

Besluit van het college van burgemeester en wethouders en de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Maassluis houdende regels omtrent het Sociaal Statuut Sociaal Statuut 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis en de werkgeverscommissie van de raad van de gemeente Maassluis;

overwegende, dat het gewenst is nadere regels te stellen met betrekking tot eventuele personele gevolgen verbonden aan wijzigingen in de organisatie van de gemeente Maassluis, niet zijnde een wijziging in de organisatie als gevolg van een gemeentelijke herindeling, privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling, en deze vast te leggen in een Sociaal Statuut;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

gelet op de bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Maassluis, met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 12:1:5 en 12:2 CAR-UWO en het bepaalde in Hoofdstuk 10d CAR-UWO, zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden;

gelet op artikel 127b van de Ambtenarenwet;

gelet op artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden;

gelet op artikel 127b van de Ambtenarenwet;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 3 december 2018;

besluit:

vast te stellen het **Sociaal Statuut gemeente Maassluis 2018**.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Doel van het Sociaal Statuut

Dit Sociaal Statuut (hierna 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna reorganisatie) op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Artikel 1.2 Werkingsfeer van het Sociaal Statuut

Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de gemeente Maassluis van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.

Deze regeling bevat algemeen geldende afspraken die -zo nodig maar niet noodzakelijk- nader in detail kunnen worden uitgewerkt in een reorganisatieplan.

Bij ieder voornemen tot een organisatiewijziging kan een op 'maatwerk' uitgewerkt reorganisatieplan worden vastgesteld. Een en ander dient te passen binnen de vastgestelde kaders van deze regeling.

Artikel 1.3 Definities (op alfabet gesorteerd)

Anciënniteit: het aantal jaren dat de medewerker op de peildatum in dienst van de werkgever is geweest;

Afspiegelingsbeginsel: in het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut ten aanzien van artikel 3.2). Dat betekent dat voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies, de medewerkers met de hoogste anciënniteit het eerst voor herplaatsing in de ongewijzigde, dan wel met de oude functie uitwisselbare functie in aanmerking komen. Hierbij geldt dat het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor herplaatsing in aanmerking komt, voor zover mogelijk,

overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De leeftijdsgroepen zijn de groepen: tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd;

Arbeidsduur:

formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;

feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de medewerker voor een bepaalde week is vastgesteld;

Arbeidvoorwaardenregeling van de gemeente Maassluis: de voor de gemeente Maassluis vastgestelde arbeidvoorwaardenregeling gebaseerd op de Collectieve Arbeidvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) van de sector gemeenten (hierna verder CAR-UWO);

Boventallig verklaarde medewerker (boventaligheid): de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie;

CAR-UWO (zie ook Arbeidvoorwaardenregeling van de gemeente Maassluis): Collectieve Arbeidvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) van de sector gemeenten;

Domeinbepaling: een domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie gevolgen ondervinden van de reorganisatie en is nodig voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel;

Flankerend beleid: maatregelen en/of faciliteiten die erop gericht zijn de personele gevolgen van de organisatiewijziging zoveel mogelijk op te vangen via in-, door- en uitstroom bevorderende maatregelen;

Functie: het geheel van werkzaamheden dat de medewerker verricht conform artikel 3:1 CAR-UWO;

Geschikte functie: een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken;

Gewijzigde functie: een functie die naar aard en inhoud meer dan 30% is gewijzigd;

Nieuwe functie: een functie die naar aard en inhoud niet voorkwam in de huidige organisatie;

Passende functie: een functie binnen of buiten de organisatie, waarin de medewerker gezien zijn persoon, opleiding, competenties, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en die de medewerker binnen een jaar in volle omvang kan uitoefenen na en via opleiding, training en/of begeleiding. Een passende functie is doorgaans een functie op hetzelfde functieniveau, waarbij geldt dat die functie nooit meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld (noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut bij definities);

Sleutelfunctie: een functie die is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de doorontwikkeling van de nieuwe organisatie, waarvoor bij plaatsing niet het afspiegelingsbeginsel geldt en die op basis van het geschiktheidsbeginsel wordt ingevuld;

Tijdelijke functie: een functie die door de werkgever zo lang de medewerker nog niet definitief is herplaatst in redelijkheid aan de medewerker kan worden opgedragen;

Uitwisselbare functie(s):

1. een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld (mens-volgt-werk);
2. functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;

Deze beide factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld;

Gemeentelijke herindeling: een wijziging van de grenzen van de gemeente, waarbij grondgebied van de ene naar de andere gemeente gaat, of (een) nieuwe gemeente(n) wordt/worden gevormd uit de oude gemeente(n);

Geschiktheidsbeginsel: keuze voor de meest geschikte kandidaat waarbij geschiktheid zorgvuldig en objectief wordt vastgesteld op grond van valide en verifieerbare argumenten. Hulpmiddelen hiervoor zijn onder andere diploma's, vastgestelde beoordelingen en assessments (zoals bedoeld in artikel 3.5, lid 1, van deze regeling);

Georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg (GO) zoals bedoeld in artikel 12:1 en 12.2 CAR-UWO;

Herplaatsen: het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie;

HR21: het landelijke en gemeentelijke functiebeschrijving- en waarderingsstelsel;

Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a, CAR-UWO: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

Noot: waar in deze regeling de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld

Ondernemingsraad: de ondernemingsraad (OR) zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);

Organisatie: de gemeente Maassluis;

Plaatsen: het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker op een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie(deel);

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

Publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van (een deel van) de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan, waaraan personele gevolgen zijn verbonden;

Remplaçant: de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen;

Reorganisatie (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 voor meer dan 1 persoon en die niet voortvloeit uit een gemeentelijke herindeling, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling;

Reorganisatieplan: bij ieder voornemen tot een organisatiewijziging kan een op 'maatwerk' uitgewerkt plan worden bijgevoegd. Een en ander dient te passen binnen de vastgestelde kaders van deze regeling (noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut bij Algemeen);

Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagenvergoeding, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoeelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend;

Vwnw (afkorting): Van werk naar werk;

Vwnw -commissie: de in hoofdstuk 9 bedoelde adviescommissie;

Vwnw -contract: het contract zoals bedoeld in artikel 10d:16 CAR-UWO;

Vwnw -traject: vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, heeft de boventallig verklaarde medewerker recht op het doorlopen van een Vwnw-traject dat er op gericht is op het herplaatsen van de medewerker;

Werkgever: het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maassluis.

