



## G E M E E N T E B O R N E

### Sociaal statuut van de gemeente Borne 2014

#### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

**BAR:** Bornse Arbeidsvoorwaarden Regeling;

**ambtenaar:** de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a van de BAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten op grond van artikel 2:5 e.v. van de BAR;

**werkgever:** de gemeente Borne;

**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, dan wel privatisering / verzelfstandiging of een publiekrechtelijke taakoverheveling;

**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;

**personele gevolgen:** gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren, waarbij in tegenstelling tot het bepaalde in artikel 8:3, lid 1 van de BAR als uitgangspunt wordt gehanteerd, dat gedwongen ontslagen worden voorkomen;

**salaris:** het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in hoofdstuk 3 (Bezoldigingsregeling), artikel 3:1 van de BAR;

**salarisperspectief:** de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

**bezoldiging:** het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen, als omschreven in artikel 3:1:1:1 e.v. van de Bezoldigingsregeling uit de BAR;

**persoonsgebonden toelage:** de toelage, niet zijnde een functiegebonden toelage, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsregeling van de gemeente Borne;

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

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

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

**herplaatsingskandidaat:** de ambtenaar waarvan de functie geheel of gedeeltelijk is vervallen;

Paraaf namens college van B&W:

1

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



G E M E E N T E B O R N E

**geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

**georganiseerd overleg:** de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12, artikel 12:1 van de BAR;

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

**sociaal plan:** nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een organisatiewijziging;

**boventaligheid:** de situatie dat een ambtenaar wegens een organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie.

**Artikel 1:2 Werkingssfeer**

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

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

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

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, her- en/of overplaatsing en eventueel ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Paraaf namens college van B&W:

2

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

### Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

#### Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

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

#### Artikel 2:2 Extern advies

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

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

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg, overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

#### Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

#### Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

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

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

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Paraaf namens college van B&W:

3

Paraaf namens ABVAKABO JNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

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

#### Artikel 3:1 Werkingsfeer hoofdstuk

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

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

De werkgever hanteert als uitgangspunt dat gedwongen ontslagen worden voorkomen.

#### Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

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

1. de ambtenaar blijft de ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk);
  2. de ambtenaar wordt herplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
  3. de ambtenaar wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

#### Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

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

1. de geschiktheid van de ambtenaar voor de functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  2. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
  3. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Borne;
  4. de leeftijd van de ambtenaar;
  5. de ambtenaar met een vaste aanstelling gaat voor boven de ambtenaar met een tijdelijke aanstelling.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder 1. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

#### Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

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

#### Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
2. De ambtenaar, waarvan de functie is komen te vervallen krijgt de status van herplaatsingskandidaat. Vervolgens zal worden gezien of het mogelijk is de herplaatsingskandidaat te herplaatsen in een passende of geschikte functie door middel van toepassing van het bepaalde in artikel 3.3 tot en met 3.5.
3. Indien het niet mogelijk is een herplaatsing te realiseren wordt het voornemen bekendgemaakt om de ambtenaar boventallig te verklaren. De ambtenaar kan daartegen zijn zienswijze indienen. Na deze zienswijze procedure zal het college besluiten of definitief tot boventalligverklaring wordt besloten.
4. Indien wordt besloten tot boventalligverklaring dan start op de dag dat de boventalligverklaring in werking is getreden het VWNW-traject.
5. De ambtenaar, die de leeftijd heeft bereikt die 4 jaren of minder voorafgaat aan de eerstvolgende FPU-mogelijkheid en dan op zijn vroegst 4 jaren voorafgaand aan de spijleeftijd, óf aan de (ouderdoms)pensioenmogelijkheid, kan op verzoek met behoud van salaris op non-actief worden gesteld tot de datum dat hij met toepassing van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP van die FPU-/pensioenmogelijkheid gebruik kan maken indien:
  - a zijn functie als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen en na de herplaatsingsprocedure blijkt dat geen andere passende functie voorhanden is;
  - b zijn functie als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen en hij 59 jaar of ouder is;

Paraaf namens college van B&W:

4

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

c zijn functie zodanige verandering ondergaat, waardoor er geen sprake meer is van een ongewijzigde functie.

De mogelijkheid gaat op zijn vroegst in 4 jaren voorafgaande aan de spilleeftijd. Voor wat betreft het gestelde onder a en b dient de ambtenaar uitdrukkelijk schriftelijk te hebben verklaard dat hij o.g.v. artikel 8:11 van de BAR van de mogelijkheid om bij het bereiken van de spilleeftijd van de regeling FPU gebruik te kunnen maken ook daadwerkelijk gebruik maakt.

