



gemeente  
**Neder-Betuwe**

**SOCIAAL STATUUT GEMEENTE NEDER-BETUWE 2012**

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Neder-Betuwe

besluit:

- Overwegende dat het wenselijk is nadere regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen, gebonden aan een organisatiewijziging;
- Eveneens overwegende dat de gemeente Neder-Betuwe invulling wil geven aan goed werkgeverschap, zoals omschreven in het vigerende Cao-akkoord Gemeenten;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op, met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 10 d lid 1 t/m 20, 12:1:5, 12:2 en 15:1:10, van de CAR/UWO;
- Gelet op de in het Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming;

tot het vaststellen van het "Sociaal Statuut gemeente Neder-Betuwe 2012"  
en dit op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Neder-Betuwe

5-7-2012

## **INHOUDSOPGAVE**

### **Inhoudsopgave**

**Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

**Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen**

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

**Hoofdstuk 4 Privatisering en taakoverheveling**

**Hoofdstuk 5 Slotbepalingen**

5-7-2012



## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

#### Medewerker

De ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de CAR/UWO

#### Werkgever/Het bevoegd gezag

Het college van burgemeester en wethouders van gemeente Neder-Betuwe

#### Organisatiewijziging:

Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente Neder-Betuwe (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente Neder-Betuwe (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 of de rechtspositie van de betrokken medewerkers.

#### Salaris

Het salaris zoals bedoeld in artikel 3:1 tweede lid onder b van de CAR-UWO.

#### Salarisperspectief

De opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker van toepassing zijnde salarisschalen zoals bedoeld in de bezoldigingsverordening en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

#### Bezoldiging

De bezoldiging zoals bedoeld in artikel 3:1 tweede lid onder c van de CAR-UWO.

#### Persoonsgebonden toelage

Conform de rechtspositieregelingen van de gemeente Neder-Betuwe

#### Functiegebonden toelage

Conform de rechtspositieregelingen van de gemeente Neder-Betuwe

#### Functie

Betrekking zoals bedoeld in artikel 1:1 eerste lid onder b van de CAR-UWO

#### Ongewijzigde functie

Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker vóór de organisatiewijziging vervulde.



#### Passende functie

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker 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 twee niveaus lager zijn dan de oude functie. Bij plaatsing in een passende functie van twee niveaus lager heeft de werkgever een inspanningsverplichting om de medewerker binnen twee jaar in een functie op het functieniveau of één niveau lager te plaatsen.

#### Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen.

#### CAR

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling.

#### UWO

Uitwerkingsovereenkomst.

#### Georganiseerd Overleg

De commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 eerste lid onder a 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 dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

#### Flankerend beleid

Het beleid, gericht op het streven om de personele problematiek zoveel mogelijk op te vangen door middel van door- en uitstroombevorderende maatregelen, evenals door middel van her-, om- en bijscholing.

#### Van werk naar werk-termijn

Met de VWNW-termijn wordt de re-integratietermijn bedoeld die start op het moment dat het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden en die twee jaar duurt, tenzij is besloten tot verlenging.

#### **Artikel 1:2      Werkingssfeer**

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeente Neder-Betuwe, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op datum ondertekening en heeft een looptijd van 3 jaar. Tenminste een half jaar voor de expiratiedatum van dit Sociaal Statuut zal de werkgever een voorstel doen voor een nieuw Sociaal Statuut, c.q. voor verlenging van het bestaande Sociaal Statuut.

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

De werkgever 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 medewerkers**

De werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.



## 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 GO en de betrokken medewerkers 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 medewerkers en de Ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij 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 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 voorgelegd, 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 medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, dit met inachtneming van de wettelijk toegekende bevoegdheden aan Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg.

### Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot organisatiewijziging, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. 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.



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

### Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk 3

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

### Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

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

### Artikel 3:3 Plaatsingscommissie- en procedure

1. Er is een plaatsingscommissie die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en de werkgever te adviseren over de plaatsingsprocedure, de plaatsingstermijn en de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. De werkgever en het Georganiseerd Overleg beslissen in overeenstemming gezamenlijk over de samenstelling en werkwijze van de plaatsingscommissie.

### Artikel 3:4 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
  - a. de medewerker blijft zijn eigen ongewijzigde functie vervullen;
  - b. de medewerker wordt overgeplaatst naar een op dat moment aanwezige passende of geschikte functie binnen de gemeente Neder-Betuwe;
2. Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder a en b worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in artikel 3 van dit Sociaal Statuut.

