

Besluit van de gemeenteraad van de gemeente Gouda houdende regels omtrent Sociaal Statuut (Sociaal statuut gemeente Gouda 2000)

de raad der gemeente gouda;

Op de voordracht van burgemeester en wethouders van 16 mei 2000, nr. 2000.09493-43;

Gelet op: de Organisatieverordening van de gemeente Gouda;
de Wet op de ondernemingsraden, met name artikel 25;
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten en de Goudse
Uitwerkingsovereenkomst, met name de artikelen 8:4, 8:4:1, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

Gezien de instemming van de plaatselijke commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 23 februari 2000;

besluit:

vast te stellen het volgende Sociaal statuut:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

artikel 1:1 begripsomschrijvingen

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft gesloten;

werkgever: de gemeente Gouda;

organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;

privatisering: een organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;

publiekrechtelijke taakoverheveling: een organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;

salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van het functionele salarisoniveau én, voor zover van toepassing, het eindniveau van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;

toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening gemeente Gouda 1999;

functiegebonden toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de artikelen 20, 21 en 22 van de Bezoldigingsverordening gemeente Gouda 1999;

functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;



ongewijzigde functie: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;

passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan het niveau van de oude functie;

geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen. Een geschikte functie kan één of twee functieniveaus lager zijn dan het niveau van de oude functie;

herplaatsing: plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie als gevolg van een organisatiewijziging;

CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;

Georganiseerd Overleg: de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;

ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

onderdeelcommissie: een door de ondernemingsraad op grond van artikel 15, leden 1 en 3, van de Wet op de ondernemingsraden ingestelde commissie;

sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, bestaande uit afspraken met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

artikel 1:2 werkingssfeer

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

artikel 1:3 bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

1. De gemeenteraad is bevoegd tot het nemen van besluiten inzake het vaststellen of wijzigen van de hoofdstructuur van de gemeentelijke organisatie.
2. Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten inzake het vaststellen of wijzigen van de nadere inrichting of invulling van deze hoofdstructuur.
3. De sectordirecteuren zijn bevoegd tot het nemen van besluiten inzake het vaststellen of wijzigen van de structuur, werkwijze en werkzaamheden van hun sector als zodanig en van de onder hen ressorterende organisatie-onderdelen.

artikel 1:4 bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, herplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2 PROCEDURELE BEPALINGEN

artikel 2:1 onderzoek naar organisatiewijziging

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.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.



artikel 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 2:3 overleg over de personele gevolgen en maatregelen

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.
2. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende 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.
3. Onverlet het gestelde in artikel 12:2:4 van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst kunnen de leden van het Georganiseerd Overleg tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraad-pleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

artikel 2:4 advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

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.
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 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. De taakverdeling tussen het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad is vastgelegd in het convenant inzake de taakafbakening tussen het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad.

artikel 2:6 kennisgeving en uitvoering besluit

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.
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, lid 6, van de Wet op de ondernemingsraden.

artikel 2:7 sectorspecifieke organisatiewijziging

Wanneer de organisatiewijziging uitsluitend betrekking heeft op een organisatieonderdeel waarvoor een onderdeelcommissie is ingesteld, dient in de artikelen 2:1 tot en met 2:6 in plaats van 'ondernemingsraad' te worden gelezen 'onderdeelcommissie'.

HOOFDSTUK 3 ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR SOCIAAL BELEID BIJ INTERNE ORGANISATIEWIJZIGING

artikel 3:1 werkingsfeer hoofdstuk

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

artikel 3:2 werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

artikel 3:3 voorkeursvolgorde bij herplaatsing

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



1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

artikel 3:4 uitgangspunten herplaatsing

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

- a) de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheids-testen;
- b) de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- c) de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Gouda;
- d) de leeftijd van de ambtenaar;
- e) het type dienstverband van de ambtenaar.

artikel 3:5 belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, lid 1, onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

artikel 3:6 geen passende of geschikte functie

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.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na maximaal 24 maanden én 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 8:4 van de CAR. De wachtgeld- en uitkeringsregeling van de CAR zijn van toepassing.

artikel 3:7 toetsingscommissie

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voornemen tot verlening van het in artikel 3:6, lid 3, bedoelde ontslag, kan hij deze bedenkingen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders binnen 14 dagen nadat hij van het voornemen tot ontslag schriftelijk in kennis is gesteld. Een toetsingscommissie brengt ter zake advies uit aan het college van burgemeester en wethouders.
2. De in het vorige lid bedoelde commissie wordt, na overleg hierover in het Georganiseerd Overleg, samengesteld door het college van burgemeester en wethouders en bestaat uit:
 - a. één lid, aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. één lid, aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg;
 - c. één lid, aangewezen door de onder a en b genoemde leden, welk lid tevens voorzitter van de commissie is.
3. Het gestelde in de artikelen 4:3, lid 2, en 4:4 is van overeenkomstige toepassing.

artikel 3:8 verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.



