



Burgemeester en wethouders van de gemeente Hardinxveld-Giessendam;

gelet op artikel 160, lid 1, sub c van de Gemeentewet;

gelet op het organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam van 2006;

gelet op de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;

gelet op de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10d, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd overleg d.d. 3 april 2014;

besluiten vast te stellen het navolgende

Sociaal statuut gemeente Hardinxveld-Giessendam

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Ambtenaar: De ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de ambtenaar met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten.
- Gemeente: De gemeente Hardinxveld-Giessendam.
- College: Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hardinxveld-Giessendam.
- Werkgever: Het bevoegd gezag, zijnde het college van burgemeester en wethouders, van de gemeente Hardinxveld-Giessendam (voor ambtenaren bij de raadsgriffie is dit de gemeenteraad).
- Reorganisatie: 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 meebrengt.
- Boventaligheid: De situatie dat een ambtenaar wegens een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie.
- Plaatsen: Het plaatsen van een ambtenaar in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
- Uitwisselbare functie(s): 1) Functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;
2) Een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de ambtenaar voor de reorganisatie heeft vervuld.
- Privatisering: Reorganisatie 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: Reorganisatie die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
- Personele gevolgen: Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
- Salaris: Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR.
- Salarisperspectief: De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens welke de ambtenaar zijn salaris ontvangt en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken, inclusief de algemene verhogingen conform de cao van de sector gemeenten.
- Voor ambtenaren in dienst voor 1 juli 2008 wordt hieronder tevens begrepen de afspraken die zijn gemaakt over de keuze van de systematiek van inschaling in de uitloopschaal. Voor ambtenaren die na 1 juli 2008 in dienst zijn getreden geldt de Bezoldigingsregeling 2008.
- Bezoldiging: Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
- Toelage: De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigingsregeling van de gemeente Hardinxveld-Giessendam.
- 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 reorganisatie vervulde.
- Passende functie: Een functie binnen of buiten de organisatie waarin de ambtenaar gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen hoger of lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
- Geschikte functie: Een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de ambtenaar bereid is te vervullen.
- CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
- Georganiseerd overleg: De commissie voor Georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR.
- Ondernemingsraad: De Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.
- Sociaal plan: Nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op deze regeling, met betrekking tot de personele gevolgen van een specifieke reorganisatie.
- Functie-gebonden toelage: De toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend en geen onkostenvergoeding is.
- Persoonsgebonden toelage: De toelage die geen functie-gebonden toelage en geen onkostenvergoeding is.
- Van-werk-naar-werk-traject (VWNW-traject): Het traject dat geregeld is in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO, en wat gaat lopen indien een ambtenaar boventallig wordt verklaard.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op ambtenaren van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling. In overleg met de Ondernemingsraad zal worden vastgesteld of er sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1:1.

Artikel 1.3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot reorganisatie

Het college van burgemeester en wethouders (hierna verder: het college) is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie, met inachtneming van het geldende mandaatbesluit.

Voor ambtenaren bij de raadsgriffie is de gemeenteraad bevoegd tot het nemen van rechtspositionele besluiten. Bij raadsbesluit van 12 maart 2009 heeft de raad besloten dat de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarop van toepassing zijn op de griffier en op de ambtenaren van de griffie.

Artikel 1.4 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 anders is bepaald, met inachtneming van het geldende mandaatbesluit.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2.1 Onderzoek naar reorganisatie

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de Ondernemingsraad, de commissie voor 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, zodat dit nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. De ambtenaren en de Ondernemingsraad worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de Ondernemingsraad en het Georganiseerd overleg. Wanneer in deze eindrapportage van het onderzoek geconcludeerd wordt dat een organisatiewijziging gewenst is, dan wordt bij het toezenden van de eindrapportage tegelijkertijd gevraagd om advies van de Ondernemingsraad, zoals bedoeld in artikel 2:4, lid 1.

Artikel 2.2 Extern advies

1. Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de reorganisatie 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.
2. Deze advisering betreft mede de keuze van een externe deskundige of een extern adviesbureau.

Artikel 2.3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, 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 reorganisatie 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 reorganisatie

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, 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 reorganisatie aan bod komen, primair door het bevoegde orgaan worden behandeld.

Artikel 2.6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen over de reorganisatie, 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 reorganisatie wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, tenzij de Ondernemingsraad conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden – aangeeft in te stemmen met het besluit c.q. aangeeft geen beroep te zullen aantekenen bij de ondernemingskamer.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne reorganisatie

Artikel 3.1 Werkings sfeer hoofdstuk 3

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

Artikel 3.2 Uitgangspunten interne reorganisatie

1. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van de betrokken ambtenaren in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat zij worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
2. De betrokken ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken. Deze voorkeur wordt aangegeven op het belangstellingsregistratieformulier.
3. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatie-wijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3.3 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3.4, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Hardinxveld-Giessendam;
 - d. het afspiegelingsbeginsel;
 - e. het type dienstverband van de ambtenaar.
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 a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3.4 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de reorganisatie, 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 3.5 Afspiegeling

1. In het geval waarin het aantal te plaatsen ambtenaren het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.
2. Op basis van het afspiegelingsbeginsel zoals genoemd in het eerste lid, wordt er gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de volgende leeftijdscategorieën: 15 tot en met 24 jaar; 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder. Binnen elke leeftijdsgroep komt de betrokken ambtenaar met de langste diensttijd als eerste voor plaatsing in aanmerking. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de diensttijd op het moment van het

vaststellen van het besluit over de reorganisatie in principe bepalend. In overleg met de Ondernemingsraad kan een andere peildatum worden vastgesteld.

Artikel 3.6 Boventaligheid

1. Indien binnen de organisatie voor de ambtenaar niet zijn eigen, ongewijzigde functie of een passende of geschikte functie voorhanden is, maakt het college aan de ambtenaar bekend dat het voornemens is om te besluiten hem boventalig te verklaren.
2. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het voorgenomen besluit mondeling dan wel schriftelijk gemotiveerd zijn bedenkingen daaromtrent kenbaar maken aan het college.
3. Op basis van de ingediende bedenkingen neemt het college een besluit.
4. Op de ambtenaar die door het college boventalig is verklaard, zijn de bepalingen uit CAR hoofdstuk 10d, paragraaf 5, van toepassing.
5. De onder punt 4 bedoelde ambtenaar, die op de datum waarop deze boventaligheid ingaat een dienstverband heeft van ten minste twee jaar bij de gemeente, heeft recht op een van-werk-naar-werk-traject (VWNW-traject) op grond van het bepaalde in artikel 10d:12 e.v. CAR-UWO, dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van CAR artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
6. Het VWNW-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalig verklaring in werking is getreden. Op dit traject zijn de bepalingen uit CAR hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van toepassing.
7. Door het college en de ambtenaar wordt gezamenlijk een van-werk-naar-werk-onderzoek verricht in de zin van artikel 10d:15 CAR-UWO, waarna partijen een van-werk-naar-werk-contract opstellen zoals bepaald in artikel 10d:16 CAR-UWO.
8. Indien het VWNW-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van CAR artikel 8:3.
9. Het ontslag als bedoeld in het eerste lid gaat in op de eerste dag na afloop van de van-werk-naar-werk-termijn van twee jaar.
10. De ambtenaar die boventalig is verklaard en die ten tijde van de boventalig verklaring een dienstverband heeft van minder dan twee jaar bij de gemeente heeft recht op een VWNW-traject op grond van het bepaalde in artikel 10d:12 e.v. CAR-UWO, dat maximaal 9 maanden duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van CAR artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
11. Op de ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 CAR zijn de bepalingen van paragraaf 6 en 7 van hoofdstuk 10d CAR van toepassing.

Artikel 3.7 Inspanningsverplichting

1. In het VWNW-traject leveren zowel de boventalig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het van werk naar werk traject. 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.
2. 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.
3. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeente die hem in het kader van het werk naar werk traject wordt aangeboden, te aanvaarden.
4. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het VWNW-traject als bedoeld in artikel 3:6, vijfde lid, kan het college overgaan tot beëindiging van het traject en ontslagverlening als bedoeld in CAR artikel 10d:19. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat sprake is van verwijtbare werkloosheid. De ambtenaar heeft alsdan geen aanspraak op een aanvullende en na wettelijke uitkering.

Artikel 3.8 Salarisgarantie

1. De ambtenaar die als gevolg van boventaligheid een andere functie aanvaardt, waaraan een lager salarisoniveau is verbonden dan aan de eerder vervulde functie, behoudt aanspraak op het brutosalaris, inclusief CAR-UWO wijzigingen, behorende bij de functie die eerder werd uitgeoefend.
2. Indien er zich een vacature voordoet in een passende functie op het oorspronkelijke salarisoniveau, wordt deze functie aan de ambtenaar aangeboden. In het geval de ambtenaar deze functie weigert, vervalt de salarisgarantie zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. Op de werkgever en ambtenaar rust de inspanningsverplichting de ambtenaar op termijn weer te plaatsen op een functie waaraan een salarisschaal is verbonden, die overeenkomt met de salarisschaal van de functie die als gevolg van organisatiewijziging bij de werkgever is verdwenen.

Artikel 3.9 Functie-gebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functie-gebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie-gebonden 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 (uitgezonderd perioden van 'niet verwijtbaar' ziekteverzuim alsmede zwangerschaps- en bevallingsverlof).
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. 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;
 - b. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 67% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 33% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;Hierna wordt de compensatie beëindigd.

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 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt indien hij de studie voortzet de rechten die hem in het kader van studie en/of ontwikkeling zijn toegekend op grond van de Regeling Opleidingsfaciliteiten.
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 eventuele terugbetalingsverplichtingen.

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 werkgever.

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 studiefaciliteiten, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het nettosalaris gedurende drie jaar aan tot aan het niveau van het nettosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende drie jaar een aanvulling van zijn nettosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4.1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college kan een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om het college te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - een onafhankelijk en extern lid aangewezen door het college;
 - een onafhankelijk en extern lid aangewezen door de ambtenarendelegatie in het Georganiseerd Overleg;
 - een onafhankelijk en extern lid, voorzitter, aangewezen door voornoemde leden gezamenlijk.Het college draagt zorg voor aanwijzing van ambtelijke ondersteuning (notulen en secretariaat) ten behoeve van de herplaatsingscommissie.

Artikel 4.2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens binnen zes weken vanaf het moment dat alle gegevens beschikbaar zijn, het college over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Op verzoek van de ambtenaar en/of de herplaatsingscommissie kan de ambtenaar worden gehoord om nadere informatie te verstrekken c.q. te verkrijgen. Desgewenst kan de ambtenaar zich laten bijstaan door een raadsman/-vrouw.
3. Het college informeert de ambtenaar binnen zes weken schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 4.3 Bedenkingen tegen voorstel

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

Artikel 4.4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken, 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, doch uiterlijk binnen zes weken, 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.

Artikel 4.5 Vangnet

1. Indien binnen een termijn van zes maanden na interne of externe herplaatsing niet zijnde een gevolg van een boventallig verklaring met een VWNW-traject, zowel de ambtenaar als de werkgever constateren dat de nieuwe functie toch niet past bij de ambtenaar, dan zal overeenkomstig de bepalingen van dit Sociaal Statuut getracht worden de ambtenaar in een andere functie te plaatsen. Indien dit binnen een termijn van maximaal zes maanden niet lukt, treedt artikel 3:6, lid 1, zijnde boventallig verklaring, in werking.
2. Indien de onder lid a genoemde situatie zich voordoet na boventallig verklaring in het kader van een VWNW-traject, wordt de tijd gedurende welke de ambtenaar is begeleid in dat VWNW-traject, in mindering gebracht op het nieuwe VWNW-traject met dien verstande, dat de duur van het nieuwe VWNW-traject minimaal 6 en maximaal 18 maanden is bij een dienstverband van twee jaar of meer bij de gemeente en minimaal 3 en maximaal 6 maanden bij een dienstverband bij de gemeente van minder dan twee jaar.
In het kader van dit artikel dient dus na een mislukte plaatsing, direct een nieuwe boventallig verklaring plaats te vinden en is er dus geen periode van maximaal zes maanden daaraan voorafgaand zoals vermeld in de situatie in lid a.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5.1 Werkingssfeer hoofdstuk 5

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

Artikel 5.2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaar 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.

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 heeft in dat geval voorrang boven alle andere groepen bij vacaturevervulling (hij zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken) mits uit een door het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek kan worden aangenomen dat hij nu of binnen een jaar voldoet aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen.

Artikel 5.3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien binnen de organisatie voor de ambtenaar niet zijn eigen, ongewijzigde functie of een passende of geschikte functie voorhanden is, maakt het college aan de ambtenaar bekend dat het voornemens is om te besluiten hem boventallig te verklaren.
2. De ambtenaar kan binnen 14 dagen na ontvangst van het voorgenomen besluit mondeling dan wel schriftelijk gemotiveerd zijn bedenkingen daaromtrent kenbaar maken aan het college.
3. Het college betreft de ingediende bedenkingen bij het nemen van haar definitieve besluit.
4. Op de ambtenaar die door het college boventallig is verklaard, zijn de bepalingen uit CAR hoofdstuk 10d, paragraaf 5, van toepassing.
5. De onder punt 4 bedoelde ambtenaar, die op de datum waarop deze boventalligheid in gaat een dienstverband heeft van ten minste twee jaar bij de gemeente, heeft recht op een van-werk-naar-werk-traject op grond van het bepaalde in artikel 10d:12 en verder CAR-UWO, dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van CAR artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
6. Het van-werk-naar-werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden. Op dit traject zijn de bepalingen uit CAR hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van toepassing.
7. Door het college en de ambtenaar wordt gezamenlijk een van werk naar werk onderzoek verricht in de zin van artikel 10d:15 CAR-UWO, waarna partijen een van-werk-naar-werk-contract opstellen zoals bepaald in artikel 10d:16 CAR-UWO.
8. Indien het VWNW-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van CAR artikel 8:3.
9. Het ontslag als bedoeld in het eerste lid gaat in op de eerste dag na afloop van de van-werk-naar-werk-termijn van twee jaar.
10. Aan de ambtenaar die boventallig is verklaard en die ten tijde van de boventallig verklaring een dienstverband van minder dan twee jaar heeft bij de gemeente, heeft recht op een van-werk-naar-werk-traject op grond van het bepaalde in artikel 10d:12 en verder CAR-UWO, dat maximaal 9 maanden duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van CAR artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
11. Op de ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 CAR zijn de bepalingen van paragraaf 6 en 7 van hoofdstuk 10d 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 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-garantie 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 Paritaire commissie

Artikel 6.1 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de gemeentelijke rechtspositieregeling ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. De samenstelling, verantwoordelijkheden en werkwijze van deze commissie zijn vastgelegd in het Reglement commissie Van werk naar werk (zoals verwoord in de bijlage bij de wijziging van hoofdstuk 10d CAR) en zijn hier van overeenkomstige toepassing.
3. Zowel de werkgever als de ambtenaar kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
4. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 7.1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van deze regeling zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het Sociaal statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit Sociaal statuut niet voorziet, beslist het college na overleg met de commissie voor Georganiseerd overleg.

Artikel 7.2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal statuut gemeente Hardinxveld-Giessendam'.

Artikel 7.3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 juni 2014.

Artikel 7.4 Intrekken voorgaande Sociale statuten

Vanaf de ingangsdatum van dit Sociaal statuut vervallen alle voorgaande Sociale statuten van de gemeente Hardinxveld-Giessendam.

Aldus vastgesteld door:

Het college van Burgemeester en wethouders van
Hardinxveld-Giessendam d.d. 22 april 2014.

de secretaris,

de burgemeester,


drs. R. 't Hoen MPM


A.B. Blase

Namens de werknemers en vakorganisaties:

Abva/Kabo

CNV Publieke Zaak


M.R. Jans

adviseur

14-5-14

Sociaal Statuut, versie 4, intern\15213