### Artikel 3:5 Uitgangspunten plaatsing

1. Bij het nemen van besluiten, ter uitvoering van het Sociaal Statuut, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
  - a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  - b. leeftijdsopbouw binnen de gemeente Neder-Betuwe;
  - c. de leeftijd van de medewerker;
  - d. de diensttijd van de medewerker bij de gemeente Neder-Betuwe en diens rechtsvoorganger;
  - e. het type dienstverband van de medewerker;
  - f. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
  - g. vrijwilligheid.
2. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.

### Artikel 3:6 Belangstellingsregistratie

Voordat plaatsingsbesluiten ter uitvoering van het Sociaal Statuut, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

### Artikel 3:7 Advies over plaatsing

1. De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens de werkgever over de plaatsing van de betrokken medewerkers. Indien een medewerker daarom verzoekt wordt deze door de commissie gehoord.
2. De werkgever informeert de medewerker schriftelijk door middel van een voorgenomen besluit over het advies van de plaatsingscommissie met betrekking tot zijn plaatsing, respectievelijk over het advies van de plaatsingscommissie om hem vooralsnog geen op dat moment aanwezige passende functie aan te bieden.

#### **Artikel 3:8 Bedenkingen tegen voorstel**

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de plaatsingscommissie over zijn plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen op dat moment aanwezige passende functie aan te bieden, dan kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de werkgever.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
3. Het college van Burgemeester en wethouders informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie over zijn plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden

#### **Artikel 3:9 Plaatsingsbesluiten**

1. De werkgever neemt het definitieve besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker 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 medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit, zoals bedoeld in het eerste lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 3.10 Geen passende of geschikte functie**

1. Indien binnen de organisatie voor de medewerker niet zijn eigen ongewijzigde functie of een passende of geschikte functie voorhanden is, deelt het college aan de medewerker mee voornemens te zijn een besluit tot boventalligverklaring te nemen.
2. De medewerker kan binnen 14 dagen na ontvangst van het voorgenomen besluit tot boventalligverklaring schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn bedenkingen hiertegen aan het college kenbaar maken.
3. Op basis van de ingediende bedenkingen besluit het college of het overgaat tot de tenuitvoerlegging van het voorgenomen besluit tot boventalligverklaring.
4. Het besluit tot boventalligverklaring is een besluit in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb), waartegen de gebruikelijke rechtsmiddelen van bezwaar en beroep openstaan.
5. Op het moment dat het besluit tot boventalligverklaring in werking treedt, start de "Van Werk Naar Werk"-termijn. Een ontslagbesluit wordt niet eerder genomen dan na afloop van VWNW-termijn.

#### **Artikel 3:11 Verplichting medewerker**

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een ongewijzigde of passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure en het VWNW-contract is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een ongewijzigde of passende functie of indien de medewerker zich gedurende het VWNW-traject niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract kan de werkgever overgaan tot ontslag. Daarbij kan de werkgever aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) adviseren over het besluit tot het vervallen van de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.

#### **Artikel 3:12 Salarisgarantie**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Neder-Betuwe, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de functie die hij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de reorganisatie. Het verschil dat kan ontstaan tussen de oorspronkelijke functie en de nieuwe functie wordt aangemerkt als garantietoelage.
2. Wanneer aan de medewerker - binnen de salarisschaal welke aan zijn oorspronkelijke functie is verbonden - nog periodieke verhogingen en/of uitlooperperiodieken kunnen worden toegekend, zullen deze verhogingen op de wijze zoals gebruikelijk was - in het geval deze het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal te boven gaan - in de vorm van een garantietoelage worden toegekend.
3. Op de garanties, zijn de algemene salarisherzeningen van de sector gemeenten van toepassing.





### **Artikel 3:13 Functiegebonden toelagen**

1. Voor de medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Neder-Betuwe vervallen de functiegebonden toelagen zoals de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst.
2. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend. Deze compensatie kent het volgende verloop:
  - a. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 100% van de laatstelijk verleende toelage(n);
  - b. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 75% van de laatstelijk verleende toelage(n);
  - c. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 50% van de laatstelijk verleende toelage(n);
  - d. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 25% van de laatstelijk verleende toelage(n);
3. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee de eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de afbouwtoelage de oude toelage overstijgt.

### **Artikel 3:14 Persoonsgebonden toelagen**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Neder-Betuwe, behoudt het recht op zijn persoonsgebonden toelagen en eerder toegekende garantietoelagen.
2. Indien aan de nieuwe functie, waarin de medewerker is benoemd, een hogere salarisschaal verbonden is, wordt de persoonsgebonden toelage c.q. garantietoelage verminderd met het bedrag waarmee de bezoldiging uitstijgt boven de bezoldiging die hij direct voorafgaande aan de inpassing genoot.

### **Artikel 3:15 Studiefaciliteiten**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Neder-Betuwe, behoudt de rechten die hem uit hoofde van het bepaalde in hoofdstuk 17 van de CAR-UWO zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeente Neder-Betuwe, en die met instemming van zijn leidinggevende zijn studie beëindigd, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die hem zijn opgelegd in het kader van hoofdstuk 17 van de CAR-UWO.

### **Artikel 3:16 Aanvullende scholing**

De werkgever onderzoekt of het noodzakelijk is, de medewerker die in het kader van de plaatsingsprocedure is overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeente Neder-Betuwe, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 3:17 Functie buiten de eigen organisatie**

1. Indien de medewerker, voor wie in de plaatsingsprocedure of tijdens de re-integratiefase binnen de gemeente Neder-Betuwe geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeente Neder-Betuwe, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De medewerker die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17 van de CAR-UWO, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de medewerker als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeente Neder-Betuwe, vult de werkgever het brutosalaris gedurende één jaar aan tot het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato van het aantal aanstellingsuren van de nieuwe functie. In het sociaal plan zal de uitvoeringsregeling opgenomen op welke wijze van de uitbetaling van de aanvulling in eens kan worden voldaan.





## Hoofdstuk 4 Privatisering en taakoverheveling

### Artikel 4:1 Werkingssfeer hoofdstuk 4

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

### Artikel 4.2 Werkgelegenheid

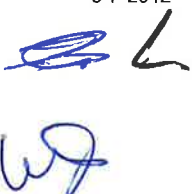
1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken medewerkers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. 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 het sociaal beleid, de overplaatsingsprocedure (inclusief de uitgangspunten, de voorkeursvolgorde en de ontslag- selectie- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en het flankerend beleid. Tevens bevat het plan rechtspositionele bepalingen inclusief de overgangsregelingen. Over dit Sociaal Plan moet overeenstemming worden bereikt in het Georganiseerd Overleg.
4. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er met het Georganiseerd Overleg overeenstemming is over het Sociaal Plan.
5. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker 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 binnen de gemeente Neder-Betuwe. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure, die in het Sociaal Plan staat omschreven, worden beschouwd.

### Artikel 4:3 Geen ongewijzigde of passende functie

Op het moment dat de procedures van het Sociaal Statuut en Sociaal Plan doorlopen zijn en indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker onder te brengen bij de nieuwe organisatie dan wel een ongewijzigde of op dat moment aanwezige passende functie aan te bieden binnen de gemeente Neder-Betuwe, dan is artikel 3:10 van het Sociaal Statuut van toepassing.

### Artikel 4:4 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke organisatie of een publiekrechtelijke instantie waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, dan maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeente Neder-Betuwe, en de nieuwe organisatie (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 organisatie (werkgever) ongunstiger is ten opzichte van het totaalpakket bij de gemeente Neder-Betuwe, 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. medewerkers die in aanmerking komen voor overplaatsing en al een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe organisatie een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.



## Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

### Artikel 5:1 Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit sociaal statuut leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de werkgever in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

### Artikel 5:2 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit sociaal statuut niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever in overleg met het Georganiseerd Overleg een bijzondere voorziening treffen.

### Artikel 5:3 Citeertitel en Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als het "Sociaal Statuut gemeente Neder-Betuwe 2012" en treedt in werking met ingang van 30 mei 2012.

Vanaf de Inwerkingtredingdatum van deze regeling vervallen alle eerder opgestelde Sociale Statuten.

Ochten, 5 juli 2012

De burgemeester van de gemeente Neder-Betuwe,

AbvaKabo, vertegenwoordigd door

Ir. C.W. Veerhoek



G. Bakker



CNV/De publieke zaak, vertegenwoordigd door

C. van Zee

