

Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn

Het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn;
Gelet op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, artikel 160, lid 1 onder c, van de Gemeentewet
en artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

B E S L U I T vast te stellen het volgende:

Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn

Inleiding

Gemeente Alphen aan den Rijn wil organisatieveranderingen tot een minimum beperken. Als het toch nodig blijkt de organisatie (structureel) aan te passen, hanteren we bij voorkeur het principe van 'organisch veranderen': werkenderwijs in nauwe samenwerking met de medewerkers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad veranderingen 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende rechtspositionele waarborgen voor de medewerkers. Organisatieveranderingen worden hiermee geleidelijk(er) doorgevoerd, zijn veelal minder ingrijpend voor de medewerkers en de werkprocessen terwijl de besluitvorming juist aanzienlijk sneller plaats kan vinden.

Organisch veranderen kan alleen plaatsvinden als de organisatieverandering op voorhand niet leidt tot de aanwijzing van boventallige werknemers. Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut bevat de uitwerking van de uitgangspunten van organisch veranderen. Voor organisatieveranderingen die zich niet lenen voor het principe van 'organisch veranderen' gelden de bepalingen van hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut. Hierin zijn de verschillende formele fasen van een 'klassieke reorganisatie' uitgewerkt. Bij deze organisatieveranderingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om boventalligheid dan wel gedwongen ontslag van medewerkers te voorkomen. Als een organisatieverandering toch leidt tot boventallige medewerkers, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de betrokken werknemer om ervoor te zorgen dat de werknemer zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen de organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren. De 'Van werk naar werk begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten. De daarin voorkomende bepalingen zoals die nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling één geheel te vormen.

Met de Ondernemingsraad en het lokaal overleg wordt aan de voorkant van een organisatieverandering overleg gevoerd over de vraag of 'organisch veranderen' van toepassing is. Tevens kan in overleg met de ondernemingsraad gedurende een organische verandering besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut als in de praktijk blijkt dat het organisch veranderingsproces toch leidt tot belangrijke wijzigingen met nadelige gevolgen voor werknemers (zoals de aanwijzing van boventallige werknemers conform de Ontslagregeling terwijl deze uitkomst vooraf niet was voorzien). Eventuele wijzigingen die op grond van het organisch veranderen al zijn doorgevoerd, worden op dat moment opnieuw bekeken.

Doel en werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut heeft als doel – in aanvulling op de regels uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling, de Uitvoeringsregels UWV en de Cao gemeenten - uitgangspunten, procedures en arbeidsvoorwaardelijke waarborgen vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van een reorganisatie van de gemeentelijke organisatie op een zorgvuldige en sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van dit Sociaal Statuut - met name de in bijlage opgenomen mobiliteit bevorderende maatregelen - in een vroegtijdig stadium proactief worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van werknemers te bevorderen teneinde boventalligheid te voorkomen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Boventallige werknemer:** de werknemer die als gevolg van een organisatieverandering niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie, die als gevolg daarvan boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is.
- b. **geschikte functie:** een functie die geen passende functie is maar die de werknemer in het kader van herplaatsing bereid is te aanvaarden;
- c. **herplaatsen:** het na een organisatieverandering plaatsen van een boventallige werknemer in een passende of geschikte functie.
- d. **werknemer:** de werknemer als bedoeld in de Cao Gemeenten
- e. **organisatieverandering:** iedere belangrijke verandering van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van de gemeentelijke organisatie of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die ingrijpende gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers of de werkgelegenheid.
- f. **organisch veranderen:** werkenderwijs in nauwe samenwerking met de werknemers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad veranderingen 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende arbeidsvoorwaardelijke waarborgen voor de werknemers.
- g. **passende functie:** een functie waarin de werknemer gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden herplaatst dan wel binnen een termijn van maximaal één jaar geschikt gemaakt kan worden na om-, her- of bijscholing. Uitgangspunt is een functie met eenzelfde waarderingsniveau, maar een functie die één schaal lager is gewaardeerd dan de functie die de werknemer voor de organisatieverandering vervulde, wordt ook als passend beschouwd.
- h. **privatisering :** organisatieverandering 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, niet zijnde een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek;
- i. **publiekrechtelijke taakoverheveling :** organisatieverandering die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan, niet zijnde een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek;
- j. **sociaal plan:** nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een organisatieverandering, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling;
- k. **uitwisselbare functie:**
 1. functie die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel vergelijkbaar (uitwisselbaar) is voor wat betreft inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie en die gelijkwaardig is voor wat betreft het niveau van de functie en de daarbij behorende beloning;
 2. functie in de organisatie die op basis van de onder 1. genoemde gezichtspunten overeenkomt met de functie die de werknemer vóór de organisatieverandering heeft vervuld.