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten

Bij een reorganisatie zal werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Werkgever zal zich binnen zijn mogelijkheden, tevens zo veel als mogelijk inspannen om te voorkomen dat een medewerker in een uitkerings situatie terecht komt.

Bij plaatsing op een passende of geschikte functie met een lager salaris perspectief is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk terugkeert op een functie met een gelijkwaardig werk-, denk- en salarisniveau als de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.

Als gevolg van een reorganisatie is gedwongen ontslag alleen dán aan de orde als:

- na het verrichten van de overeengekomen wederzijdse inspanningen gedurende het Vwnw-traject, (her)plaatsing intern of aanvaarding van een functie extern niet mogelijk is gebleken; of,
- een medewerker zich verwijtbaar opstelt of weigert medewerking te verlenen waar dat redelijkerwijs wel kan worden gevraagd door werkgever.

Werkgever benut alle natuurlijke momenten die mogelijkheden bieden om boventalligheid te vermijden. Denk onder meer aan natuurlijk verloop door vrijwillig vertrek, pensionering, niet verlengen van tijdelijke aanstellingen, terugbrengen van inhuur en maatwerkafspraken in het kader van flankerend beleid.

Van de medewerker wordt in dit kader flexibiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht.

De Vwnw-begeleiding bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen. Een exemplaar van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO is digitaal beschikbaar via RAP.

De commissie als bedoeld in Hoofdstuk 9 van deze regeling is desgevraagd belast met het toezicht op de uitvoering van de Vwnw-trajecten en het toezicht op de uitvoering van deze regeling.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsfase

Artikel 3.1 Uitgangspunten plaatsingsfase

1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt mens-volgt-werk. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
3. De medewerker die in het kader van een reorganisatie wordt geplaatst op een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen het nieuwe organisatie(deel), heeft recht op het salaris(perspectief) en/of de salaristoelagen, zoals die golden in de oude functie.
4. De plaatsing van de medewerker heeft geen gevolgen voor de hem toegekende faciliteiten die hem op grond van de CAR-UWO en/of aanvullende beleidsregels zijn toegekend, waaronder studiefaciliteiten en ouderschapsverlof.
5. Werkgever kan één of meerdere (advies)commissies instellen.

Artikel 3.2 Algemene garanties

Artikel 3.2.1 Om-, her- en bijscholing

1. De medewerker die slechts op een voor hem passende of geschikte functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing, kan worden verplicht mee te werken aan om-, her- en bijscholing. De leertermijn bedraagt maximaal één jaar.
2. De kosten voor om-, her- of bijscholing, evenals de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten, komen voor rekening van de werkgever.
3. De voor de in het eerste lid bedoelde om-, her- of bijscholing benodigde tijd wordt beschouwd als werktijd van de medewerker.

Artikel 3.2.2 Lager gewaardeerde functie

1. Medewerkers kunnen worden geplaatst in een lager gewaardeerde uitwisselbare, passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager.
2. De medewerker die als gevolg van een vorige reorganisatie al een of twee schalen lager is geplaatst, behoudt in een daaropvolgende reorganisatie de functieschaal van de oorspronkelijk vervulde functie (functieniveaugarantie).
3. Schriftelijke toezeggingen over een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de medewerker in het kader van de reorganisatie een functie met een lager salarisniveau gaat vervullen.

Artikel 3.2.3 Salarisgarantie

1. De medewerker die wordt geplaatst op een uitwisselbare, passende of geschikte functie waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan de oude functie, behoudt met inachtneming van de (beleids)regels die gelden voor een salarisverhoging, het salaris en het salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie. Het verschil tussen het oude en nieuwe lagere salaris wordt in de vorm van een garantietoelage zoals bedoeld in artikel 3:15 CAR-UWO, na plaatsing aan de medewerker, uitbetaald zo lang dat salaris lager is dan het salaris dat de medewerker in de oude functie ontving.
2. De medewerker die een garantietoelage ontvangt, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.
3. De medewerker die na de plaatsing een andere functie aanvaardt waaraan een hoger salarisniveau is verbonden dan aan de oude functie, ontvangt vanaf het moment van plaatsing het hogere salaris. Bij inpassing in een hogere schaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage. Indien na incorporatie nog een bedrag resteert, wordt dat deel nog aangemerkt als een garantietoelage.
4. De toegekende garantietoelage is pensioengevend en wordt aangepast aan de algemene trendmatige salaris aanpassingen (geïndexeerd) conform de Salaristabel gemeenteambtenaren.

Artikel 3.2.4 Salaristoelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een hoger gesalarieerde functie binnen de organisatie vervallen de salaristoelagen op grond van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO, tenzij de nieuwe functie ook aanspraak geeft op deze toelagen.
2. Bij plaatsing in een lagere of een gelijk gesalarieerde functie binnen de organisatie behoudt de medewerker voor de duur waarvoor ze zijn toegekend de functioneringstoelage (artikel 3:8 CAR-UWO) en de arbeidsmarkttoelage (artikel 3:9 CAR-UWO), indien hij daarop in zijn oude functie aanspraak had. De overige op basis van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO aan de medewerker in de oude functie toegekende toelagen komen te vervallen, tenzij de nieuwe functie ook aanspraak geeft op deze toelagen.
3. Op de Toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11 CAR-UWO), de Toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3:13 CAR-UWO) en/of de Inconveniënttoelage (artikel 3:14 CAR-UWO) zijn de bepalingen zoals bedoeld in artikel 3:16 (afbouwtoelage) van toepassing.

