseerd Overleg respectievelijk de Ondernemingsraad van toepassing.
4. Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen van de gemeente Gennep, met uitzondering van een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

#### Artikel 1:2 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

<b>Implementatiedatum :</b>	de datum van inwerkingtreding van een nieuwe organisatiestructuur van de gemeente Gennep.
<b>Organisatiewijziging :</b>	Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente Gennep (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente Gennep (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich mee brengt.
<b>Privatisering :</b>	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.
<b>Publiekrechtelijke taakoverheveling :</b>	Organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
<b>Medewerker :</b>	de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de CAR/UWO, respectievelijk de werknemer met wie ingevolge artikel 2:5 van de CAR/UWO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan bij de gemeente Gennep.
<b>Werkgever/het bevoegd gezag :</b>	Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep.
<b>Personele gevolgen :</b>	de gevolgen voor de functie of rechtspositie van de betrokken medewerkers.
<b>Salaris :</b>	Het salaris zoals bedoeld in artikel 3:3 van de CAR-UWO

<b>Salarisperspectief :</b>	De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de op de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
<b>Functie gebonden toelagen :</b>	De toelagen zoals bedoeld in de artikelen 3:8, 3:11, 3:13 en 3:14 van de CAR-UWO.
<b>Garantietoelage :</b>	De toelage zoals bedoeld in artikel 3.15 van de CAR-UWO.
<b>Functie :</b>	het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1.
<b>Ongewijzigde functie :</b>	Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de organisatiewijziging vervulde.
<b>Passende functie :</b>	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid, en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing en salarisniveau. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van één hoger niveau of één niveau lager zijn dan de oude functie. In uitzonderingsgevallen kan op basis van een nadere motivatie en onderbouwing ook twee niveaus lager als passende functie worden gezien.
<b>Geschikte functie :</b>	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen.
<b>Bovenformatieve medewerker :</b>	Medewerkers die niet geplaatst kunnen worden, krijgen op grond van het Sociaal Statuut de status van bovenformatief medewerker. Daarmee vallen zij terug op de bepalingen genoemd in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.
<b>CAR :</b>	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
<b>UWO :</b>	Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten.
<b>Flankerend beleid :</b>	Het beleid, gericht op het streven om de personele problematiek zoveel mogelijk op te vangen door middel van door- en uitstroom bevorderende maatregelen, evenals door middel van her-, om- en bijscholing.
<b>Georganiseerd overleg (GO) :</b>	De commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 eerste lid onder a van de CAR.
<b>Ondernemingsraad (OR) :</b>	de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.
<b>Plaatsingscommissie :</b>	de commissie als bedoeld in artikel 4:1 die tot taak heeft advies uit te brengen aan het college van burgemeester en wethouders omtrent de herplaatsing van de ambtenaren in een functie in de nieuwe organisatie c.q. die voorstellen doet met betrekking tot flankerend beleid
<b>Paritaire commissie :</b>	de commissie die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werktrajecten' en die tevens belast is met het toezicht op de uitvoering van de regeling;
<b>Bezwarencommissie :</b>	de commissie als bedoeld in artikel 5:1 die tot taak heeft het college van burgemeester en wethouders te adviseren over bezwaren omtrent voorgenomen herplaatsingen als bedoeld in artikel 4:3:1 van deze regeling.
<b>Functieboek :</b>	een korte beschrijving van de functie(s) en de functieomvang zoals deze in de nieuwe organisatie voorkomen, met daarbij (een indicatie van) de waardering van de functies.
<b>Awb :</b>	Algemene wet bestuursrecht.

### **Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van een besluit tot organisatiewijziging**

De werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

### **Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren**

De werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, herplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

## **Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen**

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

1. Wanneer de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de OR, het GO en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De OR, en de medewerkers worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR en, het GO.

### **Artikel 2:2 Extern advies**

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

### **Artikel 2:3 Overleg GO over de personele gevolgen en maatregelen**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

### **Artikel 2:4 Advies OR over organisatiewijziging**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de OR schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
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.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

### **Artikel 2:5 Taakverdeling tussen GO en OR**

1. Ten aanzien van het GO en de OR geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.
2. Behandeling van rechtspositionele aspecten van een organisatiewijziging vindt plaats in het GO.
3. Behandeling van de gevolgen, niet zijnde rechtspositionele gevolgen, voor (de werkzaamheden van) het personeel ten gevolge van een organisatiewijziging, vindt plaats in de OR.

### **Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit**

1. Zodra er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO, de OR en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Ingeval in het besluit wordt afgeweken van het advies van de OR 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 OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

## **Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging**

### **Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk 3**

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

### **Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging**

Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van de organisatiewijziging. Een uitzondering hierop is het niet nakomen van de verplichtingen zoals benoemd in artikel 3:14 van dit sociaal statuut.