Hoofdstuk 2 Besluit tot organisatieverandering

Artikel 2:1 Voornemen tot organisatieverandering

1. De werkgever informeert de betrokken werknemers de ondernemingsraad en het lokaal overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot een organisatieverandering.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad en het lokaal overleg hun mening over het voornemen kenbaar kunnen maken.
3. Het voorgenomen besluit van de werkgever bevat een tijdsbepaling of peildatum en een domeinbepaling, waardoor duidelijk is in welke tijdsperiode één of meerdere – met name te noemen – onderdelen van de organisatie worden gewijzigd.

Artikel 2:2 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en lokaal overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van werknemers geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatieverandering aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld. De ondernemingsraad en het lokaal overleg maken hierover - met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden en de Cao Gemeenten - voorafgaand aan een organisatieverandering nadere afspraken.

Artikel 2:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over de hoofdlijnen van het voornemen tot organisatieverandering.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van de hoofdlijnen van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het voorgenomen besluit, de globale planning van de organisatieverandering, de mogelijke personele gevolgen 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.
4. De ondernemingsraad streeft ernaar haar advies kenbaar te maken in de eerstvolgende overlegvergadering.

Artikel 2:4 Overleg lokaal overleg

1. De adviesaanvraag als bedoeld in artikel 2:3 wordt tevens aan het lokaal overleg gezonden. Op basis van deze informatie wordt, voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, overleg gevoerd met het lokaal overleg over:
 - a. de gevolgen op hoofdlijnen van het besluit voor de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers en de eventueel naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen;
 - b. de vraag of de organisatieverandering - in relatie tot de onderwerpen onder sub a – plaats kan vinden volgens de bepalingen van hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut (organisatieveranderingen via het principe van organisch veranderen) dan wel dat de bepalingen van hoofdstuk 4 (overige organisatieveranderingen) van toepassing worden verklaard. Organisatieveranderingen worden via de bepalingen van hoofdstuk 3 doorgevoerd, tenzij sprake is van:
 - de verwachting dat de organisatieverandering leidt tot negatieve arbeidsvoorwaardelijke consequenties en/of aanpassing van de HR21-functie voor werknemers;
 - de verwachting dat de organisatieverandering leidt tot aanwijzing van boventallige werknemers;
 - privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.
2. Het lokaal overleg stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid haar standpunt kenbaar te maken ten aanzien van de vraag als bedoeld in het 1e lid onder b.
3. Binnen twee weken na ontvangst van de adviesaanvraag als bedoeld in het eerste lid maakt het lokaal overleg schriftelijk haar standpunt kenbaar ten aanzien van de vraag als bedoeld in het eerste lid, sub b.
4. Indien de organisatieverandering zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, stelt de werkgever in overleg met het lokaal overleg een sociaal plan op.
5. De werkgever legt het sociaal plan ter overeenstemming voor aan het lokaal overleg.

Artikel 2:5 Definitief besluit tot organisatieverandering

1. De werkgever informeert de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en het lokaal overleg over het definitieve besluit tot organisatieverandering. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen van het besluit, de globale planning van de organisatieverandering en de te volgen procedure (hoofdstuk 3 dan wel hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut).
2. Indien de werkgever in het besluit tot organisatieverandering afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 3 Organisatieveranderingen via het principe van 'organisch veranderen'

Artikel 3:1 Betrokkenheid werknemers en ondernemingsraad

1. Brede communicatie met de werknemers en de ondernemingsraad is essentieel bij organisch veranderen. Hierdoor ontstaat draagvlak en betrokkenheid.
2. Werknemers en ondernemingsraad worden actief betrokken bij doel en richting van de organische verandering, actief op de hoogte gehouden van de voortgang en gedurende alle fasen gestimuleerd om hun inbreng te leveren.
3. De ondernemingsraad wordt bij elke stap uitgenodigd om mee te praten of om zich te laten informeren.

Paragraaf 1 Oriëntatiefase

Artikel 3:2 Plan van aanpak

1. Voor aanvang van de proeffase als bedoeld in paragraaf 2, stelt de werkgever met actieve betrokkenheid van de werknemers en de ondernemingsraad een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft inzicht in:
 - a. doel en richting van de organische verandering;
 - b. de planning van de organische verandering, waaronder tenminste de aanvang en duur van de periode waarin het traject van organisch veranderen gaat plaatsvinden.
 - c. de wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van werknemers en ondernemingsraad wordt vormgegeven
 - d. de wijze waarop tussentijdse evaluatie en bijsturing wordt vormgegeven
 - e. op basis van welke aspecten aan het einde van de proeffase geëvalueerd wordt of het traject van organisch veranderen geslaagd is.
3. Het plan van aanpak geeft daarnaast, waar mogelijk, inzicht in het organisatie- en formatieplan, waaronder:
 - a. een organogram van de gewijzigde organisatie;
 - b. een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
 - c. een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie.