Artikel 3.2.5 Addendum beleidsregels en afspraken overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR-UWO

Voor de medewerker blijft wat in het Addendum beleidsregels en afspraken overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR Gemeente Maassluis als overgangsrecht is bepaald, voor zover relevant, onverkort van kracht, waaronder de Toelage Overgangsrecht (TOR), de 52-jarigen maatregel (oud artikel 24 Bezoldigingsregeling Gemeente Maassluis 2015) en de Persoonlijke toelage (oud artikel 22, Bezoldigingsregeling Gemeente Maassluis 2015).

(noot: zie voor de TOR ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut bij dit artikel)

Artikel 3.3 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut ten aanzien van artikel 3.3).

Artikel 3.4 Plaatsingsvolgorde

Toepassing van het in artikel 3.3 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers (anciënniteit). Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 3.5 Sleutelfuncties

1. Werkgever kan een sleutelfunctie aanwijzen als zijnde van vitaal belang voor de doorontwikkeling van de nieuwe organisatie, waarvoor bij plaatsing niet het afspiegelingsbeginsel geldt en die op basis van het geschiktheidsbeginsel wordt ingevuld.
2. De aanwijzing van de sleutelfunctie(s) valt onder het adviesrecht van de OR.

Hoofdstuk 4 Boventalligheid

Artikel 4.1 Boventalligverklaring

1. Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard. Dat wordt hen bij schriftelijke besluit meegedeeld.
2. Gedurende de periode van boventalligheid behoudt de boventallig verklaarde medewerker het hem toekomende salaris, zijn salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 CAR-UWO.

Artikel 4.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers

Boventallig verklaarde medewerkers worden met in achtname van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment - beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.

Artikel 4.3 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Remplacantenregeling: medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst.
2. Reductie aanstellingsomvang: medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Een medewerker waarvan op grond van deze bepaling de aanstellingsomvang is teruggebracht, en die na verloop van tijd op grond van artikel 2:7 CAR-UWO een verzoek om werktijduitbreiding indient, kan dat worden geweigerd in verband met de aanwezigheid van een zwaarwegend dienstbelang.
3. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden deze verzoeken gehonoreerd.

Hoofdstuk 5 Van werk naar werk (Vwnw)

Artikel 5.1 Doorlopen Vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde vwnw-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd - langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling (noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut ten aanzien van dit artikel).
3. De noodzakelijke kosten van het Vwnw-traject komen overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:16, lid 4, CAR-UWO voor rekening van werkgever. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt de werkgever een afzonderlijk besluit.

Artikel 5.2 Herplaatsing

1. Het Vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken na en via opleiding, training en/of begeleiding.
2. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht al het mogelijke te doen om een passende of geschikte functie te vinden.

3. Wanneer zich een passende functie voordoet, dient de boventallig verklaarde medewerker die te accepteren.
4. Wanneer het Vwnw-traject één jaar of langer heeft geduurd, is de boventallig verklaarde medewerker verplicht ook een geschikte functie te accepteren.
5. Wanneer de medewerker weigert een passende functie te accepteren, eindigt het Vwnw-traject tussentijds en wordt de medewerker ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO met ingang van de dag volgend op die waarop het Vwnw-traject is beëindigd.
In dat geval kan de werkgever aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.
6. Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij meerdere potentiële kandidaten is anciënniteit van toepassing.
7. De boventallig verklaarde medewerker is verplicht om, zolang hij nog niet definitief herplaatst is, met behoud van het hem toekomende salaris, zijn salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 CAR-UWO, tijdelijke voor de medewerker geschikte werkzaamheden te verrichten, als die werkzaamheden hem door de werkgever worden opgedragen.
8. Vacatures worden opengesteld voor boventallig verklaarde medewerkers voordat deze worden ingevuld met toepassing van de reguliere werving- en selectierichtlijnen.

Artikel 5.3 Onderbreken Vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het Vwnw-contract, kan in onderling overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) Vwnw-traject op te schorten voor de duur van tijdelijke plaatsing.

Hoofdstuk 6 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 6.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 CAR-UWO stelt werkgever op grond van artikel 17:7 CAR-UWO in dit hoofdstuk een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van deze regeling ondersteunen.

Artikel 6.2 Maatwerk

1. Voorzieningen en faciliteiten zoals genoemd in dit hoofdstuk worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de boventallig verklaarde medewerker toegekend en vastgelegd in een Vwnw-contract.
2. Voorzieningen en faciliteiten zoals genoemd in dit hoofdstuk kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Artikel 6.3 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren kunnen, met uitzondering van het bepaalde in artikelen 6.4.1, 6.4.4, 6.4.5, 6.4.6, 6.4.7, 6.4.8, 6.4.9 en 6.4.10 van deze regeling, de mobiliteit bevorderende voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Artikel 6.4 Maatregelen en faciliteiten

Artikel 6.4.1 Stimuleringsregeling (vertrekpremie)

1. Een boventallig verklaarde medewerker die -op eigen kracht- een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie of zich vestigt als zelfstandig ondernemer (op basis van een te overleggen en goedgekeurd ondernemingplan) heeft, zolang hem geen aanbod is gedaan voor een passende functie, dan wel na het verstrijken van één jaar van het Vwnw-traject voor een geschikte functie, aanspraak op een vertrekpremie conform de berekening in lid 2 van dit artikel, indien hij verzoekt om eervol ontslag ex artikel 8:1 CAR-UWO binnen een termijn van drie maanden na het verzoek en de werkgever dit verzoek inwilligt en de medewerker eervol ontslag verleent.
2. De vertrekpremie bedraagt bij een volledig ontslag:

Diensttijd	Aantal bruto maandsalarissen
Tot 5 jaar	3
5 tot en met 9 jaar	6
10 tot en met 19 jaar	9

