

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE EDE 2007

Burgemeester en wethouders van de gemeente Ede;

gelet op het Organisatiebesluit van de gemeente Ede, de Wet op de ondernemingsgraden (WOR) en de desbetreffende artikelen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CR) en de Uitwerkingsregeling voor de gemeente Ede (UWR);

gezien de bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg;

Besluiten:

vast te stellen het volgende Sociaal Statuut (hoofdstuk 24 CAR/UWR).

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 24:1:1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:	de ambtenaar in de zin van de CAR/UWR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
werkgever:	de gemeente Ede;
college:	het college van burgemeester en wethouders;
partijen:	het college, de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg;
organisatiewijziging:	een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een 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 mee brengt;
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 in die zin dat sprake is van een substantiele verandering in de functie, plaatsing in een andere functie of verandering in de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWR;
salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken; (van toepassing op ambtenaren in dienst getreden vóór 1 januari 2007); de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal waarin de ambtenaar zich bevindt vóór herplaatsing en de eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken; (van toepassing op ambtenaren in dienst getreden na 31 december 2006);
bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
persoonsgebonden toelage:	een toelage die gekoppeld is aan de ambtenaar c.q. het functioneren van die ambtenaar;
functiegebonden toelage:	een toelage die gekoppeld is aan een specifieke functie;
functie:	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving c.q. organiek functiedocument verricht;
ongewijzigde functie:	een functie waarvan de niveaubepalende elementen in belangrijke mate gelijk zijn aan de functie die de ambtenaar voor de organisatie wijziging vervulde;
passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één salarisschaal lager zijn dan de oude functie;
geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
CAR/UWR:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en Uitwerkingsregeling voor de gemeente Ede;
Georganiseerd Overleg:	de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWR;
Ondernemingsraad:	de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
Onderdeelcommissie:	Een commissie als bedoeld in artikel 15, lid 3 van de Wet op

	de ondernemingsraden;
sociaal plan:	nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
herplaatsingskandidaat:	een ambtenaar die als gevolg van een organisatiewijziging, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling in het kader van dit sociaal statuut zijn functie (gedeeltelijk) verliest of heeft verloren;
plaatsingsplan:	een door de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk overeengekomen individueel plan, waarin alle inhoudelijke en procedurele aspecten zijn vastgelegd om tot herplaatsing van de ambtenaar te komen;
toetsingscommissie:	de commissie die toetst of het voorgenomen ontslag als bedoeld in artikel 8:4 CAR/UWR terecht wordt verleend.

Artikel 24:1:1:2 Werkingssfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie die gevolgen hebben voor meerdere ambtenaren, tenzij door partijen anders wordt overeengekomen.

Artikel 24:1:1:3 Organizatiewijziging.

Het college bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad of er sprake is van een organisatiewijziging. Van elke voorgenomen organisatiewijziging, die leidt tot personele gevolgen voor meerdere ambtenaren of gevolgen heeft voor de organisatiestructuur wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Artikel 24:1:1:4 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

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

Artikel 24:1:1:5 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren.

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

HOOFDSTUK 2: PROCEDURELE BEPALINGEN

Artikel 24:1:2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de betrokken ambtenaren, de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg 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. Een schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Artikel 24:1:2:2 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. Deze advisering betreft mede de keuze van de externe deskundige of het externe adviesbureau.

Artikel 24:1:2:3 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 24:1:2:4 Overleg over de personele gevolgen.

1. Over een organisatiewijziging met personele gevolgen wordt voordat een definitief besluit wordt genomen in het Georganiseerd Overleg overlegd 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 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. Het Georganiseerd Overleg kan tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.
4. Na afronding van de organisatiewijziging stelt de werkgever een rapportage op. In deze rapportage wordt inzichtelijk gemaakt wat de gevolgen zijn voor de ambtenaren die bij de organisatiewijziging zijn betrokken. Deze rapportage wordt toegezonden aan de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Artikel 24:1:2:5 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 de betrokken ambtenaren, de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg. 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 een maand na de dag waarop de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden. Deze verplichting vervalt wanneer de ondernemingsraad zulks te kennen geeft.