Artikel 3:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat gestart wordt met de proeffase als bedoeld in paragraaf 2, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 3:2.
2. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het veranderingsproces.
3. Bij een negatief advies van de ondernemingsraad wordt de organisatieverandering volgens de bepalingen van hoofdstuk 4 van dit Sociaal Statuut voortgezet.
4. De werkgever informeert de betrokken werknemers en het lokaal overleg over het advies van de ondernemingsraad.

Paragraaf 2 Proeffase

Artikel 3:4 Arbeidsvoorwaarden gedurende de proeffase

1. Werknemers behouden gedurende de proeffase hun oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden.
2. Administratieve en praktische knelpunten, zoals autorisaties in diverse systemen, worden geïnventariseerd en voor de duur van de proeffase praktisch opgelost.

Artikel 3:5 Tussentijds besluit tot toepassing van hoofdstuk 4

1. Indien daartoe tijdens de proeffase aanleiding bestaat, kan op ieder moment in overleg met de ondernemingsraad besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut.
2. Het lokaal overleg wordt onverwijld geïnformeerd over het besluit als bedoeld in het eerste lid.

Paragraaf 3 Evaluatiefase

Artikel 3:6 Evaluatie

Na afloop van de proeffase wordt het resultaat van het veranderingsproces met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad geëvalueerd overeenkomstig hetgeen hierover is opgenomen in het plan van aanpak.

Artikel 3:7 Adviesaanvraag ondernemingsraad

Bij een positieve evaluatie wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd alvorens de veranderingen - voor zover van toepassing - worden geformaliseerd in bijvoorbeeld werkprocessen, inrichting van de organisatie en functies.

Hoofdstuk 4 Overige organisatieveranderingen

Artikel 4:1 Werkingsfeer hoofdstuk 4

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op organisatieveranderingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen, die zich niet lenen voor het principe van organisch veranderen zoals uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Paragraaf 1 Plan van aanpak

Artikel 4:2 Plan van aanpak

1. Ten behoeve van de implementatie van een organisatieverandering stelt de werkgever een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:
 - a. het organisatie- en formatieplan. Dit plan bevat:
 - een organogram van de gewijzigde organisatie;
 - een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
 - een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;
 - b. de planning van de organisatieverandering;
 - c. de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie ten behoeve van de werkgever over de voorgenomen plaatsing en de ingediende bedenkingen ten aanzien van de voorgenomen plaatsing. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - één extern lid namens de werkgever;
 - één extern lid namens de vakbonden in het Lokaal Overleg;
 - een onafhankelijke, externe voorzitter aan te wijzen door de werkgever en de vakbonden.
 - d. de doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Artikel 4:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat de werkgever overgaat tot implementatie van een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 4.2.
2. De ondernemingsraad stelt het Lokaal Overleg in de gelegenheid een standpunt kenbaar te maken ten aanzien van de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 4.2, tweede lid, onder c. De ondernemingsraad neemt in beginsel het standpunt van het Lokaal Overleg over in zijn advies. .
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Paragraaf 2 Plaatsingsfase

Artikel 4:4 Uitgangspunt

Bij een organisatieverandering geldt ten aanzien van de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'.

Artikel 4.5 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal de plaatsen werknemers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling en de UWV uitvoeringsregels bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Artikel 4:6 Plaatsingsplan

1. De werkgever stelt een plaatsingsplan op met een overzicht van de voorgenomen plaatsingen.
2. De werknemer die niet in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst, wordt boventallig verklaard.
3. De werkgever informeert de betrokken werknemer schriftelijk over de voorgenomen plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk het voorgenomen besluit de werknemer boventallig te verklaren. Het voorgenomen besluit vermeldt in ieder geval de ingangsdatum van de plaatsing, de functie en de waardering daarvan en de plaats van de functie in de gewijzigde organisatie.
4. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid mondeling of schriftelijk binnen drie weken na het bekendmaken van het voorgenomen besluit hun bedenkingen daartegen kenbaar te maken. Indien

een plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 4.2, tweede lid, is ingesteld, adviseert deze commissie de werkgever over de ingediende bedenkingen. De commissie hoort de werknemer die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de werknemer een afschrift ontvangt.

5. Na behandeling van de ingediende bedenkingen stelt de werkgever het plaatsingsplan definitief op.

6. De medewerkers ontvangen zo spoedig mogelijk na definitieve opstelling van het plaatsingsplan bericht over hun plaatsing dan wel boventallig verklaring. In dit bericht gaat de werkgever in op een eventueel ingediende bedenking door de medewerker.

7. De werknemer die het niet eens is met zijn plaatsing of het besluit tot boventallig verklaring kan hierover een advies vragen aan de regionale geschillencommissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten.