3.
 - a. De diensttijd is gebaseerd op anciënniteit (noot: zie definities).
 - b. Alle diensttijd tot en met 6 maanden wordt naar beneden afgerond.
 - c. Alle diensttijd van meer dan 6 maanden wordt naar boven afgerond.
4.
 - a. De premie wordt berekend naar rato van het bruto maandsalaris en/of salaristoelage(n), inclusief de opbouw IKB, naar rato van de formele arbeidsduur per week van de boventallig verklaarde medewerker zoals in dit artikel bedoeld.
 - b. De premie wordt ineens uitbetaald met toepassing van de hiervoor geldende fiscale wet- en regelgeving.
5. De in lid 1 van dit artikel bedoelde boventallig verklaarde medewerker die conform de bepalingen uit dit artikel aanspraak krijgt op een vertrekpremie, doet daarmee afstand van zijn (resterende) rechten gerelateerd aan het deze regeling, waaronder de maatregelen en faciliteiten genoemd in de leden 6.4.2 tot en met 6.4.11 van deze regeling en het Vwnw-traject.
6. De in lid 1 van dit artikel bedoelde boventallig verklaarde medewerker aan wie conform de bepalingen uit dit artikel ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regelingen in het kader van ouderschapsverlof.
7. De in lid 1 van dit artikel bedoelde boventallig verklaarde medewerker die in verband met het in het eerste lid bedoelde ontslag een uitkering op basis van de Werkloosheidswet aanvraagt en deze voor rekening van de gemeente Maassluis toegekend krijgt, is gehouden de toegekende premie als bedoeld in dit artikel terug te betalen;
8. Met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband van in lid 1 van dit artikel bedoelde boventallig verklaarde medewerker, zullen de gemaakte afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Artikel 6.4.2 Proefplaatsing

1. Indien de boventallig verklaarde medewerker in dienst kan treden bij een andere werkgever, kan met instemming van werkgever een proefplaatsing plaatsvinden.
2. Gedurende de proefplaatsing behoudt de boventallig verklaarde medewerker zijn dienstverband bij werkgever, alsook de status van boventallig verklaarde medewerker en het salaris conform artikel 4.1, lid 2, van deze regeling.
3. De proefplaatsing duurt ten hoogste negen maanden.
4. Een proefplaatsing schort de Vwnw-termijn niet op.

Artikel 6.4.3 Detachering / stage

1. De boventallig verklaarde medewerker kan ter verbetering van zijn arbeidsmarktpositie met instemming van werkgever gedetacheerd worden bij een andere werkgever.
2. Gedurende de detachering behoudt de boventallig verklaarde medewerker zijn dienstverband bij werkgever, alsook de status van boventallig verklaarde medewerker en het salaris conform artikel 4.1, lid 2, van deze regeling.
3. De detachering duurt ten hoogste negen maanden.
4. Een detachering schort de vwnw-termijn niet op.
5. Aan de boventallig verklaarde medewerker kan ter verbetering van zijn arbeidsmarktpositie met instemming van werkgever een interne en externe stage worden aangeboden. Hiervoor gelden de bepalingen in de leden 2 tot en met 4 van dit artikel.

Artikel 6.4.4 Arbeidsmarktoriëntatie / outplacementtraject

1. De boventallig verklaarde medewerker kan op verzoek van de werkgever, dan wel op eigen verzoek deelnemen aan een arbeidsmarktoriëntatieonderzoek en/of outplacementtraject.
2. De kosten voor een arbeidsmarktoriëntatieonderzoek en/of outplacementtraject komen voor rekening van de werkgever, mits deze kosten vallen binnen het budget van artikel 5.1, lid 3, van deze regeling.

Artikel 6.4.5 Om-, her- en bijscholing

1. De boventallig verklaarde medewerker die slechts in een voor hem passende of geschikte functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing, kan worden verplicht mee te werken aan om-, her- en bijscholing. De leertermijn bedraagt maximaal één jaar.
2. De kosten voor om-, her- of bijscholing, evenals de daarmee direct verbandhoudende reis- en verblijfkosten, komen voor rekening van de werkgever, mits deze kosten vallen binnen het budget van artikel 5.1, lid 3, van deze regeling.

3. De voor de in het eerste lid bedoelde om-, her- of bijscholing benodigde tijd wordt beschouwd als werktijd van de medewerker.

Artikel 6.4.6 Salarisgarantie bij interne herplaatsing

1. De boventallig verklaarde medewerker die een andere passende of geschikte functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan de oude functie, behoudt met inachtneming van de (beleids)regels die gelden voor een salarisverhoging, het salaris en het salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie. Het verschil tussen het oude en nieuwe lagere salaris wordt in de vorm van een garantietoelage zoals bedoeld in artikel 3:15 CAR-UWO, na plaatsing aan de boventallig verklaarde medewerker uitbetaald zo lang dat salaris lager is dan het salaris dat de medewerker in de oude functie ontving.
2. De boventallig verklaarde medewerker die een garantietoelage ontvangt, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.
3. Indien er zich een vacature voordoet in een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau, wordt deze functie aan de in lid 1 van dit artikel bedoelde medewerker aangeboden. In het geval de medewerker deze functie weigert, vervalt de garantietoelage zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
4. De boventallig verklaarde medewerker die een andere passende of geschikte functie aanvaardt waaraan een hoger salarisniveau is verbonden dan aan de oude functie, ontvangt vanaf het moment van plaatsing het hogere salaris. Bij inpassing in een hogere schaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage. Indien na incorporatie nog een bedrag resteert, wordt dat deel nog aangemerkt als een garantietoelage.
5. De toegekende garantietoelage is pensioengevend en wordt aangepast aan de algemene trendmatige salaris aanpassingen (geïndexeerd) conform de Salaristabel gemeenteambtenaren.