### **Artikel 3:3 Uitvoeringsplan**

1. Ten behoeve van de uitvoering van de organisatiewijziging draagt de gemeentesecretaris/algemeen directeur zorg voor het opstellen van een uitvoeringsplan.

2. In elk geval, dient het uitvoeringsplan het navolgende te bevatten:
  - Een besturings- en managementconcept alsmede de hoofdstructuur van de nieuwe organisatie;
  - een draaiboek waarin de uit te voeren activiteiten inclusief tijdsplanning zijn weergegeven;
  - een functieboek;
  - een inventarisatie van de beschikbare formatie in de nieuwe organisatie alsmede de verschillen met de huidige situatie naar aard en omvang;
  - de plaatsingsprocedure;
  - de wijze en tijdstippen van voorlichting en informatie.
3. Het uitvoeringsplan wordt door de werkgever vastgesteld.
4. Uiterlijk 12 maanden na de implementatiedatum dient een procedure, voorzien van een tijdsplanning voor uitvoering, te zijn vastgesteld gericht op de waardering van alle nieuwe c.q. veranderde functies in de nieuwe organisatie.

#### **Artikel 3:4 Volgorde bij plaatsing**

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
  - a. De medewerker blijft zijn eigen ongewijzigde functie vervullen;
  - b. De medewerker wordt geplaatst op een op dat moment aanwezige passende functie binnen de gemeente Gennep;
  - c. De medewerker wordt geplaatst op een op dat moment aanwezige geschikte functie binnen de gemeente Gennep;

Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden door de werkgever genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

#### **Artikel 3:5 Uitgangspunten plaatsing**

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

- a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsgesprekken, resultaatgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
  - c. de diensttijd van de medewerker bij de gemeente Gennep;
  - d. de leeftijdsopbouw binnen de gemeente Gennep;
  - e. de leeftijd van de medewerker;
  - f. het type dienstverband van de medewerker.
2. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 3:6 Belangstellingsregistratie**

Voordat de plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

#### **Artikel 3:7 Salaris, salarisaanspraken en toelagen**

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie met een lager functieniveau binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie. Het verschil dat kan ontstaan tussen de oorspronkelijke functie en de nieuwe functie wordt aangemerkt als garantietoelage.
2. Eventuele toelagen, niet zijnde garantietoelagen, worden - indien noodzakelijk - ingaande de implementatiedatum overeenkomstig artikel 3:16 afgebouwd. Inpassing van medewerkers op grond van artikel 3.6

### **Artikel 3:8 Garantietoelagen**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Gennepe, behoudt recht op zijn garantietoelage(n).
2. Indien aan de nieuwe functie, waarin de medewerker is benoemd, een hogere salarisschaal verbonden is, wordt de garantietoelage verminderd met het bedrag waarmee het salaris uitstijgt boven het salaris die hij direct voorafgaande aan de inpassing genoot.
3. Op de garantietoelagen zijn de algemene salarisherzieningen van de sector gemeenten van toepassing.

### **Artikel 3:9 Functie gebonden toelagen**

1. Voor de medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de gemeente Gennepe vervallen de functie gebonden toelagen zoals bijvoorbeeld de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst.. Indien van toepassing worden de aan een nieuwe functie gebonden toelagen toegekend..
2. Aan de medewerker, wiens salaris als gevolg van vervallen dan wel wijzigingen van de functie gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
  - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van het salaris;
  - b. de medewerker deze toelage(n) gedurende ten minste twee jaren direct voorafgaande aan de organisatiewijziging zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De compensatie als bedoeld in lid 2 kent het volgende verloop:
  - a. het eerste jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 100% van de laatstelijk verleende toelage(n);
  - b. het tweede jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 75% van de laatstelijk verleende toelage(n);het derde jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 50% van de laatstelijk verleende toelage(n);het vierde jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 25% van de laatstelijk verleende toelage(n).
4. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee de eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de afbouwtoelage de oude toelage overstijgt.

### **Artikel 3:10 Geen passende of geschikte functie**

Medewerkers die niet geplaatst kunnen worden in een passende of geschikte functie krijgen op grond van het sociaal statuut de status van bovenformatief medewerker. Daarmee vallen zij terug op de bepalingen genoemd in hoofdstuk 10D van de CAR-UWO.

### **Artikel 3:11 Studiefaciliteiten**

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

### **Artikel 3:12 Aanvullende scholing**

De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die geplaatst is in 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 komen voor rekening van de gemeente Gennepe.

### **Artikel 3:13 Functie buiten de gemeente Gennepe**

1. Indien de medewerker, voor wie in de plaatsingsprocedure of tijdens de re-integratiefase binnen de gemeente Gennepe geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeente Gennepe, wordt hem eervol ontslag verleend.

2. De medewerker 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.

3. Indien de medewerker 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 medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato van het aantal aanstellingsuren van de nieuwe functie.