Paragraaf 3 Van werk naar werk

Artikel 4.7 Doorlopen van Werk naar werk-traject

1. Op boventallige werknemers met een dienstverband van tenminste twee jaar zijn de artikelen in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten van toepassing. Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is, heeft deze het recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk-traject' (hierna te noemen: vwnw-traject).

2. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – langer dan twee jaar – die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun dienstverband.

3. Op boventallig verklaarde werknemers met een dienstverband van tenminste twee jaar zijn tevens de in de bijlage bij dit Sociaal Statuut opgenomen mobiliteit bevorderende maatregelen van toepassing.

4. De boventallige werknemer mag tijdens het vwnw-traject geen passende of geschikte functie of – al dan niet tijdelijke – werkzaamheden weigeren.

5. De boventallige werknemer behoudt tijdens het vwnw-traject zijn reguliere arbeidsvoorwaarden voor wat betreft salaris, verlofaanspraken en aanstellingsduur; indien van toepassing worden inkomensbestanddelen en onkostenvergoedingen naar de gewijzigde situatie bezien en waar nodig ingetrokken of afgebouwd volgens de daarvoor geldende regelingen.

Artikel 4.8 Inzet boventallige werknemers

Uitgangspunt is dat boventallige werknemers met inachtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de beschikbare formatie worden ingezet in de organisatie van de werkgever.

Artikel 4.9 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de boventallige werknemer in een passende of geschikte functie binnen de organisatie, op aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing binnen de organisatie geschiedt op basis van geschiktheid van de werknemer voor de functie, zoals die blijkt uit beoordelingen, verslagen van personeelsgesprekken, opleidings- en werkervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstesten.

2. Boventallige werknemers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie.

Artikel 4.10 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallige werknemer voor bepaalde tijd kan worden herplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering aan het vwnw-traject kan worden gegeven, kan in goed overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 4.11 Salaris, toelages en vergoedingen

1. Indien de boventallige werknemer wordt herplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvan de waardering één schaal lager is dan de schaal van de oorspronkelijke functie, behoudt de werknemer recht op het salaris en het salarisperspectief behorende bij de oorspronkelijke functie.

2. Eventuele functie gebonden toelages en vergoedingen worden afgebouwd volgens de daarvoor geldende regels.

Artikel 4.12 Inspanningsverplichting

1. Indien de werknemer wordt herplaatst in een functie waarvan de waardering lager ligt dan de waardering van de oorspronkelijke functie, dan geldt voor de werkgever en de werknemer een blijvende inspanningsverplichting om alsnog tot herplaatsing in een andere passende functie binnen de gemeentelijke organisatie te komen waarvan de waardering overeenkomt met de oorspronkelijke functie van de werknemer.

2. Indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende inspanningen levert als bedoeld in het eerste lid, vervalt de salarisgarantie als bedoeld in artikel 4.11 en wordt het salaris van de werknemer verlaagd met één salarisschaal. De inspanningsverplichting als bedoeld in het eerste lid komt hiermee te vervallen.

Artikel 4.13 Regionale geschillencommissie

De werknemer kan een geschil over de afspraken in het kader van een vwnw-traject ter behandeling voorleggen aan de regionale geschillencommissie, als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten.

Hoofdstuk 5 Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk 6

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen die niet vallen onder artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (overgang van onderneming).

Artikel 5:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich maximaal inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de betrokken werknemers behouden blijft.

2. De werkgever treedt met de betrokken privaat- of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de werknemers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Hierbij geldt 'mens volgt werk'.

3. De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg een sociaal plan op ter uitwerking van en/of aanvulling op dit hoofdstuk. Uitgangspunt is gelijkwaardigheid van het geheel van arbeidsvoorwaarden voor en na de taakoverheveling. In het sociaal plan worden o.a. afspraken gemaakt over salarisgarantie, verlof, ambtsjubileum, studiefaciliteiten en het aanvaarden van een uitwisselbare of passende functie bij de privaat- of publiekrechtelijke instantie.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt om de werknemer te plaatsen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende of geschikte functie binnen de organisatie aan te bieden, krijgt de werknemer de status van boventallig verklaarde werknemer. Hierbij gelden hoofdstuk 4 van dit Sociaal Statuut en de rechten en plichten als bedoeld in hoofdstuk 9 van Cao Gemeenten en de in bijlage 1 bij dit Sociaal Statuut opgenomen mobiliteit bevorderende maatregelen.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 6:2 Evaluatiebepaling

Drie jaar na inwerkingtreding van deze regeling – of zoveel eerder of later als partijen in het lokaal overleg overeenkomen - wordt het Sociaal Statuut en de toepassing hiervan geëvalueerd.

Artikel 6:3 Inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn en treedt in werking op 1 januari 2020.