Artikel 6.4.7 Salaristoelagen

1. Voor de boventallig verklaarde medewerker die wordt geplaatst in een hoger gesalarieerde functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de salaristoelagen op grond van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO, tenzij de nieuwe functie ook aanspraak geeft op deze toelagen.
2. Bij plaatsing in een lagere of een gelijk gesalarieerde functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt de boventallig verklaarde medewerker voor de duur waarvoor ze zijn toegekend de functioneringstoelage (artikel 3:8 CAR-UWO) en de arbeidsmarkttoelage (artikel 3:9 CAR-UWO), indien hij daarop in zijn oude functie aanspraak had. De overige op basis van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO aan de medewerker in de oude functie toegekende toelagen komen te vervallen, tenzij de nieuwe functie ook aanspraak geeft op deze toelagen.
3. Op de Toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11 CAR-UWO), de Toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3:13 CAR-UWO) en / of de Inconveniëntentoeelage (artikel 3:14 CAR-UWO) zijn de bepalingen zoals bedoeld in artikel 3:16 (afbouwtoelage) van toepassing.

Artikel 6.4.8 Studiefaciliteiten

1. De boventallig verklaarde medewerker 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 boventallig verklaarde medewerker 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 6.4.9 Salarisgarantie bij aanvaarden functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de boventallig verklaarde medewerker een functie van tenminste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, zal de werkgever het bruto salaris gedurende drie jaar aanvullen tot aan het niveau van het bruto salaris en/of toegekende salaristoelagen inclusief de opbouw van het IKB dat de medewerker genoot direct voorafgaande aan zijn ontslag bij de werkgever.
2. De boventallig verklaarde medewerker die een lager betaalde functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang zal gedurende drie jaar deze aanvulling naar rato ontvangen.

Artikel 6.4.10 Verhuiskosten

1. Teneinde de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken zal aan boventallig verklaarde medewerker bij ontslag op eigen verzoek een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft en verhuizing noodzakelijk is. Deze tegemoetkoming bedraagt, met inachtneming van fiscale wet- en regelgeving, ten hoogste het in artikel 18:1:5 CAR-UWO bepaalde.

2. De verhuiskostenvergoeding wordt pas toegekend als de boventallig verklaarde medewerker meer dan 60 kilometer van zijn nieuwe werkplek woont en binnen een afstand van 20 kilometer van de nieuwe standplaats gaat wonen.
3. Als de boventallig verklaarde medewerker bij de nieuwe werkgever eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.
4. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de boventallig verklaarde medewerker daadwerkelijk is verhuisd en facturen kunnen worden overgelegd.

Artikel 6.4.11 Addendum beleidsregels en afspraken overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR

Voor de boventallig verklaarde medewerker blijft wat in het Addendum beleidsregels en afspraken overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR Gemeente Maassluis als overgangsrecht is bepaald, voor zover relevant, onverkort van kracht, waaronder de Toelage Overgangsrecht (TOR), de 52-jarigen maatregel (oud artikel 24 Bezoldigingsregeling Gemeente Maassluis 2015) en de Persoonlijke toelage (oud artikel 22, Bezoldigingsregeling Gemeente Maassluis 2015).

(noot: zie voor de TOR ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut bij dit artikel)

Hoofdstuk 7 Van werk naar werkcommissie (Vwnw-commissie)

Artikel 7.1 Vwnw-commissie

Bij een geschil zoals bedoeld in het hierna volgende artikel sluit werkgever zich aan bij een externe paritaire Vwnw-commissie zoals bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO.

Noot: zie ook de bijgaande Toelichting op het Sociaal Statuut ten aanzien van 4. Van werk naar werkcommissie (hoofdstuk 7).

Artikel 7.2 Taak

1. De Vwnw-commissie is desgevraagd belast met het toezicht op:
 - a. de uitvoering van de Vwnw-trajecten;
 - b. met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de Vwnw-commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.
4. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschillen bedoeld in dit artikel.

Hoofdstuk 8 Functiebeschrijving en -waardering

Artikel 8.1 Uitgangspunten

1. De functiebeschrijvings- en waarderingssystematiek voor de organisatie is HR21, het landelijke en gemeentelijke functiebeschrijving- en waarderingssysteem.
2. Tot dat met het GO een procedureregeling Functiebeschrijving en functiewaardering HR21 is overeengekomen, worden de bepalingen voor het selecteren en vaststellen van de HR21 (norm)functies en/of lokale functies die nodig zijn voor het plaatsen van medewerkers, vastgelegd in het Reorganisatieplan Maassluis 2018.
3. Werkgever stelt de geselecteerde HR21 (norm- en lokale) functiebeschrijvingen inclusief de bij de HR21 (norm)functie behorende waardering bij algemeen verbindend voorschrift vast.

Artikel 8.2 Vaststelling conversietabel

1. Werkgever stelt op basis van de vastgestelde gemeentelijke salarisstructuur, op basis van het overeenstemmingsvereiste met het GO, een conversietabel vast.
2. Door middel van toepassing van de vastgestelde conversietabel worden de waarderingen van alle functiebeschrijvingen omgezet naar functionele schalen.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 9.1 Inwerkingtreding en looptijd

1. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na de dag van publicatie.
2. Zo lang over een nieuwe regeling geen overeenstemming is bereikt, behoudt deze regeling rechtskracht totdat er overeenstemming is over een nieuwe regeling.
3. Alle voorgaande regelingen met betrekking tot organisatieveranderingen komen hiermee te vervallen.
4. Tenminste eens per jaar voeren partijen overleg over de uitvoering van deze regeling en over eventuele wijzigingen of aanpassingen.

Artikel 9.2 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van deze regeling zou leiden tot een onbillijke situatie voor een boventallig verklaarde medewerker, kan werkgever van deze regeling afwijken in een voor de boventallig verklaarde medewerker gunstige zin.
Toelichting: lid 1 voorziet in gevallen wanneer zich persoonlijke omstandigheden voordoen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid (onbillijkheid) voorziet en werkgever in overleg met betrokkene naar een oplossing zoekt.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist werkgever op basis van overeenstemming na overleg met het GO.
Toelichting: lid 2 voorziet in gevallen waarin deze regeling niet voorziet en werkgever ter zake nadere regels stelt. Deze liggen in het verlengde van (aanvullend op) deze regeling en vallen dan net als deze regeling zelf onder het overeenstemmingvereiste.