### **Artikel 3: 14 Verplichting medewerker**

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde of passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure en het VWNW-contract is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een ongewijzigde of passende functie of indien de medewerker zich gedurende het VWNW-traject niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract kan de werkgever overgaan tot ontslag. Daarbij kan de werkgever aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) adviseren over het besluit tot het vervallen van de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 3:15 Flankerend beleid**

Op de medewerker voor wie in de plaatsingsprocedure geen geschikte of passende functie is gevonden, is flankerend beleid van toepassing.

Concreet kunnen boven-formatieve medewerkers afspraken maken over:

- informatievoorziening over functies elders;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- de tijd die de boven-formatieve kandidaat beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt minimaal 20% van de omvang van de aanstelling;
- outplacement; het al dan niet toekennen van professionele begeleiding, de tijdsinvestering en de tijdsduur daarvan;
- faciliteiten in tijd en geld tot omscholing indien voldoende aannemelijk is dat omscholing reële vooruitzichten biedt op een functie binnen of buiten onze gemeentelijke organisatie;
- tijdelijke detachering bij een andere organisatie;
- het verlenen van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor het solliciteren bij een andere werkgever conform de afspraken in hoofdstuk 10d CAR-UWO;
- suppletie-uitkering; indien de bovenformatieve medewerker een functie van tenminste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de gemeente Gennep het bruto salaris gedurende één jaar aan tot het niveau van het bruto salaris die de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag.
- De bovenformatieve medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn bruto salaris naar rato. Indien de bovenformatieve medewerker ontslag neemt om een eigen bedrijf te starten of als ZZP-er te beginnen, ontvangt betrokkene de eerste 6 maanden een aanvulling op de eigen inkomsten tot het niveau van het bruto salaris die hij/zij direct voorafgaand aan het ontslag genoot.

### **Artikel 3:16 Zorg voor medewerkers**

Voor medewerkers die in de nieuwe gemeentelijke organisatie niet plaatsbaar blijken te zijn met mogelijk ontslag tot gevolg, kan op grond van het reeds bestaande 'duurzaam inzetbaarheidsbeleid' een maatwerkregeling worden getroffen.

### **Artikel 3:17 Informatie**

1. De medewerker heeft recht op inzage in dan wel een afschrift van alle stukken en gegevens hem betreffende voor zover die rechtstreeks betrekking hebben op zijn plaatsing.
2. Alle – voor Awb bezwaar en beroep vatbare – beslissingen die op grond van dit sociaal statuut worden genomen worden aan de desbetreffende medewerker toegezonden.

## Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure

### Artikel 4:1 Plaatsingsprocedure

De werkgever kan een plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om de werkgever te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten en/of voorstellen te doen voor flankerend beleid. De werkgever beslist over de samenstelling van de plaatsingscommissie, na overleg in het georganiseerd overleg.

### Artikel 4:2 Plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie bestaat uit:
  - a. Een door de werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg aan te wijzen lid;
  - b. Een door de werkgever aan te wijzen lid;
  - c. Een onafhankelijk voorzitter, die door beide andere leden gezamenlijk wordt aangewezen.
  - d. Tevens wordt een ambtelijk secretaris aangewezen die het totale plaatsingsproces administratief/secretarieel zal ondersteunen t.b.v. de plaatsingscommissie. De ambtelijk secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie.
  - e. De onder a., b. en c. genoemde leden mogen geen arbeidsverhouding hebben met de gemeente Gennep, noch deel uitmaken van het bestuur daarvan.
  - f. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar.
2. De plaatsingscommissie heeft het recht:
  - a. tot het horen van medewerkers;
  - b. tot het horen van informanten;
  - c. tot het horen van (externe) adviseurs;
  - d. tot het inzien van alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken.
3. De plaatsingscommissie heeft de plicht de medewerker te horen die daarom verzoekt, alsmede de medewerker ten aanzien van wie het voornemen bestaat de werkgever te adviseren betrokkene niet in één van de door hem aangegeven voorkeursfuncties te plaatsen.
4. Aan de plaatsingscommissie worden in elk geval de gegevens ter hand gesteld:
  - de personeelsgegevens, waaronder leeftijd, huidige functie, huidige salarisniveau;
  - de opleiding en ervaring van de medewerker;
  - de voorkeur(en) van de medewerker, kenbaar gemaakt aan de hand van de belangstellingsregistratie;
  - de uitslag van geschiktheidstesten of, indien van toepassing, medisch onderzoek, na instemming van de medewerker.
5. In voorkomende gevallen kan een oordeel over het functioneren van een medewerker ter voorbereiding van het plaatsingsadvies worden gevraagd aan de huidige leidinggevende waar betrokkene werkzaam is. De plaatsingscommissie informeert de medewerker vooraf dat zij voornemens is over zijn functioneren inlichtingen in te winnen. De medewerker wordt over de ingewonnen inlichtingen geïnformeerd en wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze daarover kenbaar te maken.