Bijlage 1: Mobiliteit bevorderende maatregelen bij organisatieveranderingen

Werkingsfeer

Door organisatieveranderingen kunnen werknemers hun functie verliezen. Met mobiliteit bevorderende maatregelen kan de betrokken werknemer worden ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie. Bij een 'klassieke' organisatieverandering kunnen de mobiliteit bevorderende maatregelen voorafgaand (proactief) dan wel tijdens het 'Van Werk Naar Werk'-traject worden ingezet met als doel gedwongen ontslag/werkloosheid te voorkomen. Ook bij het organisch veranderen kunnen de mobiliteit bevorderende maatregelen worden ingezet, maar alleen op basis van vrijwilligheid. Bij een organische organisatieverandering wordt met de inzet van de mobiliteit bevorderende maatregelen beoogd boventalligheid te voorkomen en werknemers proactief in beweging te krijgen.

De mobiliteit bevorderende maatregelen hebben tot doel:

- het voorkomen van boventalligheid door het proactief inzetten van deze maatregelen;
- bij te dragen aan het vinden van een nieuwe functie, intern of extern, voor werknemers die door een organisatieverandering, bezuiniging hun functie verliezen en daardoor gedwongen ontslag te voorkomen;
- duidelijkheid te scheppen tussen werkgever en werknemer over wat men van elkaar kan verwachten wanneer de werknemer met (gedwongen) mobiliteit te maken krijgt;
- een klimaat te scheppen waarin mobiliteit van werknemers als normaal wordt ervaren.

Uitgangspunten

- 'Van Werk Naar Werk': het is de bedoeling dat de werknemer - ook al heeft deze (tijdelijk) geen functie meer - toch zoveel mogelijk aan het werk blijft en tijdelijke werkzaamheden krijgt opgedragen; dit gebeurt enerzijds omdat het voor de werknemer belangrijk is om actief deel te blijven uitmaken van het arbeidsproces en anderzijds vanuit organisatorisch en economisch oogpunt (de werknemer levert een tegenprestatie voor het ontvangen salaris);
- de werknemer en de werkgever werken actief mee aan het opstellen en uitvoeren van het 'Van Werk Naar Werk'-contract; de werknemer heeft recht op een optimale ondersteuning van de werkgever;
- bij het zoeken naar een passende functie of geschikte functie wordt zo breed mogelijk gekeken (zowel binnen Gemeente Alphen aan den Rijn als binnen de overheid in brede zin én binnen het bedrijfsleven);
- bij gedwongen mobiliteit is ruimte voor verwerking van het functieverlies;
- herplaatsing kan door werknemers ook worden gezien als een kans tot herbezinning op de loopbaan.

Mobiliteit bevorderende maatregelen

In een concreet geval maken de werknemer en de leidinggevende afspraken over de activiteiten die in het 'Van Werk Naar Werk'-traject worden ingezet en worden afspraken gemaakt over de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken en de aard en frequentie van de begeleiding tijdens deze fase. Deze afspraken worden vastgelegd in het 'Van Werk Naar Werk'-contract. De kosten van de activiteiten uit het contract komen, mits redelijk en billijk, tot een maximum van € 7.500,- voor rekening van de gemeente. In voorkomende gevallen kan besloten worden om af te wijken van het gestelde maximum indien daarmee de kansen van de werknemer op het vinden van een andere functie daadwerkelijk worden vergroot.

Mobiliteit bevorderende maatregelen die ingezet kunnen worden:

- psychologische ondersteuning: aan werknemers kan op hun verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden ten behoeve van de emotionele verwerking van het verlies van de functie;
- opstellen van arbeidsmarktprofiel;
- opstellen zoekprofiel: als blijkt dat geen helder zoekprofiel kan worden verkregen, kan een extern loopbaanadvies worden gevraagd, dan wel een assessment of een potentieelanalyse of ander aanvullend onderzoek zoals arbeidsdeskundig onderzoek worden aangeboden;
- verlenen van sollicitatieverlof of faciliteiten voor sollicitatietraining;
- aanbieden van her-, om- en/of bijscholing voor zover dat aantoonbaar bijdraagt aan het vervullen van een nieuwe functie of het bevorderen van de kansen op het verkrijgen van een nieuwe functie;
- aanbieden van interim-functievervulling, detachering, collegiale doorlening en stage voor zover dit bijdraagt aan een vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden;
- outplacement(begeleiding);
- aanpassen van de afgesproken opzegtermijn als de werknemer een andere functie heeft gevonden;
- proefplaatsing in een functie gedurende maximaal 1 jaar (proefplaatsing voor de duur van ten hoogste 6 maanden, met maximaal 6 maanden verlenging);

