

Sociaal Statuut

2012

Burgemeester & Wethouders van de gemeente Texel;

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

gelet op het bepaalde in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1, 12:1:5, 12.2 en 15:1:10;

gezien de bereikte overeenstemming met de vakbondsbestuurders van de Commissie voor Georganiseerd Overleg op 20 maart 2012

Besluit

vast te stellen het navolgende

Sociaal Statuut Gemeente Texel

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen.....	7
Artikel 1:1	Definities	7
Artikel 1:2	Werkings sfeer	8
Artikel 1:3	Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatie wijziging	8
Artikel 1:4	Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren.....	8
Artikel 1:5	Algemeen uitgangspunt	8
Hoofdstuk 2	Procedurele bepalingen.....	9
Artikel 2:1	Onderzoek naar organisatie wijziging.....	9
Artikel 2:2	Extern advies.....	9
Artikel 2:3	Overleg over de personele gevolgen en maatregelen	9
Artikel 2:4	Advies ondernemingsraad over organisatie wijziging.....	9
Artikel 2:5	Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg	9
Artikel 2:6	Kennisgeving en uitvoering besluit	9
Hoofdstuk 3	Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatie wijziging.....	11
Artikel 3:1	Werkings sfeer hoofdstuk	11
Artikel 3:2	Werkgelegenheid bij interne organisatie wijziging	11
Artikel 3:3	Voorkeursvolgorde bij herplaatsing	11
Artikel 3:4	Uitgangspunten herplaatsing	11
Artikel 3:5	Belangstellingsregistratie	11
Artikel 3:6	Geen passende of geschikte functie.....	11
Artikel 3:7	Verplichting ambtenaar	12
Artikel 3:8	Salarisgarantie	12
Artikel 3:9	Functiegebonden toelagen.....	12
Artikel 3:10	Persoonsgebonden toelagen	13
Artikel 3:11	Studiefaciliteiten	13
Artikel 3:12	Aanvullende scholing.....	13
Artikel 3:13	Functie buiten de gemeentelijke organisatie	13
Hoofdstuk 4	Herplaatsingsprocedure.....	15
Artikel 4:1	Herplaatsingscommissie	15
Artikel 4:2	Advies over herplaatsing	15
Artikel 4:3	Bedenkingen tegen voorstel	15
Artikel 4:4	Herplaatsingsbesluiten	15
Hoofdstuk 5	Privatisering en taakoverheveling	17
Artikel 5:1	Werkings sfeer en algemeen uitgangspunt hoofdstuk	17
Artikel 5:2	Werkgelegenheid	17
Artikel 5:3	Geen passende of geschikte functie.....	17
Artikel 5:4	Verplichting ambtenaar	18
Artikel 5:5	Sociaal plan	18
Artikel 5:6	Rechtspositievergelijking	18
Hoofdstuk 6	Slotbepalingen	19
Artikel 6:1	Hardheidsclausule	19
Artikel 6:2	Citeertitel	19
Artikel 6:3	Inwerkingtreding	19
Artikel 6:4	Intrekking.....	19

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Ambtenaar	De ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten
Werkgever	De gemeente Texel
Organisatiwijziging	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
Privatisering	Organisatiwijziging 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	Organisatiwijziging 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 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
Toelage	De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de bezoldigings- en vergoedingsregeling van de gemeente texel
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 organisatiwijziging 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 1 niveau 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	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 dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging
Herplaatsingscommissie	De commissie als bedoeld in hoofdstuk 4 van dit sociaal statuut die tot taak heeft aan het college van Burgemeester & Wethouders advies uit te brengen over de herplaatsing van medewerkers
Paritaire commissie	Commissie die dezelfde samenstelling kent als de herplaatsingscommissie. De vertegenwoordigers in de paritaire commissie mogen echter niet dezelfde personen zijn als die in de herplaatsingscommissie zitting hebben

Artikel 1:2 Werkingsfeer

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 & 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 & Wethouders 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.

Artikel 1:5 Algemeen uitgangspunt

De werkgever en de ambtenaar zijn beide gehouden aan de uitvoering van dit sociaal statuut en het eventueel hieruit voortvloeiende sociaal plan.

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 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

Als 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 1 orgaan worden behandeld. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie worden behandeld door het georganiseerd overleg, overige gevallen door de ondernemingsraad.

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.

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

Voor de bij een organisatiewijziging betrokken ambtenaren hanteert de werkgever als uitgangspunt het begeleiden van werk naar werk zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen, waar tegenover de ambtenaar zich verplicht ook een passende functie te aanvaarden dan wel bereid is een geschikte functie te vervullen. Van dit beginsel kan worden afgeweken als de werkgever alles wat in redelijkheid verwacht mag worden, op basis van dit sociaal statuut, heeft ondernomen om gedwongen ontslag te voorkomen. Door een paritaire commissie wordt een bindend advies uitgebracht alvorens ontslag plaatsvindt.

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:
 - 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 2 en 3 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:
 - a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Texel;
 - d. de leeftijd van de ambtenaar;
 - 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 3:5 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 3 functies kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Als 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. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;

- outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
 3. Als de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar na 24 maanden eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. In de termijn van 24 maanden zijn de termijnen van de re-integratiefase zoals genoemd in hoofdstuk 10d:5, lid 5 van de CAR inbegrepen. De termijn van 24 maanden gaat in met ingang van de datum waarop de functie komt te vervallen, welke datum door schriftelijk besluit van het bevoegd bestuursorgaan wordt meegedeeld. Voordat een besluit wordt genomen tot ontslag, wordt door een paritaire commissie een bindend advies uitgebracht over het voorgenomen ontslag.
 4. De voorzieningen bij werkloosheid van de CAR, hoofdstuk 10d, zijn van toepassing, als recht bestaat op een uitkering op grond van de WW.

Artikel 3:7 Verplichting 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.
2. Wanneer 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 3:6, eerste lid, kan het college van Burgemeester & Wethouders overgaan tot ontslag. Door een paritaire commissie wordt een bindend advies uitgebracht alvorens ontslag plaatsvindt. Daarbij kan het college van Burgemeester & Wethouders 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 3:6, eerste lid.

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 als:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste halfjaar 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 2^e halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het derde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het 4^e halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. Het recht van de in lid 3 van dit artikel genoemde compensatie wordt geregeld door middel van het vaststellen en het uitbetalen van een afkoopsom. Deze afkoopsom wordt door middel van 1 incidentele betaling uitbetaald, tenzij het om fiscale redenen (vanwege het belastingtechnische bruto-netto effect) wenselijk is de afkoopsom van deze compensatie in 2 termijnen uit te betalen.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen. Als het salaris in de nieuwe functie hoger is dan in de oude functie, wordt de persoonsgebonden toelage aangepast tot het niveau van het oude salaris, inclusief de oorspronkelijke persoonsgebonden toelage. Wordt in de nieuwe functie een gelijkwaardig salarisniveau (inclusief persoonsgebonden toelage) bereikt, dan vervalt de oorspronkelijke toelage.

Artikel 3:11 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, als 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 voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

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. Als 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 in overeenstemming met het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Als 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 brutosalaris gedurende 1 jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende 1 jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingscommissie

1. Het college van Burgemeester & Wethouders kan besluiten om een herplaatsingscommissie in te stellen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van Burgemeester & Wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De herplaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. 1 extern (zijnde niet plaatselijk) lid, voorgedragen door de werkgever;
 - b. 1 extern (zijnde niet plaatselijk) lid, voorgedragen door de vakorganisaties vertegenwoordigd in het GO;
 - c. 1 onafhankelijke externe voorzitter, gezamenlijk voorgedragen door de 2 eerst genoemden hierboven.
3. De commissie kan zich laten adviseren door een adviseur zonder stemrecht.
4. Aan de herplaatsingscommissie wordt een door het college van Burgemeester & Wethouders aan te wijzen secretaris toegevoegd. Deze is geen lid van de commissie en heeft geen stemrecht.
5. De herplaatsingscommissie heeft tot taak aan het college van Burgemeester & Wethouders schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen over de herplaatsing van de medewerkers in een ongewijzigde, passende of geschikte functie.
6. De vergaderingen van de herplaatsingscommissie zijn niet openbaar en hetgeen wordt besproken is vertrouwelijk. De herplaatsingscommissie vergadert - behoudens onvoorziene omstandigheden - in aanwezigheid van alle leden. Besluiten worden alleen genomen in aanwezigheid van de voltallige herplaatsingscommissie. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van Burgemeester & Wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van Burgemeester & Wethouders informeert de ambtenaar 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. Als 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 van Burgemeester & Wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college van Burgemeester & Wethouders. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van Burgemeester & Wethouders 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 taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingsfeer en algemeen uitgangspunt hoofdstuk

1. Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.
2. Als besloten wordt tot privatisering of overheveling van taken wordt als eerste een rechtspositionele vergelijking opgesteld. Deze rechtspositionele vergelijking wordt besproken in het georganiseerd overleg. De rechtspositionele vergelijking en hetgeen besproken is in het georganiseerd overleg dienen als basis voor de totstandkoming van het sociaal plan.

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 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.
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 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Als 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. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
3. Als de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar na 24 maanden eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. In de termijn van 24 maanden zijn de termijnen van de re-integratiefase zoals genoemd in hoofdstuk 10d:5, lid 5 van de CAR inbegrepen. De termijn van 24 maanden gaat in met ingang van de datum waarop de functie komt te vervallen, welke datum door schriftelijk besluit van het bevoegd bestuursorgaan wordt medegedeeld. Voordat een besluit wordt genomen tot ontslag, wordt door een paritaire commissie een bindend advies uitgebracht over het voorgenomen ontslag.
4. De voorzieningen bij werkloosheid van de CAR, hoofdstuk 10d, zijn van toepassing, als recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

Artikel 5:4 Verplichting 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.
2. Wanneer 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 5:3, eerste lid, kan het college van Burgemeester & Wethouders overgaan tot ontslag. Door een paritaire commissie wordt een bindend advies uitgebracht alvorens ontslag plaatsvindt. Daarbij kan het college van Burgemeester & Wethouders 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 5:3, eerste lid.

Artikel 5:5 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 5:6 Rechtspositievergelijking

1. Als de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiek-rechtelijke 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. Als 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 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 Burgemeester & Wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van Burgemeester & Wethouders, gehoord hebbend de paritaire commissie.

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Texel 2012".

Artikel 6:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 9 mei 2012

Artikel 6:4 Intrekking

Het Sociaal statuut gemeente Texel 2003 is hiermee ingetrokken.

Vastgesteld in de collegevergadering van 1 mei 2012.

Burgemeester & Wethouders van Texel,
De secretaris, De burgemeester,

O.J. Werkman (plv.)

F.C. Giskes

Namens de vakbonden vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg:

ABVAKABO FNV, vertegenwoordigd door A. Laarhoven

CNV Publieke Zaken, vertegenwoordigd door H. Schuitema

Datum: 9 mei 2012