Artikel 9.3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Statuut 2018".

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 18 december 2018.

*de gemeentesecretaris,
A.L. Duijmaer van Twist*

*de burgemeester,
dr. T.J. Haan*

Met uitzondering van Hoofdstuk 8 Functiebeschrijving en -waardering, aldus vastgesteld door de werkgeverscommissie van de raad op 18 december 2018.

C.M.P. 't Hart, voorzitter.

Toelichting

Algemeen

Over de naamgeving van dit soort regelingen (sociaal statuut, plan, -akkoord, -leidraad) bestaan verschillende opvattingen, waarbij vaak in het ene document de uitgangspunten worden geregeld, die in een ander document - voorzien van procedurele afspraken - worden toegepast op een concrete reorganisatie.

Het CvA heeft een voorbeeld model Sociaal Statuut opgesteld, waarin de nieuwe afspraken over de 'Van werk naar werkbegeleiding' bij reorganisatie zijn opgenomen (Hoofdstuk 10d CAR-UWO). Het voorbeeld model Sociaal Statuut is bedoeld als een handreiking die gemeenten kunnen gebruiken voor het lokale overleg met de bonden over een nieuw Sociaal Statuut. De modelregeling beperkt zich tot situaties waarbij binnen de gemeentelijke organisatie als gevolg van reorganisatie boventalligheid ontstaat. De modelregeling kan naar eigen inzicht worden aangepast en uitgebreid naar andere situaties waarbij medewerkers (nadelige) gevolgen ondervinden.

Het voorbeeld model is geen aanbeveling dat na overleg in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) tot stand is gekomen. Het is een voorbeeld model die op lokaal (gemeentelijk) niveau gebruikt kan worden. Veel gemeenten hebben dit model inmiddels overgenomen.

Procedureafspraken vormen geen onderdeel van deze modelregeling. Voor zover deze al geen onderdeel zijn van het reorganisatieplan, zijn procedureafspraken primair aangesloten op de bestaande wet- en regelgeving, afspraken met OR en GO en de lokale rechtspositionele regelingen.

In dit sociaal statuut worden de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen geregeld van de medewerkers van de gemeente Maassluis van wie de functie of rechtspositie door een reorganisatie worden 'geraakt'. Het vormt onder andere de basis waarop werkgever en boventallig verklaarde medewerker elkaar voorstellen kunnen doen over de wijze waarop voorkomende problemen kunnen worden opgelost.

Dit sociaal statuut voorziet in generieke regels en kaders voor maatwerk, waarmee de uit een reorganisatie voortvloeiende rechtspositionele problemen zo goed mogelijk tegemoet kunnen worden getreden. Soms echter, kunnen kaders en regels een bevredigende oplossing voor betrokken partijen in de weg staan. In die gevallen is het reorganisatie- / sociaal plan geen 'keurslijf' en moeten betrokken

partijen de vrijheid hebben om elkaar voorstellen te doen die - mits ze geen negatieve gevolgen voor derden bevatten - afwijken van hetgeen in deze regeling is geregeld. Om spraakverwarring te voorkomen ten opzichte van het 'Sociaal Statuut' wordt gekozen voor het gebruik van 'reorganisatieplan' in plaats van 'sociaal plan'.

NB. Gevolgen invoering Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor het Sociaal Statuut. Een geactualiseerde versie van het model Sociaal Statuut komt zo snel mogelijk na het gereed komen van de nieuwe cao, naar verwachting begin 2019 beschikbaar. Als daartoe aanleiding is (bijvoorbeeld in geval van afspraken over overgangsrecht) komt er eventueel eerder een tijdelijke versie (Bron: update VNG / CvA 26 juli 2018: Planning producten en diensten invoering Wnra geactualiseerd).

Considerans

Op grond van de gemeentewet is het college bevoegd regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie. Bevoegd gezag hiervoor is de werkgeverscommissie van de raad.

De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming (artikel 25 WOR).

Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college de commissie voor het georganiseerd overleg op de hoogte. Het overleg wordt gevoerd op basis van het overeenstemmingsvereiste (artikel 12:1:5 en 12:2 CAR-UWO).

In artikel 127b van de Ambtenarenwet is geregeld dat bij een reorganisatie die leidt tot het verlies van arbeidsplaatsen het eerst afscheid wordt genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt het eerst afscheid genomen van degene die het kortste dienstverband heeft.

Definities:

Afspiegelingsbeginsel: zie toelichting hieronder bij Plaatsingsfase.

Passende functie: een passende functie kan ook een functie zijn waarvoor de medewerker op het moment van beoordeling nog niet geschikt is, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat hij/zij door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie. Wat in een concrete situatie 'passend' is, is door tijdsverloop aan verandering onderhevig. Naarmate de tijd verstrijkt kunnen er (fasegewijs) minder hoge eisen kunnen worden gesteld aan de 'passendheid' van een aangeboden functie. In artikel 5.2 van deze regeling is dit verder vorm en inhoud gegeven.

Reorganisatie: lokaal kunnen aan deze omschrijving nog criteria worden toegevoegd ten aanzien van omvang of impact van de organisatiewijziging, zodat niet iedere wijziging van de organisatie een 'reorganisatie' is in de zin van deze regeling. Bij de begripsomschrijving is ook aansluiting worden gezocht bij de tekst van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Als een organisatiewijziging gevolgen heeft voor maar één medewerker, wordt daarvoor op basis van deze regeling een individueel maatwerkplan opgemaakt.

1. Plaatsingsfase (Hoofdstuk 3)

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

Artikel 3.1

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

Artikel 3.2

Het Sociaal Statuut vormt onder andere de basis waarop werkgever en boventallig verklaarde medewerker elkaar voorstellen kunnen doen over de wijze waarop voorkomende problemen kunnen worden opgelost. Een organisatiewijziging kan echter ook gevolgen hebben voor een (niet boventallig verklaarde) medewerker die op een uitwisselbare, passende of geschikte functie geplaatst wordt. Daarom bevat artikel 3.2 bepalingen over garanties die in zijn algemeenheid op de medewerker die door de reorganisatie geraakt wordt, van toepassing zijn.