- terugkeergarantie interne herplaatsing: als binnen drie maanden na herplaatsing binnen de gemeente (zonder voorafgaande proefplaatsing) blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de werknemer op zijn verzoek één keer opnieuw door het college boventallig worden verklaard. De periode waarin de werknemer vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het 'Van Werk Naar Werk'-traject;
- terugkeergarantie externe herplaatsing: indien een medewerker na zijn vertrek bij Gemeente Alphen aan den Rijn buiten zijn schuld in de eerste twee maanden wordt ontslagen, kan deze medewerker terugkeren naar de Gemeente en wordt hij opnieuw boventallig verklaard. De periode die de medewerker vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het nieuwe 'Van Werk Naar Werk'-traject;
- geheel of gedeeltelijke ontheffing van de terugbetalingsverplichting met betrekking tot ouderschapsverlof en verhuis- en studiekostenvergoeding;
- verstrekken van een verhuiskostenvergoeding conform de daarvoor geldende regelingen;
- loonsuppletie: bij ontslag op initiatief van de werknemer wegens het aanvaarden van een baan buiten Gemeente Alphen aan den Rijn op een lager salarisniveau, kan besloten worden om gedurende het eerste jaar een aanvulling op het salaris te verlenen tot maximaal 100% van het oude salarisniveau en gedurende het tweede jaar een aanvulling van maximaal 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Deze aanvulling kan op verzoek van de werknemer worden afgekocht; de hoogte van de afkoopsom wordt in overleg met de werknemer vastgesteld. Ook kunnen afspraken gemaakt worden over overige secundaire arbeidsvoorwaarden;
- bij ontslag op initiatief van de werknemer in verband met het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten binnen zes maanden na de start van het 'Van Werk Naar Werk'-traject, kan op verzoek van de werknemer besloten worden het dienstverband maximaal drie maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode de werknemer de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de werknemer worden gekapitaliseerd. Voorwaarde is indiening van een degelijk uitgewerkt businessplan en een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

Indien de bovengenoemde maatregelen tot onbillijke uitkomsten leiden, beslist de werkgever over de toekenning van andere of aanvullende faciliteiten.

Vertrekpremie

Bij ontslag op initiatief van de werknemer wegens het aanvaarden van een functie buiten de gemeentelijke organisatie ontvangt de boventallige werknemer een vertrekpremie. De vertrekpremie bedraagt:

- bij vertrek binnen 0 tot en met 3 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 4 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 4 tot en met 6 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 3 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 7 tot en met 12 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 2 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 13 tot en met 18 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 1 bruto maandsalaris.

De vertrekpremie wordt teruggevorderd indien na het vertrek van de werknemer en toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van WW-aanspraken ten laste van Gemeente Alphen aan den Rijn of indien na externe herplaatsing de werknemer gebruik maakt van de terugkeergarantie (ontslag binnen twee maanden na vertrek).

Toelichting

Artikel 1.1 Definities

Geschikte functie: of een functie voor een werknemer geschikt is, naast de bereidheid van de werknemer om deze te vervullen, is ter beoordeling van de werkgever. Deze baseert zich op objectieve gegevens, zoals opleiding en ervaring, beoordelingen van functioneren en competenties.

werknemer: onder het begrip werknemer valt zowel de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hieronder valt niet de werknemer die voor bepaalde tijd is aangesteld voor een specifieke opdracht.

Organisatieverandering: organisatieveranderingen die slechts consequenties hebben voor enkele werknemer leiden niet tot toepassing van het Sociaal Statuut. Ook indien een organisatieverandering geen personele gevolgen heeft, is toepassing van het Sociaal Statuut niet aan de orde. Bijvoorbeeld: een wijziging van de ophanging van een afdeling binnen de organisatie of een uitbreiding van de formatie zonder consequenties voor de zittende werknemers.

Onder ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie wordt o.a. verstaan: boventalligheid en wijzigingen in HR21 functie voor werknemers.

Organisch veranderen: als bij voorbaat al duidelijk is, dat organisatiewijziging gaat leiden tot boventallige werknemers of andere ingrijpende rechtspositionele gevolgen, kan organisch veranderen niet plaatsvinden.

Passende functie: onder een passende functie wordt in eerste instantie verstaan een functie met eenzelfde waardering als de oorspronkelijke functie. Teneinde de kans op herplaatsing in het kader van een Van Werk Naar Werk Traject zo groot mogelijk te maken, wordt een functie waarvan de waardering één schaal lager is dan de oorspronkelijke functie ook nog als een passende functie aangemerkt.

Hoofdstuk 2 Besluit tot organisatieverandering

Artikel 2.1

De in het derde lid opgenomen domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd. Met behulp van het in leeftijdsgroepen indelen van het personeelsbestand (het 'afspiegelen') wordt – in geval er arbeidsplaatsen vervallen - de plaatsingsvolgorde vastgesteld, die na de organisatieverandering in acht moet worden genomen. Bij het vaststellen van de plaatsingsvolgorde hoeven op grond van artikel 9.15, zesde lid, van de Cao Gemeenten uitsluitend de functies te worden betrokken die a) met de vervallen functies/arbeitsplaatsen uitwisselbaar zijn en b) voorkomen binnen het deel of de delen van de organisatie die worden gereorganiseerd (het 'reorganisatiedomein'). Het betreft hier een in de Cao Gemeenten geregelde afwijking van artikel 14 van de Ontslagregeling.