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR SOCIAAL BELEID BIJ INTERNE ORGANISATIEWIJZIGINGEN

Artikel 24:1:3:1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

Artikel 24:1:3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

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

Artikel 24:1:3:3 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:
 - a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 24:1:3:4 Criteria herplaatsing

Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 24:1:3:3, eerste lid, wordt met de volgende criteria rekening gehouden:

- a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en werkervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten, uitgevoerd door een met de OR overeengekomen (extern) testbureau;
- b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
- c. het type dienstverband van de ambtenaar;
- d. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Ede;
- e. het afspiegelingsbeginsel, in combinatie met het evenredigheidsbeginsel, afgestemd op en afhankelijk van het betreffende organisatieonderdeel.

Artikel 24:1:3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 24:1:3:3, eerste lid onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor één of meer functies kenbaar te maken.

Artikel 24:1:3:6 Passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikt geachte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. De werkgever benut hiertoe de mogelijkheden van flankerend beleid.
2. De kosten van flankerende maatregelen zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste of tweede lid kan worden gevonden, kan de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWR. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR/UWR, hoofdstuk 10a, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.
De termijn waarbinnen een structurele oplossing wordt gezocht bedraagt 24 maanden; in deze periode wordt gelijktijdig naar interne en externe mogelijkheden gezocht. Indien niet direct een structurele oplossing voorhanden is, is de ambtenaar verplicht een tijdelijke oplossing te accepteren die als passend of geschikt wordt beoordeeld.

Artikel 24:1:3:7 Verplichtingen werkgever.

1. Het voor zover mogelijk bieden van een werkgarantie aan de ambtenaar, hetzij binnen, hetzij buiten de gemeentelijke organisatie.
2. Wanneer geen passende functie voorhanden is wordt zo mogelijk tenminste eenmaal doch ten hoogste driemaal een geschikt geachte functie aangeboden.
3. Het faciliteren van het herplaatsingsproces van de ambtenaren.
4. Het zorgdragen voor adequate coaching en/of begeleiding van ambtenaren bij het reorganisatieproces.
5. Het garanderen van het recht op behoud van het salaris en het salarisperspectief van de ambtenaar.

6. Voorzover aan de ambtenaar een persoonlijke toelage is toegekend, wordt deze toelage gegarandeerd. Indien na herplaatsing sprake is van inschaling in een hogere salarisschaal, dan wordt de toelage bij inpassing geïncorporeerd.
7. Voorzover aan de ambtenaar een functionele toelage is toegekend waarop na herplaatsing geen aanspraak meer gemaakt kan worden, dan wordt deze afgebouwd conform de daarvoor geldende bepalingen in de CAR/UWR.

Artikel 24:1:3:8 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden. De ambtenaar is hierbij tevens verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens ter beoordeling van de geschiktheid van de ambtenaar voor een andere functie. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Van de ambtenaar wordt verwacht, dat hij in positieve zin meewerkt bij het vinden van vervangende werkgelegenheid en maatregelen gericht op het verkrijgen van vervangende arbeid. Het bepaalde in artikel 15:1:10 van de CAR/UWR is hierbij onverkort van toepassing.
3. Wanneer gemotiveerd kan worden vastgesteld dat de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 24:1:3:6, eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag.

Artikel 24:1:3:9 Aanvullende afspraken

Op individueel niveau kunnen tussen de werkgever en de ambtenaar afspraken –gebaseerd op dit statuut– worden vastgelegd over wederzijdse verplichtingen en garanties bij overplaatsing van de ambtenaar in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie. Deze afspraken kunnen niet in negatieve zin afwijken van dit statuut.

Artikel 24:1:3:10 Sociaal plan

Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanige 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 overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg. In het sociaal plan kan niet in negatieve zin worden afgeweken van de bepalingen uit dit statuut.

HOOFDSTUK 4 HERPLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 24:1:4:1 Herplaatsingscommissie

1. Het college beslist, nadat overeenstemming is bereikt met het Georganiseerd Overleg, over de instelling van een herplaatsingscommissie.
2. De herplaatsingscommissie verricht haar werkzaamheden met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals opgenomen in bijlage I van dit sociaal statuut.
3. Het college wint, als er een commissie is ingesteld, het advies in van de herplaatsingscommissie over de herplaatsing van ambtenaren. Het advies zal door het college als een zwaarwegend advies worden beschouwd.

Artikel 24:1:4:2 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 ambtenaren.
2. Het college informeert een ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over zijn herplaatsing.
3. De betrokken ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om gehoord te worden door de herplaatsingscommissie.

Artikel 24:1:4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 3 weken schriftelijk indienen bij het college.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal zo mogelijk binnen 4 weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 24:1:4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
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.