2. Wanneer de ambtenaar na zorgvuldig overleg niet meewerkt of weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, lid 1, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders besluiten tot verval van het wachtgeld of de uitkering.

artikel 3:9 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 3:10 functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 van de Bezoldigingsverordening gemeente Gouda 1999 en de Regeling afbouwtoelage inkomensverlies 1999.

artikel 3:11 persoonsgebonden toelage

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelage. Indien aan de functie waarnaar de ambtenaar is overgeplaatst een hoger functioneel salarisniveau is verbonden, wordt de persoonsgebonden toelage verminderd met het bedrag, waarmee de bezoldiging die de ambtenaar gaat genieten uitstijgt boven de bezoldiging die hij direct voorafgaande aan de herplaatsing genoot.

artikel 3:12 studiefaciliteiten

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.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

artikel 3:13 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 werkgever.

artikel 3:14 functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsovervang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende drie 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 betrekkingsovervang ontvangt gedurende drie jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

HOOFDSTUK 4 HERPLAATSINGSPROCEDURE

artikel 4:1 herplaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders kan een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeester en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie wordt, na overleg hierover in het Georganiseerd Overleg, samengesteld door het college van burgemeester en wethouders. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. één lid, aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. één lid, aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg;



- c. één lid, aangewezen door de onder a en b genoemde leden, welk lid tevens voorzitter van de commissie is.

artikel 4:2 advies over herplaatsing

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

artikel 4:3 bedenkingen tegen voorstel

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

artikel 4:4 herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
3. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 5 PRIVATISERING EN TAAKOVERHEVELING

artikel 5:1 werkingsfeer hoofdstuk

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

artikel 5:2 werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het betreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij 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.

artikel 5:3 geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende 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 boven formatief;
 - een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, waarbij de ambtenaar in de selectieprocedure voorrang geniet boven andere interne kandidaten;
 - 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.
- 2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
- 3. Indien de werkgever na maximaal 24 maanden én 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 8:4 van de CAR. De wachtgeld- en uitkeringsregeling van de CAR zijn van toepassing.

artikel 5:4 toetsingscommissie

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voornemen tot verlening van het in artikel 5:3, lid 3, bedoelde ontslag, kan hij deze bedenkingen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders binnen 14 dagen nadat hij van het voornemen tot ontslag schriftelijk in kennis is gesteld. Een toetsingscommissie brengt ter zake advies uit aan het college van burgemeester en wethouders.
2. De in het vorige lid bedoelde commissie wordt, na overleg hierover in het Georganiseerd Overleg, samengesteld door het college van burgemeester en wethouders en bestaat uit:
 - a. één lid, aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. één lid, aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg;
 - c. één lid, aangewezen door de onder a en b genoemde leden, welk lid tevens voorzitter van de commissie is.
3. Het gestelde in de artikelen 4:3, lid 2, en 4:4 is van overeenkomstige toepassing.

artikel 5:5 sociaal plan

1. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende 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.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

artikel 5:6 rechtspositievergelijking

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

HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN

artikel 6:1 hardheidsclausule

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

artikel 6:2 citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal statuut gemeente Gouda 2000.

artikel 6:3 inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van heden en werkt terug tot en met 1 januari 2000.
2. Bij inwerkingtreding van deze regeling vervalt de Leidraad bij organisatieverandering/Sociaal plan, zoals vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad van 19 januari 1987 en nadien gewijzigd.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 29 mei 2000.



DE RAAD VOORNOEMD,

drs. J.H. Boone, voorzitter

drs. A.W. M. de Bever, secretaris

Algemene toelichting

1. Inleiding

Deze algemene toelichting gaat in op de personele aspecten van een organisatieveranderingstraject en is bedoeld als achtergrondinformatie bij het sociaal statuut. In deze paragraaf zal eerst worden ingegaan op het verschijnsel organisatieverandering, waarna het doel en de betekenis van een sociaal statuut en een sociaal plan zullen worden beschreven. In de volgende paragrafen zal achtereenvolgens worden ingegaan op de diverse typen organisatieverandering, de medezeggenschaps- en inspraakmogelijkheden en de rechtspositionele aspecten van organisatieverandering.

Organisatieverandering was in het verleden doorgaans een vrij statisch proces. De organisatiestructuur van een gemeente bleef jarenlang onaangeroerd, tot het moment dat men tegen onoverkomelijke problemen aanliep. Dan werd een nieuwe organisatieindeling bedacht die een definitieve oplossing moest zijn voor de geconstateerde problemen. Deze nieuwe indeling ging vervolgens een aantal jaren mee, waarna men opnieuw tegen problemen aanliep en de organisatiestructuur opnieuw gewijzigd werd. Reorganisaties waren vaak organisatiebrede, ingrijpende projecten. Heden ten dage begint een andere visie op organisatieverandering de overhand te krijgen. Deze visie op organisatieontwikkeling heeft als kerngedachte dat moderne organisaties continu in beweging zijn. Organizeverandering vindt niet meer met horten en stoten plaats, maar is een continu en vloeiend proces. Soms vinden er ingrijpende organisatiewijzigingen plaats (bijvoorbeeld een herindelingsoperatie of een 'kanteling' van de organisatie) maar veel vaker zijn de wijzigingen minder ingrijpend, afgemeten aan het aantal betrokken personen of organisatie-onderdelen.

Bij een nieuwe visie op organisatieverandering hoort een nieuwe visie op het sociaal beleid bij organisatieverandering. Immers, continue organisatieontwikkeling vereist een andere aanpak dan de horten-en-stotenaanpak. Had het sociaal beleid bij organisatieverandering in het verleden vaak uitsluitend het karakter van 'oplossen van problemen' bij omvangrijke reorganisaties (overtolligheid, zoeken naar passende/geschikte functies binnen de gemeente, non-activiteitsregelingen), tegenwoordig wordt daarnaast de nadruk gelegd op 'voorkomen van problemen' door het creëren van mobiliteit. In een organisatie die continu in beweging is, zullen ambtenaren mee moeten bewegen. De organisatie schept door mobiliteits- en employability-bevorderend beleid een klimaat waarin beweging als 'normaal' wordt ervaren. Hierdoor zal organisatieontwikkeling aanzienlijk soepeler verlopen.

Het sociaal beleid bij organisatieverandering is verankerd in het sociaal statuut. Een sociaal statuut is een reglement, dat de 'spelregels' bevat, waar de werkgever en de werknemers (en hun vertegenwoordigers) zich aan moeten houden wanneer zich een organisatiewijziging voordoet. Het sociaal statuut is vastgesteld door de gemeenteraad, nadat overeenstemming is bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg, en heeft het karakter van een gemeentelijke verordening. Het statuut bestaat onder andere uit procedurele bepalingen, de rechten en plichten van werkgever en werknemers bij reorganisatie, mobiliteitsbevorderende bepalingen en eventuele afbouw, garantie of compensatie van arbeidsvoorwaarden.

Het sociaal statuut kent drie doelstellingen:

1. het garanderen van een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen;
2. het vooraf scheppen van duidelijkheid voor het bestuur, het management en adviseurs over de spelregels die zij bij organisatieverandering moeten hanteren;
3. het vooraf scheppen van duidelijkheid voor ambtenaren over de eventuele gevolgen van toekomstige organisatieveranderingen voor hun rechtspositie.

Een helder sociaal statuut neemt onduidelijkheid en weerstand ten aanzien van organisatieverandering voor een deel weg, zodat alle betrokkenen zich kunnen concentreren op het verbeteren van de organisatie.

Elke organisatieverandering is uniek. Daarom is een algemeen geldend sociaal statuut niet in alle gevallen voldoende. Ingrijpende organisatieveranderingen kunnen immers specifieke sociale gevolgen met zich meebrengen, die een regeling op maat verdienen. Het zal daarom soms nodig zijn om op basis van het algemeen geldend *sociaal statuut* een aanvullend *sociaal plan* voor een specifieke organisatiewijziging op te stellen.

2. Typologie van organisatieveranderingen

In de gemeente kunnen zich zeer uiteenlopende organisatieveranderingen voordoen. Ten eerste kan de omvang van de organisatieverandering (te meten aan het aantal medewerkers en afdelingen dat bij de organisatieverandering betrokken is) uiteenlopen. Een wijziging van de organisatie van één afdeling, waarbij slechts enkele ambtenaren betrokken zijn, is heel anders dan een reorganisatie die de gehele gemeentelijke organisatie omvat. In het eerste geval zijn de sociale gevolgen beperkt en overzichtelijk, zodat de vraag gesteld kan worden of het wenselijk is dat een collectieve regeling (een sociaal plan of sociaal statuut) moet worden toegepast.

Ten tweede kan men een onderscheid maken naar de aard van de organisatieverandering. Er zijn dan ten minste vijf typen van organisatieverandering te onderscheiden:

1. *Interne organisatieverandering*: een wijziging van de organisatiestructuur, meestal in samenhang met wijzigingen in de werkwijze, bedrijfsvoering, organisatiecultuur etc. (voorbeeld: invoeren van de éénloketgedachte door de inrichting van het Gemeentelijk Dienstencentrum).
2. *Privatisering van een organisatieonderdeel*, waarbij het onderdeel na privatisering als zelfstandige privaatrechtelijke rechtspersoon verder gaat (voorbeelden: verzelfstandiging van het Gemeentelijk Woningbedrijf en externisering van de afdeling Huisvesting).
3. *Privatisering van een organisatieonderdeel*, waarbij het organisatieonderdeel wordt overgenomen door een reeds bestaande privaatrechtelijke rechtspersoon.
4. *Publiekrechtelijke taakoverheveling*: overheveling van een deel van de organisatie naar een publiekrechtelijk orgaan (voorbeeld: het project Voorbereiding Regionale Samenwerking bij Inzameling, waarbij personeel van de afdeling Stadsreiniging overgeplaatst wordt naar een gemeenschappelijke regeling).
5. *Samenvoeging* van twee of meer gemeentelijke organisaties als gevolg van een herindeling.

Het is overigens niet uitgesloten dat bovengenoemde hoofdtypen in combinatie voorkomen. Het vijfde type organisatiewijziging - de herindeling - wijkt af van de overige typen omdat de gemeente zelf niet het uiteindelijke besluit neemt tot herindelen. De organisatiewijziging (de fusie) vloeit automatisch voort uit een besluit dat door anderen wordt genomen. Bovendien is er minimaal één andere werkgever betrokken bij de vormgeving van de nieuwe organisatie. Het sociaal statuut is daarom alleen van toepassing op de eerste vier typen van organisatieverandering.

3. Het proces van organisatieverandering

De meer omvangrijke organisatiewijzigingen verlopen vaak in fasen. Een veelgebruikte fase-indeling is de volgende:

Fase 1: *oriëntatiefase*: onderkennen van de noodzaak tot verandering; inventariseren en analyseren van de knelpunten van de huidige organisatie. Resultaat: het principebesluit om een organisatieveranderingstraject op te starten en helderheid over de doelstellingen die behaald moeten worden door de organisatieverandering.

Fase 2: *voorbereidingsfase*: uitwerken van alternatieven; aangeven van consequenties van deze alternatieven; overleg over sociale gevolgen; tegen elkaar afwegen van alternatieven. Resultaat: een concept-reorganisatieplan (inclusief formatieplan, implementatieplan en tijdpad), een advies van de ondernemingsraad, indien nodig een sociaal plan.

Fase 3: *besluitvormingsfase*: de definitieve besluitvorming vindt plaats door het daartoe bevoegde bestuursorgaan. Resultaat: een vastgesteld reorganisatieplan.

Fase 4: *invoeringsfase*: het reorganisatieplan wordt uitgevoerd. Het bevoegde orgaan neemt besluiten ten aanzien van de ambtenaren die bij de organisatieverandering betrokken zijn (bijvoorbeeld functie-wijziging, overplaatsing), met inachtneming van het sociaal statuut en het sociaal plan. Indien nodig wordt een herplaatsingscommissie in het leven geroepen, die het bevoegde orgaan adviseert over de te nemen besluiten.

Fase 5: *evaluatiefase*: in deze fase wordt de organisatieverandering zelf geëvalueerd. Verder kan in deze fase een functiewaarderingsronde plaatsvinden om het definitieve functionele niveau van de gewijzigde functies vast te stellen. Bovendien kunnen evaluatiegesprekken worden gehouden met mensen die overgeplaatst zijn.

Bovengenoemde fase-indeling zal alleen als zodanig herkenbaar zijn bij organisatieveranderingen van enige omvang.

4. Inspraak bij organisatieverandering

Bij organisatieveranderingsprocessen is inspraak van medewerkers van groot belang. Enerzijds omdat medewerkers onmisbare kennis in huis hebben over hoe de organisatie functioneert en hoe dat verbeterd zou kunnen worden. Anderzijds omdat de medewerkers na de organisatieverandering in de nieuwe organisatie zullen gaan werken. Draagvlak voor het reorganisatieplan en acceptatie van de nieuwe structuur en werkwijzen door de medewerkers zijn essentieel voor het succes van de organisatieverandering.

Inspraak vindt plaats op drie niveaus:

1. directe participatie van alle medewerkers betrokken bij het proces van organisatieverandering;
2. indirecte participatie door medezeggenschap van de ondernemingsraad c.q. onderdeelcommissie;
3. overleg met vakbondsvetegenwoordigers.

Ad 1: Directe participatie van medewerkers

Het is van belang voor de kwaliteit en de acceptatie van het reorganisatieplan, dat tijdens de eerste en tweede fase van de organisatieverandering de betrokken medewerkers op diverse manieren worden geraadpleegd. Op gezette momenten, bijvoorbeeld bij het opstellen van de doelstellingen van de organisatieverandering en het beoordelen van het concept-reorganisatieplan, kan een personeelsbijeenkomst worden gehouden. Bovendien kunnen medewerkers zitting nemen in projectteams die (een aspect van) de reorganisatie voorbereiden. Verder is het belangrijk om medewerkers tijdig te informeren over de laatste ontwikkelingen via het reguliere werkoverleg of een reorganisatienieuwsbrief. Hiermee kunnen onrust en speculaties gedeeltelijk worden voorkomen.

Ad 2: Indirecte participatie via de ondernemingsraad c.q. onderdeelcommissie

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is sinds 1995 ook van toepassing op overheidswerkgevers. Gedurende het organisatieveranderingsproces zal het onderwerp organisatieverandering prominent op de agenda van de overlegvergadering tussen de ondernemingsraad of de onderdeelcommissies en de WOR-bestuurder staan. In de overlegvergadering, die ten minste tweemaal per jaar wordt gehouden, wordt immers de algemene gang van zaken besproken, waarbij de WOR-bestuurder mededelingen doet over besluiten die hij in voorbereiding heeft (artikel 24 WOR). Daarnaast heeft de ondernemingsraad op grond van artikel 25 WOR adviesrecht ten aanzien van een voorgenomen besluit tot de in dat artikel genoemde vormen van 'belangrijke' organisatieverandering.

Het adviesrecht kan niet zonder meer ter zijde worden geschoven door te wijzen op het 'politiek primaat' van de gemeenteraad of het college van burgemeester en wethouders. De WOR (artikel 46d onder b) stelt weliswaar dat 'de publiekrechtelijke vaststelling van taken van publiekrechtelijke lichamen en onderdelen daarvan, noch het beleid ten aanzien van en de uitvoering van die taken, behoudens voor zover het betreft de gevolgen daarvan voor de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen' geen onderwerp is van de overlegvergadering. De ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam heeft echter in een aantal uitspraken duidelijk gemaakt dat de politieke beslissing om de organisatie te wijzigen en de gevolgen van deze beslissing voor de werkzaamheden van de betrokken personen nauwelijks van elkaar te onderscheiden zijn. De personele gevolgen zijn rechtstreeks gekoppeld aan de principebeslissing. Een besluit tot organisatieverandering met personele gevolgen is daarom altijd adviesplichtig, ook voor overheidswerkgevers. De ondernemingsraad kan niet rechtstreeks adviseren over de politieke beslissing tot organisatieverandering, maar zal de in steek van de personele gevolgen moeten kiezen.

De werkgever zal de ondernemingsraad formeel om advies vragen op een zodanig tijdstip, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit tot organisatieverandering (artikel 25, lid 2 WOR). Het concept-reorganisatieplan zal dus, voordat hierover door het bevoegde bestuursorgaan besloten wordt (met andere woorden: in de tweede fase), voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. De adviesaanvraag zal moeten voldoen aan de vormvoorschriften van de WOR (artikel 25, lid 3 WOR): de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen moeten in de adviesaanvraag worden vermeld. Voordat

de ondernemingsraad advies uitbrengt, moet ten minste eenmaal overleg worden gepleegd over het plan in de overlegvergadering (artikel 25, lid 4 WOR).

Het is overigens verstandig de ondernemingsraad al vanaf de eerste fase van de organisatieverandering intensief te betrekken bij het proces. In de eerste overlegvergadering waarbij het onderwerp organisatieverandering aan bod komt, kunnen afspraken worden gemaakt over de manier waarop de ondernemingsraad bij het proces betrokken wordt. Eventueel kan daarbij een tijdspad worden afgesproken.

Als de werkgever een externe deskundige wil betrekken bij het reorganisatieproces, moet hij de ondernemingsraad advies vragen over het verstrekken en het formuleren van de adviesopdracht aan deze deskundige (artikel 25, lid 1, onder n WOR).

De ondernemingsraad wordt zo spoedig mogelijk van het definitieve besluit van de werkgever in kennis gesteld (artikel 25, lid 5 WOR). Het advies van de ondernemingsraad is niet dwingend. Als de werkgever in zijn besluit het advies niet (geheel) volgt, zal hij dit echter wel schriftelijk moeten motiveren. Bovendien zal hij dan de uitvoering van het besluit een maand moeten opschorten (artikel 25, lid 6 WOR). Tijdens deze opschortingstermijn kan de ondernemingsraad zich beraden over het instellen van beroep bij de ondernemingskamer van het gerechtshof in Amsterdam (artikel 26 WOR).

Als het reorganisatiebesluit eenmaal is genomen, moet de werkgever de ondernemingsraad nog om advies vragen over de uitvoering van het besluit, tenzij de ondernemingsraad daar al eerder over is geconsulteerd (artikel 25, lid 5 WOR).

Ad 3: Overleg met vakbondsvertegenwoordigers

De derde vorm van inspraak verloopt via de vertegenwoordigers van de bonden, waar een deel van het personeel lid van is. Het overleg tussen werkgever en vakbonden vindt plaats in het Georganiseerd Overleg. Onderwerp van overleg zijn 'alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd' (artikel 12:2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten). Als de werkgever voornemens is zijn organisatie te veranderen, moet het Georganiseerd Overleg daarvan op de hoogte worden gesteld (artikel 12:1:5, lid 1 van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst). Er wordt vervolgens overleg gevoerd over de inspraak van de betrokken ambtenaren bij de reorganisatie, de gevolgen voor de werkgelegenheid, de personele gevolgen en het personeelsbeleid bij de reorganisatie. Bij een reorganisatie met vergaande personele gevolgen kan dit overleg leiden tot overeenstemming over een sociaal plan.

Het naast elkaar bestaan van twee overlegorganen - het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad - roept vragen op over de taakverdeling tussen de twee organen. Het wordt immers over het algemeen niet wenselijk geacht om over dezelfde aspecten van organisatieverandering in beide organen intensief overleg te plegen. In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat de ondernemingsraad adviezen geeft over het reorganisatieplan, met als invalshoek de gevolgen voor (de werkzaamheden van) het personeel. Te denken valt aan de volgende onderwerpen:

- clustering van taken in de organisatiestructuur;
- wijziging van functies;
- de managementstructuur.

In het Georganiseerd Overleg daarentegen wordt niet zozeer gesproken over de voorstellen in het (concept-)reorganisatieplan, maar over de rechtspositionele aspecten van de organisatieverandering. Te denken valt aan de volgende onderwerpen:

- gevolgen voor de werkgelegenheid;
- de herplaatsingsprocedure;
- de samenstelling van de herplaatsingscommissie;
- gevolgen voor de rechtspositie (inclusief de arbeidsvoorwaarden) van betrokkenen.

Gedurende het proces van organisatieverandering moet het tijdspad van het overleg met het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad goed op elkaar worden afgestemd. Immers, de ondernemingsraad kan de gevolgen van de organisatieverandering voor het personeel pas helemaal overzien als hij op de hoogte is van de definitieve afspraken over de rechtspositionele aspecten, waarover in het Georganiseerd Overleg overeenstemming moet worden bereikt. Als deze overeenstemming is bereikt, kan de ondernemingsraad daarmee rekening houden in zijn advies over het concept-reorganisatieplan.

5. Rechtspositionele aspecten van organisatieverandering

Organisatieverandering kan vergaande rechtspositionele gevolgen hebben. Hieronder worden de mogelijke gevolgen van de eerder genoemde typen van organisatieverandering opgesomd:

1. interne organisatieverandering:

- wijziging van de functie;
- overplaatsing naar een andere functie;
- een ander functioneel salarisniveau;
- verlies van functiegebonden toelagen;
- overtolligheid/reorganisatieontslag.

2. privatisering van een organisatieonderdeel (zelfstandige privaatrechtelijke rechtspersoon):

- ontslag uit de oude functie;
- inpassing in de nieuwe organisatie;
- overtolligheid/reorganisatieontslag;
- verlies van de ambtelijke status; overgang naar het Burgerlijk Wetboek;
- overgang naar een andere arbeidsvoorwaardenregeling/CAO;
- overgang naar een ander pensioenfonds en ziektekosten- verzekering.

3. privatisering van een organisatieonderdeel (bestaande privaatrechtelijke rechtspersoon):

- ontslag uit de oude functie;
- inpassing in de nieuwe organisatie;
- overtolligheid/reorganisatieontslag;
- verlies van de ambtelijke status; overgang naar het Burgerlijk Wetboek;
- overgang naar een andere arbeidsvoorwaardenregeling/CAO;
- overgang naar een ander pensioenfonds en ziektekosten- verzekering.

4. overheveling van een organisatieonderdeel (bestaande publiekrechtelijke rechtspersoon):

- ontslag uit de oude functie;
- inpassing in de nieuwe organisatie;
- overtolligheid/reorganisatieontslag;
- overgang naar een andere rechtspositieregeling.

5. samenvoeging naar aanleiding van een gemeentelijke herindeling:

- ontslag uit de oude functie;
- inpassing in de nieuwe organisatie;
- overtolligheid/reorganisatieontslag;
- overgang naar een andere rechtspositieregeling.

Voordat het definitieve reorganisatiebesluit wordt genomen, moeten deze rechtspositionele gevolgen in kaart worden gebracht. In het Georganiseerd Overleg wordt hierover overleg gepleegd. Als de reorganisatie geen personele gevolgen heeft, of als deze personele gevolgen beperkt zijn in omvang, hoeft het sociaal statuut niet te worden toegepast. Indien nodig stelt de werkgever een maatwerkoplossing voor om de (beperkte) ongewenste gevolgen in goede banen te leiden. Wanneer de organisatiewijziging voor een grotere groep mensen personele gevolgen heeft, treedt het sociaal statuut automatisch in werking. Bij veel reorganisaties kunnen door toepassing van het sociaal statuut de personele gevolgen prima worden opgevangen. Voor organisatieveranderingen met zeer specifieke sociale gevolgen, waarin het sociaal statuut niet voorziet, kunnen nadere afspraken worden gemaakt in een sociaal plan. Bij privatisering is het bijvoorbeeld nodig om nadere afspraken te maken over de overgang van de gemeentelijke rechtspositieregeling naar de CAO die op de privaatrechtelijke instantie van toepassing is. Daar moet dan een vergelijking van beide arbeidsvoorwaardenregelingen aan ten grondslag liggen, waarbij het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, vakantie, (pré-)pensioen, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) wordt betrokken.

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten en de Goudse Uitwerkingsovereenkomst bieden de werkgever twee rechtspositionele instrumenten, die hij bij reorganisatie kan toepassen. Artikel 15:1:10 van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst geeft de werkgever

de mogelijkheid om de ambtenaar over te plaatsen naar een andere functie. Voordat de werkgever een overplaatsingsbesluit neemt, moet hij de desbetreffende ambtenaar horen. De ambtenaar is verplicht een andere functie te aanvaarden, wanneer die passend is. Bij de beoordeling of een functie passend is, moet rekening worden gehouden met de persoonlijkheid, de omstandigheden en de vooruitzichten van de ambtenaar. Uit jurisprudentie blijkt dat een passende functie niet per se van hetzelfde functionele salarisniveau hoeft te zijn. Onder bepaalde omstandigheden (geen beter passende functies aanwezig, salarisgarantie) kan een functie van een lager functioneel salarisniveau ook passend worden genoemd.

Bij privatisering of overheveling van taken aan een publiekrechtelijke instantie, maar ook bij overtolligheid, kent de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten de mogelijkheid van reorganisatieontslag op grond van artikel 8:4. Wanneer het ontslag betrekking heeft op meer dan één persoon, dient hier een plan aan ten grondslag te liggen. Artikel 8:4:1 van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst geeft een nadere invulling van deze raambepaling:

- Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden nadat de werkgever onderzocht heeft of betrokkene kan worden overgeplaatst naar een passende functie.
- Als binnen een jaar na herplaatsing blijkt dat de functie niet passend is, kan de ambtenaar alsnog ontslagen worden wegens de reorganisatie.
- Bij ontslag van meer dan één werknemer geldt de volgende ontslagrangorde:
 - a. zij die dit wensen;
 - b. zij die 35 of meer jaren in overheidsdienst werkzaam zijn, waarbij ouderen in leeftijd voor jongeren gaan;
 - c. zij die de leeftijd van 35 jaren nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren in overheidsdienst werkzaam zijn;
 - d. zij die het geringste aantal jaren in overheidsdienst werkzaam zijn.
- De opzegtermijn is drie maanden.
- De wachtgeld- en uitkeringsregeling zijn van toepassing.
- Over het sociaal plan dient te worden overlegd in het Georganiseerd Overleg.

Voordat wordt overgegaan tot ontslag wegens reorganisatie moet de werkgever zich voldoende inspannen om een passende functie voor betrokkene te vinden. Jurisprudentie wijst uit dat zo'n onderzoek uit een aantal geordende en systematische activiteiten moet bestaan. Hierbij valt onder meer te denken aan het voeren van een belangstellings- en een herplaatsingsregistratie, het volgen en begeleiden van herplaatsingskandidaten, het aanbieden van om- en bijscholing en het attenderen op vacatures. Als een herplaatsingskandidaat heeft gesolliciteerd op een interne vacature, zal zijn sollicitatie op zorgvuldige wijze in overweging moeten worden genomen.

Beide instrumenten worden nader ingekaderd in het sociaal statuut, waarbij het tweede instrument - reorganisatieontslag - gezien wordt als een laatste optie, die pas ter sprake komt als de andere instrumenten geen structurele oplossing hebben geboden.

Artikelsgewijze toelichting

Hieronder volgt een artikelsgewijze toelichting op het sociaal statuut, voor zover de tekst van de artikelen niet voor zichzelf spreekt.

artikel 1:1 begripsomschrijvingen

Begripsomschrijving 'organisatiewijziging'

Voor de omschrijving van het begrip 'organisatiewijziging' is aangesloten bij artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. De toevoeging 'belangrijke' in de begripsomschrijving van organisatiewijziging kan tot discussie leiden. Of een inkrimping, een wijziging van de werkzaamheden of een wijziging van organisatiestructuur 'belangrijk' is, kan worden afgemeten aan:

- de reikwijdte van de organisatiewijziging (hoeveel ambtenaren zijn erbij betrokken);
- de ingrijpendheid van de organisatiewijziging (hoe ingrijpend zijn de gevolgen voor de betrokken ambtenaren).

Begripsomschrijving 'publiekrechtelijke taakoverheveling'

Bij publiekrechtelijke taakoverheveling moet gedacht worden aan het verplaatsen van taken naar een gemeenschappelijke regeling, de provincie of een ander publiekrechtelijk orgaan.

artikel 1:2 werkingssfeer

Herindelingsoperaties worden van de werkingssfeer van het sociaal statuut uitgezonderd. Bij herindeling is immers sprake van een bijzondere situatie waarin twee of meer gemeentelijke organisaties fuseren tot één nieuwe organisatie. Voor een dergelijke complexe reorganisatie moet een apart sociaal plan worden opgesteld in overleg met de andere werkgever(s) en de vakorganisaties in een Bijzonder Georganiseerd Overleg.

artikel 1:3 bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

De Gemeentewet (artikel 159) verplicht gemeenten een organisatieverordering vast te stellen waarin de hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie wordt vastgelegd. Deze verordering wordt vastgesteld door de gemeenteraad. Het nader invullen van de hoofdstructuur - de inrichting van de onderdelen van de hoofdstructuur - behoort tot de bevoegdheid van het college van burgemeester en wethouders, met dien verstande dat de sectordirecteur op grond van het Statuut voor de sectordirecteuren (artikel 1, lid 2) bevoegd is tot de indeling van zijn sector. Bij een organisatieverandering zal bekeken moeten worden of de organisatieverordering moet worden aangepast aan de nieuwe structuur.

artikel 1:4 bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Krachtens de Gemeentewet wordt bijvoorbeeld de gemeentesecretaris door de gemeenteraad aangesteld. Op grond van de Leidraad voor de selectie van leidinggevenden te benoemen door de raad worden de sectordirecteuren aangesteld door de gemeenteraad.

artikel 2:3 overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Voordat een definitief besluit genomen wordt over de organisatiewijziging dienen de personele gevolgen in het Georganiseerd Overleg aan de orde te komen. Hierbij geldt het overeenstemmingsvereiste. Indien nodig kan het Georganiseerd Overleg tussentijds bijeen worden geroepen. Het initiatief hiertoe kan zowel van de voorzitter als van de vakbondsdelegatie uitgaan.

artikel 2:5 taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

De kern van dit artikel is dat de onderwerpen die gedurende het reorganisatietraject moeten worden besproken, óf primair door de ondernemingsraad, óf primair in het Georganiseerd Overleg worden besproken. Dit om te voorkomen dat bepaalde discussies over deelonderwerpen twee keer moeten worden gevoerd, met mogelijk een ander eindresultaat. De taakverdeling ter zake is vastgelegd in het convenant inzake de taakafbakening tussen het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad dat op 8 december 1997 met het Georganiseerd Overleg is overeengekomen. Daarin is opgenomen dat de personele gevolgen van de organisatieverandering tot de bevoegdheid van het Georganiseerd Overleg behoren. De organisatie en werkwijze van het organisatie-onderdeel behoren tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

artikel 3:1 werkingssfeer hoofdstuk

Een 'interne' organisatiewijziging is een organisatieverandering waar geen andere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke werkgevers bij betrokken zijn.

artikel 3:2 werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Dit artikel legt de werkgever de inspanningsverplichting op ervoor te zorgen dat door de reorganisatie niemand onvrijwillig werkloos raakt. Deze inspanningsverplichting sluit niet uit dat voor betrokkenen een baan wordt gezocht buiten de organisatie. Ook reorganisatieontslag wordt niet uitgesloten, maar is pas een optie als alle mogelijke inspanningen nergens toe hebben geleid.

artikel 3:3 voorkeursvolgorde bij herplaatsing



Deze voorkeursvolgorde moet als volgt worden geïnterpreteerd.

Indien mogelijk blijft de ambtenaar na de reorganisatie dezelfde (vrijwel ongewijzigde) functie vervullen. Er zijn echter twee gevallen te noemen waarin dit niet (voor alle ambtenaren) mogelijk blijkt te zijn:

1. De functie die de ambtenaar vervulde, bestaat niet meer in de nieuwe organisatie. De ambtenaar wordt overgeplaatst naar een andere, passende functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Voor de functie die de ambtenaar vervulde, zijn in de nieuwe organisatie meer kandidaten dan formatieplaatsen (bijvoorbeeld als gevolg van een inkrimping). De ambtenaar wordt óf geplaatst in zijn oude functie, óf in een andere, passende functie.

Pas als na zorgvuldig onderzoek blijkt dat niet voor alle herplaatsingskandidaten een passende functie kan worden gevonden, wordt het onderzoek uitgebreid naar functies die niet passend, maar wel geschikt zijn.

artikel 3:4 uitgangspunten herplaatsing

De manier waarop de gegevens als bedoeld in het eerste lid van dit artikel tegen elkaar zullen worden afgewogen door de herplaatsingscommissie, zal bij elke zich voordoende reorganisatie apart ingevuld moeten worden. Bij de ene reorganisatie zal de geschiktheid in combinatie met de voorkeur van de ambtenaar het doorslaggevende plaatsingscriterium moeten zijn, terwijl bij de andere reorganisatie het criterium diensttijd beter op zijn plaats is. Bovendien is denkbaar dat voor verschillende functiegroepen verschillende plaatsingscriteria de doorslag zullen geven (bijvoorbeeld: 'geschiktheid' voor de leidinggevende functies, 'diensttijd' voor de overige functies).

artikel 3:6 geen passende of geschikte functie

In het eerste lid wordt onder meer gesproken over 'flankerende maatregelen'. Te denken valt bijvoorbeeld aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals een mobiliteitspremie of een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer of verhuiskosten voor iemand die een baan aanvaardt bij een andere werkgever.

artikel 3:7 toetsingscommissie

Tegen het voornemen tot ontslag kan de ambtenaar ingevolge dit artikel bedenkingen indienen bij het college van burgemeester en wethouders. Een paritair samengestelde toetsingscommissie adviseert het college ter zake, waarna definitieve besluitvorming plaatsvindt. Daartegen staat bezwaar en beroep open ingevolge de Algemene wet bestuursrecht.

De commissie gaat in zijn advies in op alle bedenkingen en toetst daarnaast of de werkgever voldaan heeft aan de in artikel 3:1 neergelegde verplichting om zich tot het uiterste in te spannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.

artikel 3:8 verplichting ambtenaar

Tegenover de inspanningsverplichting van de werkgever om onvrijwillige werkloosheid van de ambtenaar te voorkomen, staan verplichtingen van de medewerker. Dit artikel bevat de verplichting om een passende functie die met inachtneming van de herplaatsingsprocedure (zie hoofdstuk 4) is toegewezen, te aanvaarden. Deze verplichting is gebaseerd op het bepaalde in artikel 15:1:10 lid 1 van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst.

In het tweede lid wordt gesteld dat het college van burgemeester en wethouders kan besluiten tot (geheel of gedeeltelijk) verval van het wachtgeld of de uitkering. Het college kan zich daarbij baseren op artikel 10:22, lid 2, respectievelijk artikel 11:26, lid 3, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten.

artikel 3:10 functiegebonden toelagen

Onder functiegebonden toelagen worden verstaan de toelage onregelmatige dienst, de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst (wachtdiensttoelage) en de toelage bezwarende werkomstandigheden. Functiegebonden toelagen komen te vervallen als de ambtenaar na herplaatsing een functie gaat vervullen, waaraan deze toelagen niet zijn verbonden. Om een al te plotselinge inkomensachteruitgang te voorkomen wordt een aflopende compensatie toegekend. Vervallen toelagen worden alleen afgebouwd, indien en voor zover het verdwijnen van de toelagen een verlaging van de bezoldiging betekent. Het is immers denkbaar dat bij de overgang van functie A naar functie B de ene



toelage komt te vervallen, maar een andere toelage daarvoor in de plaats komt. Alleen de daling van de totale bezoldiging (salaris plus toelagen) wordt dan afgebouwd.

artikel 3:11 persoonsgebonden toelage

Een voorbeeld van een persoonsgebonden toelage is een toelage die de ambtenaar in het verleden op grond van artikel 3:7:8 van de Goudse uitwerkingsovereenkomst (buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver) is toegekend.

artikel 4:3 bedenkingen tegen voorstel

Op grond van de artikelen 4:8 en 4:9 van de Algemene wet bestuursrecht moet de ambtenaar de mogelijkheid krijgen om - naar keuze schriftelijk of mondeling - zijn bedenkingen te uiten voordat het definitieve besluit wordt genomen.

artikel 5:2 werkgelegenheid

De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. In dit overleg zal in ieder geval aan de orde komen of het personeel geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen en de wijze van inpassing. Bovendien zullen (de financiële aspecten van) de arbeidsvoorwaarden van het over te nemen personeel aan bod komen.

Artikel 8:4:1, lid 1, van de Goudse Uitwerkingsovereenkomst verplicht de werkgever om, voordat tot ontslag wegens reorganisatie (hier: privatisering of taakoverheveling) kan worden overgegaan, door middel van zorgvuldig onderzoek te bezien of het mogelijk is de desbetreffende ambtenaar passende werkzaamheden binnen de gemeente te laten verrichten.