Artikel 3.2.2, lid 2

Belangrijk is ook om vast te stellen wat de gevolgen zijn van een herplaatsing in een lager gewaardeerde functie. Wordt bij een volgende reorganisatie uitgegaan van het oude of het laatste functieniveau? Medewerkers wordt een 'functieniveau-garantie' gegeven om te voorkomen dat hun functieniveau bij opeenvolgende reorganisaties onbedoeld wordt verlaagd.

Artikel 3.2.5

In onderdeel B van het Addendum beleidsregels en afspraken overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR Gemeente Maassluis is ten aanzien van de Toelage Overgangsrecht (TOR) het volgende met het GO overeengekomen.

De medewerker die voor 1 januari 2016:

- is aangewezen als vallend onder de bijzondere regeling volgens de regeling "Flexibele werktijden gemeente Maassluis 2015", en/of
- een Toelage Onregelmatige Dienst en/of een toelage Beschikbaarheidsdienst ontvangt kan in aanmerking komen voor een TOR, zolang de werkzaamheden worden verricht.

De TOR wordt volgens de afgesproken termijnen bij het salaris uitbetaald, tenzij er sprake is van een eenmalige afkoop. De uitbetaling geschiedt in het jaar 2016 in maandelijkse termijnen, in 2017 per kwartaal, in 2018 halfjaarlijks en vanaf 2019 jaarlijks.

Indien het nominale bedrag van de TOR is samengesteld uit meerdere toelagen en één van de toelagen komt te vervallen, dan vindt er een herberekening van de TOR plaats op basis van de resterende toelage(n).

Bij wijzigingen van werkzaamheden waaraan de TOR gekoppeld is aan een toelage en deze komt te vervallen, is overeenstemming met het GO van belang, indien het gaat om een groep medewerkers die een bepaalde functie uitvoeren of bij een bepaalde eenheid werkzaam zijn.

Artikel 3.3

Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht, dat de regels bevat met betrekking tot de wijze waarop het UWV zijn in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag. Ten aanzien van dit sociaal statuut gaat het om een analoge toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in het Ontslagbesluit geldt voor ontslagen uit een groep uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of de groep productiemedewerkers. Stikt genomen komt het afspiegelingsbeginsel volgens het Ontslagbesluit niet in de plaats van het anciënniteitsbeginsel maar wordt het daaraan voorafgaand toegepast. Het houdt in dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig verklaarde medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën worden geplaatst (of uiteindelijk voor ontslag worden voorgedragen) wordt bepaald aan de hand het aantal dienstjaren; het anciënniteits-beginsel. De bedoeling hiervan is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk wordt gehandhaafd. Ook bij kleine reorganisaties waarbij binnen een groep van uitwisselbare functies weinig medewerkers boventallig worden (waardoor het afspiegelingsbeginsel rekenkundig moeilijk toepasbaar is) kan er behoefte zijn om leeftijd een rol te laten spelen in de bezetting in de nieuwe organisatie. Een afdeling met voornamelijk oudere medewerkers kan er belang bij hebben om de enkele aanwezige jongere medewerkers te behouden na een reorganisatie. In een dergelijk geval kan in een sociaal plan of reorganisatieplan worden bepaald dat in verhouding meer medewerkers uit de categorieën van oudere medewerkers als boventallig worden aangemerkt.

De tekst van artikel 4.2 leden 1 en 4 van het Ontslagbesluit luidt:

- o 1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare

- functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.
- o 4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.

Artikel 3.4

Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn. Zo lang er nog boventallig verklaarde medewerkers zijn, wordt van iedere afzonderlijke reorganisatie - per groep van uitwisselbare functies - de plaatsingsvolgorde (rangordening) up to date gehouden. Los daarvan moet worden bepaald of medewerkers die inmiddels zijn herplaatst in een passende of geschikte functie nog aanspraak kunnen maken op (na)plaatsing in een uitwisselbare functie.

Artikel 3.5

Gegeven het feit dat zowel de organisatie als de medewerkers er een groot belang bij hebben dat sleutelfuncties (zoals leidinggevende of overige cruciale functies) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld, worden sleutelfuncties ingevuld op basis van het geschiktheidsbeginsel. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst. Andere hulpmiddelen zijn diploma's en vastgestelde beoordelingen.

1. **Boventalligheid (Hoofdstuk 4).**

Artikel 4.2

Boventallig verklaarde medewerkers worden met in achtname van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment - beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente. Het is niet de bedoeling is dat hij of zij binnen de organisatie wordt ingezet op de oude functie dan wel de werkzaamheden die de medewerker voorafgaande aan de boventalligverklaring verrichtte. Boventallig verklaarde medewerkers kunnen op basis van detachering ook buiten de werkorganisatie van de gemeente worden ingezet. Naast hun werkzaamheden worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om uitvoering te geven aan het Vwnw-contract (artikel 10d:16 CAR-UWO).

Artikel 4.3, lid 1

Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het Vwnw-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een verantwoorde bedrijfsvoering, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de gereplaceerde worden betrokken.