6. Van de in lid 5 bedoelde regeling kan gebruik worden gemaakt tot maximaal één jaar na het aanvaarden van de nieuwe functie of in het geval van een herplaatsing voor een proefperiode voor die einddatum van deze periode.

### **Artikel 3:7 Inspanningsverplichting**

1. In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar of de herplaatsingskandidaat als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werktraject.

2. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

3. Voor de start, het einde, tussentijdse beëindiging, niet-nakoming en overige bepalingen met betrekking tot het Van werk naar werk-traject zijn de artikelen 10d:11 tot en met 10d:24 en de toelichting op deze artikelen van hoofdstuk 10d van de CAR van toepassing.

### **Artikel 3:8 Salarisgarantie**

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

### **Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen**

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

2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. Deze compensatie kent het volgende verloop:

1. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

2. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

3. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

4. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

4. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid behoudt de functiegebonden toelage indien hij bij de overplaatsing 55 jaar of ouder is en bedoelde toelage tenminste 10 jaar heeft genoten.

### **Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen**

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

### **Artikel 3:11 Opleiding en ontwikkeling**

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 17 uit de BAR zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die uit eerdergenoemd hoofdstuk 17 voortvloeien.

Paraaf namens college van B&W:

5

Paraaf namens ABVAKABO ENV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



G E M E E N T E B O R N É

**Artikel 3:12 Aanvullende scholing**

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

**Artikel 3:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie**

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.

2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof uit de BAR.

3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalair gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het brutosalair dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalair naar rato.

Paraaf namens college van B&W:

6

Paraaf namens ABVAKABO INV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

### Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

#### Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college roept een herplaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. Het college beslist over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overeenstemming in het georganiseerd overleg.
3. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
  - een lid aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
  - een lid aangewezen door de werknemersdelegatie van het GO;
  - een lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.

#### Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college over de herplaatsing van de betrokken ambtenaar.
2. De ambtenaar wordt op zijn verzoek gehoord door de herplaatsingscommissie.
3. Het college neemt een voorgenomen besluit en informeert de ambtenaar hierover schriftelijk.

#### Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorgenomen besluit

1. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld, binnen vier weken na ontvangst van het voorgenomen besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat, schriftelijk een zienswijze bij het college in te dienen over het voorgenomen besluit.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college. Van deze hoorzitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt. De medewerker kan zich op eigen kosten laten bijstaan.

#### Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

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

Paraaf namens college van B&W:

7

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

### Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

#### Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

#### Artikel 5.2 Werkgelegenheid

1. De werkgever hanteert als uitgangspunt dat gedwongen ontslagen worden voorkomen.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar wordt als interne herplaatsingskandidaat beschouwd.

#### Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
2. De ambtenaar voor wie bij de nieuwe werkgever geen plek is en waarvan de functie bij de werkgever is komen te vervallen krijgt de status van herplaatsingskandidaat. Vervolgens zal worden bezien of het mogelijk is de herplaatsingskandidaat te herplaatsen in een passende of geschikte functie door middel van toepassing van het bepaalde in artikel 3.3 tot en met 3.5.
3. Indien het niet mogelijk is een herplaatsing te realiseren wordt het voornemen bekendgemaakt om de ambtenaar boventallig te verklaren. De ambtenaar kan daartegen zijn zienswijze indienen. Na deze zienswijze procedure zal het college besluiten of definitief tot boventalligverklaring wordt besloten.
4. Indien wordt besloten tot boventalligverklaring dan start op de dag dat de boventalligverklaring in werking is getreden het VWNW-traject.
5. Het gestelde in artikel 3:6, vijfde en zesde lid van dit sociaal statuut is van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 5:3:1 Inspanningsverplichting

1. In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject.
2. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.
3. Voor de start, het einde, tussentijdse beëindiging, niet-nakoming en overige bepalingen met betrekking tot het Van Werk Naar Werk-traject zijn de artikelen 10d:11 tot en met 10d:24 en de toelichting op deze artikelen van hoofdstuk 10d van de CAR van toepassing.

#### Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

#### Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de

Paraaf namens college van B&W:  
8

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:






G E M E E N T E   B O R N E

nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.