HOOFDSTUK 5 PRIVATISERING EN PUBLIEKRECHTELIJKE TAAKOVERHEVELING

Artikel 24:1:5:1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

Artikel 24:1:5:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Hierbij kan niet in negatieve zin worden afgeweken van de bepalingen uit dit statuut.
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 zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 24:1:5:3 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 of geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. De werkgever benut hiertoe de mogelijkheden van flankerend beleid.
2. De kosten van flankerende maatregelen zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, kan de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWR. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR/UWR, hoofdstuk 10a, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.
De termijn waarbinnen een structurele oplossing wordt gezocht bedraagt 24 maanden; in deze periode wordt gelijktijdig naar interne en externe mogelijkheden gezocht. Indien niet direct een structurele oplossing voorhanden is, is de ambtenaar verplicht een tijdelijke oplossing te accepteren die als passend of geschikt wordt beoordeeld.

Artikel 24:1:5:4 Verplichtingen ambtenaar.

1. Van de ambtenaar wordt verwacht, dat hij in positieve zin meewerkt bij het vinden van vervangende werkgelegenheid en maatregelen gericht op het verkrijgen van vervangende arbeid
2. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van een eventuele herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
3. Wanneer gemotiveerd kan worden vastgesteld dat de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 24:1:5:3, eerste lid, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 24:1:5:3, lid 1.

Artikel 24:1:5:5 Sociaal plan

1. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling zodanige 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 overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg. In het sociaal plan kan niet in negatieve zin worden afgeweken van de bepalingen van dit statuut.

Artikel 24:1:5:6 Werkgarantie

1. Met de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie, waar ambtenaren van de gemeente in dienst treden, worden afspraken gemaakt op basis waarvan deze organisatie zich verplicht om gewezen medewerkers van de gemeente, behalve in een situatie als vermeld in lid 2, binnen een periode van 5 jaar na de privatiseringsdatum geen ontslag te verlenen, behalve wanneer dit aan eigen schuld of toedoen is te wijten.
2. Indien een privaatrechtelijke onderneming in een periode van 2 jaar na de privatiseringsdatum komt te verkeren in een staat van faillissement of anderszins de werkzaamheden moet beëindigen dan zal de gemeente zich inspannen om te komen tot plaatsing van deze medewerkers in een passende of geschikte functie op de arbeidsmarkt, waarbij ook plaatsing bij de gemeente wordt gezien. Betrokkenen zullen worden aangemerkt als interne herplaatsingskandidaten.

Artikel 24:1:5:7 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 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 salarisperspectief,
 - b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 6 TOETSINGSCOMMISSIE

Artikel 24:1:6:1 Adviesrol toetsingscommissie

Indien de werkgever voornemens is de ambtenaar ontslag te verlenen zoals bedoeld in de artikelen 24:1:3:6, lid 3, 24:1:3:8, lid 3, 24:1:5:3, lid 3 en 24:1:5:4, lid 4, wordt het advies van de toetsingscommissie gevraagd.

Artikel 24:1:6:2 Samenstelling toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie bestaat uit een lid namens het college, een lid voor te dragen door de werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor Georganiseerd Overleg en een lid, tevens voorzitter, voor te dragen door de beide andere leden.
2. De leden kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een gemeentelijk bestuursorgaan.
3. De leden worden benoemd en ontslagen door het college.
4. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

Artikel 24:1:6:3 Taak en werkwijze toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie heeft tot taak te beoordelen of bij voorgenomen ontslag als bedoeld in artikel 24:1:6:1 de procedures op grond van dit sociaal statuut juist zijn gevolgd.
2. Hiertoe wordt de toetsingscommissie in het bezit gesteld van alle op de betreffende zaak betrekking hebbende stukken.
3. Indien de toetsingscommissie dit nodig acht, kan zij een vertegenwoordiger van de werkgever horen. Ook kan de betreffende ambtenaar worden gehoord.
4. De toetsingscommissie behandelt geen vragen of bezwaren van individuele ambtenaren.
5. De commissie brengt advies uit aan het college.

HOOFSTUK 7 SLOTBEPALINGEN

Artikel 24:1:7:1 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 24:1:7:2 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als; "Sociaal Statuut gemeente Ede 2007".

Artikel 24:1:7:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2007.

Ede,

Namens burgemeester en wethouders van Ede,

F.A. van Zuilen
Wethouder Personeel en Organisatie.

Namens de werknemersdelegatie in het Georganiseerd Overleg,

M.J. Boortman
Namens ABVA/KABO/FNV

E.J. Verheul
namens CNV Publieke
Zaak Gemeenten