### Artikel 4:3 Advies over plaatsing

1. De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens de werkgever over de plaatsing van de betrokken medewerkers en/of doet voorstellen voor flankerend beleid. Dit advies is vertrouwelijk.
2. De werkgever informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie inzake zijn plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

### Artikel 4:4 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij de werkgever.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de werkgever. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 4:5 Plaatsingsbesluiten**

1. De werkgever neemt, uiterlijk één week voor de implementatiedatum van de organisatiewijziging, het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker dan wel tot toepassing van flankerend beleid als bedoeld in artikel 1:2. 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.
2. De medewerker voor wie in de plaatsingsprocedure 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 medewerker zijn ingediend.
3. De medewerker kan, binnen zes weken, schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht bij het college van burgemeester en wethouders.
4. De werkgever zendt de medewerker die bezwaar heeft ingediend tegen de plaatsing een ontvangstbevestiging en stelt de bezwarencommissie, als bedoeld in artikel 5:1, van het bezwaar in kennis, met het verzoek daarover advies uit te brengen.
5. Zolang de bezwarencommissie het bezwaar in behandeling heeft en geen advies heeft uitgebracht, blijft de verplichting tot het verrichten van de opgedragen werkzaamheden, op grond van lid 1, aanwezig. Indien geen plaatsing heeft plaatsgevonden kan de medewerker alsnog door de werkgever voorlopig in een functie worden geplaatst.

#### **Hoofdstuk 5 Bezwarenprocedure**

Voor de bezwarenprocedure verwijzen wij naar het op 28 oktober 2008 genomen collegebesluit met betrekking tot het instellen van een 'bezwarencommissie rechtspositionele aangelegenheden' en de daarbij behorende 'bezwarenprocedure rechtspositionele aangelegenheden' (bijlage I).

#### **Hoofdstuk 6 Privatisering en taakoverheveling**

##### **Artikel 6:1 Werkingsfeer hoofdstuk 6**

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

##### **Artikel 6.2 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 medewerkers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. 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 aanvullend sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt het sociaal beleid, de overplaatsingsprocedure en het flankerend beleid. Tevens bevat het plan de overgangsregelingen. Over dit aanvullend sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg.
4. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er met het Georganiseerd Overleg overeenstemming is over het eventueel aanvullend sociaal plan.
5. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker 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 binnen de gemeente Gennep. De medewerker zal, bij gebleken geschiktheid, als voorkeurskandidaat in de selectieprocedure worden beschouwd.

##### **Artikel 6:3 Geen ongewijzigde, passende of geschikte functie**

Op het moment dat de procedures van het Sociaal Statuut doorlopen zijn en indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker onder te brengen bij de nieuwe organisatie dan wel een ongewijzigde of op dat moment aanwezige passende of geschikte functie aan te bieden binnen de gemeente Gennep, dan is artikel 3:10 van het Sociaal Statuut van toepassing.



#### **Artikel 6:4 Rechtspositievergelijking**

1. Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke organisatie of een publiekrechtelijke instantie waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, dan maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeente Gennep, en de nieuwe organisatie (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 organisatie (werkgever) ongunstiger is ten opzichte van het totaalpakket bij de gemeente Gennep, worden in het Sociaal Plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het Sociaal Plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
  - a. netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
  - b. medewerkers die in aanmerking komen voor overplaatsing en al een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe organisatie een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

### **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**

#### **Artikel 7:1 Overgangsbepalingen**

1. Op de dag van inwerkingtreding komen alle voorgaande sociale statuten in verband met een organisatiewijziging bij de gemeente Gennep te vervallen. Eventuele individuele rechten worden opnieuw vastgelegd en vormen mede de rechtspositie van de medewerker die als uitgangspunt voor dit Sociaal Statuut dient.
2. Bij wet of centraal overeengekomen wijzigingen in de rechtspositie ( tot uitdrukking komend in de CAR/UWO) welke dienen te leiden tot tekstuele veranderingen in dit sociaal statuut, worden geacht deel uit te maken van dit sociaal statuut.

#### **Artikel 7:2 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever in een voor de medewerker gunstige zin van het statuut afwijken.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever, na overleg met het GO.

#### **Artikel 7:3 Citeertitel**

Dit statuut kan wordt aangehaald als: 'sociaal statuut Gemeente Gennep 2018'.

#### **Artikel 7:4 Inwerkingtreding**

Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 20 maart 2018.

Vanaf de inwerkingtredingsdatum van dit sociaal statuut vervallen alle eerder opgestelde sociale statuten.

*Gennep, 27 maart 2018  
De burgemeester van Gennep,  
De burgemeester, De heer P.J.H.M. de Koning  
GO-Gennep door, GO leden*