Met peildatum wordt hier bedoeld op de peildatum die wordt genoemd in artikel 12 van de Ontslagregeling. Als de kans bestaat dat als gevolg van de betreffende organisatieverandering uiteindelijk werknemers moeten worden ontslagen, is de peildatum de datum waarop de werknemers in verband met de organisatieverandering boventallig zijn geworden.

Artikel 2:2 e.v.

Zowel de ondernemingsraad (OR) als het lokale overleg(LO) hebben een rol in het proces van organisatieverandering. De OR heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht ten aanzien van belangrijke organisatieveranderingen en de personele gevolgen daarvan. Met het LO wordt op grond van de Cao Gemeenten overleg gevoerd over de gevolgen van de organisatieverandering voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van werknemers. De OR en het LO stemmen hun bevoegdheden met elkaar af. Bij de vraag of een verandering van de organisatie via het principe van organisch veranderen kan plaatsvinden, is het LO aan zet, maar stelt het de OR in de gelegenheid haar standpunt hierover aan het LO kenbaar te maken.

Hoofdstuk 3 Organisch veranderen

Organisch veranderen is niet mogelijk als op voorhand duidelijk is, dat de verandering zal leiden tot de aanwijzing van boventallige werknemers. In het proces van organisch veranderen is een aantal fases te onderscheiden. In de oriëntatiefase wordt met actieve betrokkenheid van werknemers en de ondernemingsraad een plan van aanpak opgesteld. Over dit plan van aanpak wordt advies aan de OR gevraagd

Gedurende de proeffase behouden de werknemers hun oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden en kan in overleg met de OR besloten worden alsnog over te gaan tot een klassieke organisatieverandering. Individuele afspraken met werknemers in deze fase worden schriftelijk vastgelegd.

Indien in de evaluatiefase blijkt, dat het organisch veranderproces geslaagd is, wordt de OR om advies gevraagd alvorens de veranderingen worden geformaliseerd.

Hoofdstuk 4 Overige organisatieveranderingen

Artikel 4.2 en 4.3 Plan van aanpak en advies ondernemingsraad

Het plan van aanpak wordt voor advies voorgelegd aan de OR. Per organisatieverandering wordt bekeken of een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld. In bepaalde situaties heeft het instellen van een dergelijke commissie namelijk geen toegevoegde waarde. Bijvoorbeeld in het geval voor alle medewerkers een uitwisselbare functie voorhanden is. De OR vraagt over het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie het standpunt van het Lokaal Overleg.

Plaatsingsfase

Artikel 4.4

Werknemers die niet overeenkomstig het principe 'mens volgt werk' kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie, worden afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid herplaatst in een passende of geschikte functie.

Artikel 4.5

De Ontslagregeling vindt zijn grondslag voornamelijk in artikel 7:669, vijfde lid, van het Burgerlijk Wetboek en bevat de materiële regels waaraan zowel het UWV (en ook de in de Cao Gemeenten geregelde Ontslagcommissie) als in beroep de Kantonrechter een ontslagverzoek toetst. In de Ontslagregeling worden regels gesteld voor het vaststellen van de ontslagvolgorde indien er als gevolg van een organisatieverandering functies/arbeitsplaatsen komen te vervallen. De regels die gelden voor het vaststellen van de ontslagvolgorde gelden spiegelbeeldig ook voor het vaststellen van de plaatsingsvolgorde.

De belangrijkste regel in dat verband betreft de toepassing van het 'afspiegelingsbeginsel' (artikel 11 van de Ontslagregeling). Het doel dat met toepassing van het 'afspiegelingsbeginsel' wordt gediend is dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de organisatie ná de organisatiewijziging zoveel mogelijk overeenkomt met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand vóór de organisatiewijziging. Dat doel kan alleen bereikt worden als per categorie uitwisselbare functies de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie (en in een later stadium, de ontslagen) gelijkmatig worden verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën.

Artikel 4.6

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 iedereen voorspelbaar zijn.

Artikel 4.7 Van werk naar werk traject

In hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten is bepaald dat werknemers die boventallig worden verklaard recht hebben op het doorlopen van het Van Werk Naar Werk Traject. Naast de in hoofdstuk 9 opgenomen faciliteiten, heeft de boventallig verklaarde werknemer recht op de in de bijlage bij het Sociaal Statuut opgenomen opgenomen mobiliteit bevorderende maatregelen, inclusief de mogelijkheid tot toekenning van een vertrekpremie

Op grond van artikel 9.1 van de Cao Gemeenten zijn werknemers die op de dag waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden korter dan twee jaar in dienst zijn bij de gemeente, van de vww-begeleiding uitgesloten. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat het dienstverband van de betrokken werknemer voor het verstrijken van de periode van twee jaar rechtsgeldig kan worden beëindigd.

In het vierde lid van artikel 4.7 is opgenomen dat de boventallig verklaarde werknemer tijdens het van-werk-naar-werk-traject geen passende of geschikte functie of al dan niet tijdelijke werkzaamheden mag weigeren. Over het accepteren van een passende of geschikte functie of tijdelijke werkzaamheden vindt altijd overleg plaats met de boventallige werknemer.

In het vijfde lid wordt bepaald dat inkomensbestanddelen en onkostenvergoedingen naar de gewijzigde situatie kunnen worden ingetrokken of afgebouwd. In artikel 3:16 van de Cao Gemeenten is de afbouw opgenomen van de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst en de inconveniëntentoeelage.

Artikel 4.11 en 4.12 salaris en inspanningsverplichting

Artikel 4:11

In het kader van een organisatiewijziging kan een werknemer ge- of herplaatst worden in een passende of geschikte functie. In de definitiebepalingen is bepaald dat een passende functie maximaal één schaal lager gewaardeerd kan zijn dan de oorspronkelijke functie van de werknemer. In de definitie van geschikte functie is in het geheel geen waardering opgenomen.

In verband hiermee is in artikel 4:11 bepaald, dat bij plaatsing in een passende of geschikte functie waarvan de waardering één schaal lager is dan de oorspronkelijke functie, de werknemer recht blijft houden op het salaris (en salarisperspectief) van de oorspronkelijke functie (in de vorm van een zgn. garantieschaal). In dit geval geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een blijvende inspanningsverplichting om de werknemer alsnog te plaatsen in een functie waarvan de waardering gelijk is aan die van de oorspronkelijke functie van de werknemer.

Voor een werknemer met een garantieschaal geldt bij een eventuele nieuwe organisatiewijziging de functionele schaal als uitgangspunt bij plaatsing.

Voor de werknemer met een garantieschaal geldt bij een eventuele nieuwe organisatiewijziging dat hij/zij er maximaal één salarisschaal op achteruit kan gaan ten opzichte van zijn/haar garantieschaal.

Artikel 4:12

Aan de inspanningsverplichting om de werknemer terug te brengen op zijn oude waarderingsniveau wordt invulling gegeven door de werknemer een voorrangspunt te geven bij interne vacatures. Dit betekent dat – voordat een vacature intern wordt opengesteld – allereerst wordt bekeken of deze aan de betrokken werknemer kan worden aangeboden. Verder worden schriftelijke afspraken gemaakt waarin wordt vastgelegd welke activiteiten de werkgever en de werknemer verrichten om de werknemer op het oude waarderingsniveau terug te brengen. Te denken valt bijvoorbeeld aan het volgen van een opleiding of het aanbieden van interim-functievervulling. Deze afspraken worden gemonitord en besproken en eventueel bijgesteld in periodiek te houden personeelsgesprekken. Indien de werknemer

zijn inspanningsverplichtingen aantoonbaar niet nakomt dan vervalt de salarisgarantie en wordt het salaris van de werknemer verlaagd met ten hoogste één salarisschaal. Hiermee komen de inspanningsverplichtingen van zowel de werkgever als de werknemer te vervallen.

Artikel 4.13

In artikel 11.5 van de Cao Gemeenten is bepaald dat een geschil over de afspraken in het vwnw-traject aan een geschillencommissie kan worden voorgelegd. In dit kader heeft Gemeente Alphen aan den Rijn zich aangesloten bij de regionale geschillencommissie die hiertoe door Servicepunt 71 is opgericht.

Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 5.2 en 5.3 Werkgelegenheid en geen passende of geschikte functie

Ook bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling, niet vallend onder artikel 7:662 e.v. van het BW, is uitgangspunt dat de werkgever zich inspant om boventaligheid te voorkomen. Mocht dat onverhoopt toch het geval zijn, dan worden het van-werk-naar-werk traject en de mobiliteitsbevorderende maatregelen ingezet om een werknemer naar een andere functie of baan te begeleiden.

Artikel 6:2 Evaluatiebepaling

In artikel 6:2 is opgenomen dat (de toepassing van) het Sociaal Statuut drie jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd. Het spreekt vanzelf dat een evaluatie alleen plaatsvindt indien dit een toegevoegde waarde heeft. Partijen kunnen in het lokaal overleg besluiten een evaluatie eerder dan na drie jaar of op een later tijdstip te laten plaatsvinden.

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn op 17 december 2019,

De secretaris, de burgemeester.