3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:

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

 Paraaf namens college van B&W:

9

Paraaf namens ABVAKABO FNV:



Paraaf namens CNV Publieke zaak:





G E M E E N T E B O R N E

**Hoofdstuk 6 Slotbepalingen**

**Artikel 6:1 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college.

**Artikel 6:2 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Borne 2014".

**Artikel 6:3 Inwerkingtreding**

Dit sociaal statuut treedt in werking op 20 februari 2014 onder gelijktijdige intrekking van het vorige Sociaal statuut gemeente Borne 2011.

Namens het college van B&W

mr. drs. R.G. Welten

Namens CNV Publieke zaak

G.J. van Gaalen

Namens ABVAKABO FNV

W. Bruijnsma

A.J. Compagner

G.J.J. Hilgersom

H. Pauw

Paraaf namens college van B&W:

10

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

### Toelichting sociaal statuut gemeente Borne 2014

#### Samenloop met lokale afspraken

Voor alle ambtenaren geldt met ingang van de datum waarop het sociaal statuut 2013 definitief door het college wordt vastgesteld een bemiddelingstermijn van twee jaar voor Van werk naar werk-trajecten.

De vóór deze datum gemaakte afspraken blijven ongewijzigd van toepassing. Concreet houdt dit in dat ambtenaren met een dienstverband bij de gemeente:

- van 2 tot 10 jaar een bemiddelingstermijn hebben van 19 maanden,
- van 10 tot 15 jaar een bemiddelingstermijn hebben van 23 maanden en
- langer dan 15 jaar een bemiddelingstermijn hebben van 27 maanden.

#### Artikel 1.1. Definities

##### Ongewijzigde functie:

In principe wordt hier geen percentage van 80% meer gehanteerd, omdat er in veel gevallen geen rekenkundige exercitie uit te voeren valt op grond waarvan een percentage te noemen is. Zelfs als wel een berekening mogelijk blijkt zal dit toch niet tot een bevredigende oplossing leiden.

Als voorbeeld wordt genoemd een functie van een meewerkend voorman. Uit diens functie wordt het leidinggevende deel gehaald. In de functiebeschrijving stond vermeld dat dit hooguit een dag per week betrof. Door dit element er uit te halen blijft het oude deel van de taken op de 80%, terwijl iedereen het er over eens zal zijn dat de functie niet meer gelijk of nagenoeg gelijk is omdat het leidinggevende element als zwaarwegend zal worden gezien.

##### Passende functie:

In de toelichting op artikel 10d:19 van hoofdstuk 10d van de CAR staat dat afhankelijk van de duur van het VWNW-traject een bredere oriëntatie op arbeid verwacht mag worden. Op grond van de jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaar van belang is dat hij aan het werk blijft.

Met deze toelichting wordt het begrip passende functie verder verruimt. De verruiming is alleen van toepassing in een VWNW-traject.

#### Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Hetgeen hier beschreven staat volgt rechtstreeks uit de Wet op de Ondernemingsraden en uit hoofdstuk 12 van de CAR/UWO.

#### Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

Hetgeen hier beschreven staat volgt rechtstreeks uit de Wet op de Ondernemingsraden en uit hoofdstuk 12 van de CAR/UWO.

#### Artikel 3.4 Uitgangspunten herplaatsing

De uitgangspunten voor herplaatsing staan in een vaste volgorde (1 tot en met 5). De herplaatsingscommissie hanteert geschiktheid (uitgangspunt 1) als eerste criterium.

Uitgangspunt 1: Met geschiktheid wordt het meest bekwaam voor de functie of het best functionerend op de functie bedoeld. Bij de bepaling van geschiktheid worden beoordelingen van meerdere (3) jaren betrokken. In bijzondere gevallen kan ook van oudere beoordelingen gebruik worden gemaakt.

Indien de herplaatsingscommissie tot de conclusie komt dat voor meerdere ambtenaren gelijke geschiktheid aan de orde is, dan kan op basis van een assessment bepaald worden welke ambtenaar geplaatst wordt.

Het overleggen van de uitkomst van de test wordt in de regel tot de vrijheid van de ambtenaar gerekend.

Vanzelfsprekend betekent dit dat de herplaatsingscommissie ingeval van het niet overleggen van de uitkomst dan ook minder goed kan vaststellen of de betrokken ambtenaar geschikt is.

Paraaf namens college van B&W:

11

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

Uitgangspunt 2: De ambtenaar met de langste diensttijd wordt geplaatst boven de ambtenaar met een kortere diensttijd.