NB. Gevolgen invoering Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor boventallige medewerkers. "De aanpassingswetgeving voorziet nog niet in een oplossing voor medewerkers bij gemeenten die bij een reorganisatie vóór 2020 boventallig worden en ná 2020 worden ontslagen. Boventalligheid vóór 2020 wordt in elke gemeente afzonderlijk gereguleerd door het voor die gemeente geldende, met de vakbonden vastgestelde, sociaal statuut of sociaal plan. De gemeentelijke rechtspositie geeft boventallige medewerkers recht op een re-integratie-periode ('van-werk-naar-werk') van maximaal 2 jaar, zodat het mogelijk is dat medewerkers die vóór 1 januari 2020 boventallig worden pas na 1 januari 2020 kunnen worden ontslagen. Na 1 januari 2020 is reorganisatieontslag echter pas mogelijk na toestemming van het UWV, die zal toetsen met andere criteria dan in de sociale statuten/plannen van (de meeste) gemeenten. Teneinde rechtszekerheid voor gemeentelijke werkgevers en werknemers te garanderen, dient er naar mening van de VNG te worden voorzien in de vorm van een tijdelijke overgangsregeling voor deze specifieke gevallen (Bron: Brief VNG aan Ministerie van BZK d.d. 26 maart 2018 over Consultatie conceptwetsvoorstel Aanpassingswet normalisering rechtspositie ambtenaren)."

2. **Van werk naar werk (Hoofdstuk 5)**

Artikel 5.1, lid 1

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

Artikel 5.1, lid 2

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

Artikel 5.2, lid 4

Naarmate de tijd verstrijkt kunnen er (fasegewijs) minder hoge eisen kunnen worden gesteld aan de 'passendheid' van een aangeboden functie. In artikel 5.2, lid 4, van deze regeling wordt dit concreet gemaakt.

Artikel 5.3

Het alternatief voor de in dit artikel geregelde onderbreking van het Vwnw-traject, is de betrokken medewerker herplaatsen in de tijdelijke functie. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt in herplaatsing in een tijdelijke functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

Herplaatsen in een tijdelijke functie binnen de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het Vwnw-traject eindigt. Na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden is er opnieuw sprake van boventalligheid en wordt een nieuw vwnw-traject gestart. Dit laatste geldt ook als de medewerker is gedetacheerd buiten de werkorganisatie van de gemeente.

Herplaatsen in een tijdelijke functie buiten de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het Vwnw-traject eindigt en de medewerker bij de gemeente wordt ontslagen.

Na beëindiging van de werkzaamheden is de rechtpositie van de medewerker afhankelijk van wat met de nieuwe werkgever is overeengekomen. De vraag die zich hier voordoet is welke betekenis moet worden gegeven aan de tijdelijke aard van een functie. In een tijd waarin vrijwel iedereen die bij een nieuwe werkgever begint, voor bepaalde tijd wordt aangenomen maakt het ook uit of het om een periode van 3 maanden of 3 jaar gaat.

3. **Mobiliteit bevorderende maatregelen (Hoofdstuk 6)**

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een Vwnw-contract vastgelegd (artikel 10d:16 CAR-UWO).

Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet. Bij mobiliteitsbevorderende maatregelen kan aan een groot scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventalligheid. Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Artikel 6.3

Het beschikbaar stellen van mobiliteitsbevorderende voorzieningen in de voorfase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventalligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd. Een aantal voorzieningen zijn -mede op basis van de toepassing van hoofdstuk 10d- specifiek bedoeld voor een boventallig verklaarde medewerker en worden derhalve uitgesloten van de voorfase. Denk bijvoorbeeld aan voorzieningen en de daarvoor noodzakelijk te maken kosten in het Vwnw-traject.

Artikel 6.4.1, lid 4

Alle diensttijd tot en met 6 maanden wordt naar beneden afgerond > bijvoorbeeld 7 jaar en 4 maanden wordt naar beneden afgerond op 7 jaar.

Alle diensttijd van meer dan 6 maanden wordt naar boven afgerond > bijvoorbeeld 7 jaar en 7 maanden wordt naar boven afgerond op 8 jaar.

4. **Van werk naar werkcommissie (Hoofdstuk 7)**

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

Een Vwnw-commissie mag niet dezelfde zijn als de bezwarencommissie voor personele aangelegenheden. Indien er echter al een commissie is met een vergelijkbaar doel als de Vwnw-commissie, bijvoorbeeld voor het namelijk toezien op de uitvoering van een reorganisatie, mag deze commissie worden gehandhaafd. Wel moet die commissie dan vergelijkbare bevoegdheden krijgen als die zijn voorzien in hoofdstuk 10d CAR-UWO voor de Vwnw-commissie.

De vwnw-commissie is geen herplaatsingscommissie.

Een Vwnw-commissie kan voor meerdere gemeenten werken. Dat is aan te bevelen in verband met de benodigde deskundigheid van de leden en in gevallen waarin weinig geschillen worden voorzien. Die commissie moet dan wel door elk van de deelnemende gemeenten als zodanig worden aangewezen. Voor Maassluis is dit de meest praktische oplossing.

Schema Van werk naar werk-traject

Stap 0: Reorganisatieplan



Stap 1: De boventalligverklaring

Op de datum van de boventalligverklaring start het van-werk-naar-werk-traject. De looptijd hiervan is in beginsel 2 jaar vanaf deze datum.



Stap 2: VWNW-onderzoek

Er moet in kaart worden gebracht welke werkzaamheden de medewerker zou willen en kunnen doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Dit onderzoek moet zijn afgerond binnen een maand na de boventalligverklaring, maar mag daarvoor al starten.



Stap 3: Vaststelling VWNW-contract

De afspraken die de gemeente en medewerker maken om ander werk te vinden worden in een contract vastgelegd. Daarin staan in ieder geval doelen, termijnen, beschikbare faciliteiten en evaluatiemomenten. Dit contract moet binnen 3 maanden na stap 1 gereed zijn.



3 maanden voor het eind van het VWNW-traject kan, na inwinnen van advies van de loopbaanadviseur, een ontslagbesluit worden genomen volgens artikel 8:3.

Stap 4: Einde VWNW-traject

Het VWNW-traject eindigt indien:

- Er ander werk is gevonden
- Er 2 jaren zijn verstreken en de ambtenaar is ontslag verleend
- De ambtenaar om ontslag heeft verzocht
- Er is sprake van tussentijdse beëindiging op grond van artikel 10d:19

Het VWNW-traject kan eenmalig worden verlengd. Dit traject eindigt vervolgens op dezelfde wijze als vermeld bij stap 4.