Uitgangspunt 3: De ambtenaar met de hoogste leeftijd wordt geplaatst boven de ambtenaar met een lagere leeftijd.

### **Artikel 3.6 Geen passende of geschikte functie**

Lid 1

Onder structurele oplossing wordt naar de inzichten van vandaag een functie verstaan die voor tenminste vier jaar of langer wordt opengesteld.

Om tot een oplossing te komen wordt een VWNW-contract opgesteld waarin (conform 10d:16 van de CAR-UWO) de volgende afspraken kunnen worden opgenomen:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het VWNW-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het VWNW-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling.

Leden 5 en 6

Voor de uitleg van artikel 3:6 lid 5 en lid 6 wordt verwezen naar de brief van Capra d.d. 14 januari 2014 met kenmerk 313533/AB/SB met onderwerp sociaal statuut en naar hetgeen is vermeld in het verslag van de vergadering van het GO op 12 februari 2014.

### **Artikel 3:7 Inspanningsverplichting**

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

Conform artikel 10d:24 stelt het college een paritaire commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van het VWNW-traject.

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

Het college kan de herplaatsingscommissie om een advies vragen over te nemen herplaatsingsbesluiten (artikel 4.1 lid 1 van het sociaal statuut).

Nadat het college een medewerker de herplaatsingsstatus heeft gegeven, verzamelt de herplaatsingscommissie alle benodigde gegevens en adviseert het college over herplaatsing van de betrokken ambtenaar.

Het collegebesluit met betrekking tot de herplaatsing van de medewerker is tegelijkertijd de formele vraag om een advies van de herplaatsingscommissie.

Alle verzoeken (om een herplaatsingsadvies) worden aan de herplaatsingscommissie voorgelegd, waarbij een onafhankelijk advies wenselijk is. In het algemeen geldt dat in gevallen waarin meerdere functies beschikbaar zijn voor een herplaatsingskandidaat of meerdere herplaatsingskandidaten geschikt geacht worden voor een bepaalde functie. Zowel het college als de betrokken herplaatsingskandidaat kan om een advies van de herplaatsingscommissie verzoeken.

Wanneer de herplaatsingscommissie om advies wordt gevraagd, beschikt zij over alle (structurele en tijdelijke) vacatures en een overzicht van alle herplaatsingskandidaten.

### **Artikel 4.2 Advies over herplaatsing**

Lid 1

Onder *benodigde gegevens voor het geven van een advies aan het college* wordt verstaan: functiebeschrijving passende / geschikte functie; functiebeschrijving van de laatst uitgevoerde functie; relevante en recente persoonsgegevens, zoals een CV, beoordelingen van de laatste drie jaren, de motivatie van de herplaatsingskandidaat voor een passende of geschikte functie en in afstemming met de herplaatsingskandidaat overige relevante schriftelijke documentatie.

Paraaf namens college van B&W:  
12

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publieke zaak:



## G E M E E N T E B O R N E

### Lid 3

Naast het verzoek van de ambtenaar om door de herplaatsingscommissie gehoord te worden, kan de herplaatsingscommissie, om het college goed te kunnen adviseren, herplaatsingskandidaten uitnodigen voor een gesprek met de herplaatsingscommissie.

### Artikel 5.3 Geen passende of geschikte functie

#### Lid 5

Voor de uitleg van artikel 3:6 lid 5 en lid 6 wordt verwezen naar de brief van Capra d.d. 14 januari 2014 met kenmerk 313533/AB/SB met onderwerp sociaal statuut en naar hetgeen is vermeld in het verslag van de vergadering van het GO op 12 februari 2014.

### Procedurele afspraken/ werkwijze van de herplaatsingscommissie

- **Uitbrengen van adviezen**  
De aan het college te geven herplaatsingsadviezen worden tijdens de vergaderingen van de herplaatsingscommissie opgesteld.
- **Plannen van vergaderingen van herplaatsingscommissie**  
Vergaderingen worden naar bevind van zaken gepland.
- **Alles wat in de herplaatsingscommissie besproken wordt is vertrouwelijk.** De herplaatsingscommissie stelt schriftelijke adviezen aan het college op. Het schriftelijke advies is de enige informatie die met betrekking tot herplaatsingen inhoudelijk buiten de commissie wordt gebracht.

Paraaf namens college van B&W:  
13

Paraaf namens ABVAKABO FNV:

Paraaf namens CNV Publicke zaak: