

Sociaal Statuut gemeente Weesp 2013

Burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp;

gelet op: -de Organisatieverordening van de gemeente Weesp;

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

-de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de

Uitwerkingsovereenkomst Weesp (UWO), met name de artikelen 8:3, 8:3:1,

12:1:5, 12:2 en 2:1B;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg d.d.25-07-2013 besluit vast te stellen:

"Het Sociaal Statuut Gemeente Weesp 2013"

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

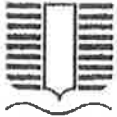
Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:	de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeids-overeenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
vast aangestelde:	de ambtenaar met een vaste aanstelling/arbeids-overeenkomst;
tijdelijk aangestelde:	de ambtenaar met een tijdelijke aanstelling/tijdelijke arbeidsovereenkomst;
werkgever:	de gemeente Weesp;
organisatiewijziging:	een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatst vastgestelde organisatie-structuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebringt;
privatisering:	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;



publiekrechtelijke taakoverheveling:	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
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;
boventalligheid:	de situatie dat een ambtenaar wegens een organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de organisatiewijziging;
toelage:	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Weesp;
functie:	het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één 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 en die hem door de werkgever wordt aangeboden;



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:	deze commissie bestaat uit: a. een vertegenwoordiger namens de werkgever; b. een vertegenwoordiger namens de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel; c. een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden als bedoeld onder a en b. Alle leden dienen geen arbeidsverhouding te hebben (gehad) met, dan wel bestuurder te zijn (geweest) van de werkgever
paritaire commissie:	deze commissie bestaat uit: a. een vertegenwoordiger namens de werkgever; b. een vertegenwoordiger namens de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel; c. een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden bedoeld onder a en b. Alle leden dienen geen arbeidsverhouding te hebben (gehad) met, dan wel bestuurder te zijn (geweest) van de werkgever.

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

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



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

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

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

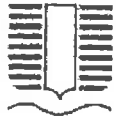
1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden 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 door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.



Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

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

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt, dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld. Er zijn onderwerpen die zowel in het georganiseerd overleg als in de ondernemingsraad aan de orde kunnen komen.

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.
3. Samen met het besluit tot wijziging van de organisatie worden een organisatie- en formatieschema, alsmede een overzicht van de nieuwe en vervallen functies ter beschikking gesteld aan de in lid 1 bedoelde belanghebbenden.



Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk

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

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

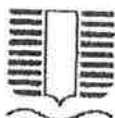
De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te zorgen dat alle bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren een nieuwe functie krijgen binnen, dan wel buiten de organisatie.

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, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Weesp;
 - d. de leeftijd van de ambtenaar;
 - e. de samenstelling van de afdeling;
 - f. het type dienstverband van de ambtenaar, de ambtenaar in vaste dienst heeft voorrang op ambtenaren in tijdelijke dienst.
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.
3. De ambtenaar die wordt geplaatst op een ongewijzigde functie, wordt niet verplicht deel te nemen aan een eventuele test.



Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

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

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar met een vaste aanstelling zijn eigen ongewijzigde functie, een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zal het college van burgemeester en wethouders een besluit tot boventalligverklaring nemen, waarmee er een situatie van boventalligheid ontstaat. Op de datum waarop de boventalligheid ingaat treedt, indien van toepassing, paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO in werking. De werkgever en de ambtenaar zullen zich dan vervolgens inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
2. Bij een ambtenaar die vast is aangesteld, maar een dienstverband heeft van minder dan twee jaren bij de werkgever wordt bij het voornemen tot boventalligheid tevens het voornemen bekend gemaakt tot ontslagverlening op voet van artikel 8:3 CAR/UWO met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden.
3. Gedurende de opzegtermijn als bepaald in lid 2 wordt door het college en de ambtenaar gezamenlijk een Van werk naar werk-onderzoek verricht overeenkomstig artikel 10d:15 CAR/UWO, waarna partijen een Van werk naar werk-contract opstellen overeenkomstig artikel 10d:16 CAR/UWO.
4. Bij een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld wordt mededeling gedaan van het einde van rechtswege zijn tijdelijke aanstelling (na afloop van de duur waarvoor de tijdelijke aanstelling is verleend) dan wel wordt tevens het voornemen kenbaar gemaakt tot ontslagverlening op voet van artikel 8:12:1 juncto artikel 8:3 CAR/UWO (bij tussentijdse beëindiging van de tijdelijke aanstelling).
5. De werkgever mag een ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie verlenen. Indien van toepassing gelden daarbij de bepalingen zoals die zijn vastgelegd in hoofdstuk 10d CAR/UWO.
6. De paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten ziet, desgevraagd, toe op de individuele toepassing van de bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR/UWO aangaande het Van werk naar werk-contract.



7. Voor de vertegenwoordigers bedoeld in lid 6 a, b en c wordt een plaatsvervanger aangewezen. De leden van de commissie en hun plaatsvervangers dienen geen arbeidsverhouding te hebben (gehad) met, dan wel bestuurder te zijn (geweest) van de werkgever.

Artikel 3:7 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht van bezwaar en beroep, om een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht van bezwaar en beroep, om een passende of geschikte functie binnen de gemeente Weesp of een aangeboden functie buiten de gemeente Weesp die hem in het kader van een Van werk naar werk-traject wordt aangeboden, te aanvaarden.
3. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende of geschikte functie binnen de gemeente of van een aangeboden functie buiten de gemeente of zich anderszins niet houdt aan de afspraken die zijn vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject. In dat geval wordt aan de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO met ingang van de dag volgend, op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. Het college van burgemeester en wethouders kan in dat geval bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, melden dat sprake is van verwijtbare werkloosheid. De ambtenaar heeft alsdan voorts geen aanspraak op een aanvullende en een na-wettelijke uitkering voor zover de ambtenaar daar aanspraak op kon maken.

Artikel 3:8 Salarisgarantie

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

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;



b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. Deze compensatie kent het volgende verloop:

De eventuele toelagen, niet zijnde persoonlijke en/of (oude) garantietoelagen, worden afgebouwd, met dien verstande dat het aan de nieuwe functie verbonden salaris, vermeerderd met de afbouwtoelage, bruto nooit hoger kan zijn dan het oude brutosalaris, vermeerderd met de oude brutotoelage(n). Deze toelagen bedragen voor ambtenaren in schaal 7 en hoger in de eerste 6 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% van de laatstelijk verleende toelagen, in de daarop volgende 6 maanden 75%, in de daarop volgende 6 maanden 50% en tenslotte in een laatste periode van 6 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd. Toelage-componenten verbonden aan de nieuwe functie zullen op de (oude) toelagen in elk geval in mindering worden gebracht.

Deze toelagen bedragen voor ambtenaren in schaal 6 en lager in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% van de laatstelijk verleende toelagen, in de daarop volgende 12 maanden 75%, in de daarop volgende 12 maanden 50% en tenslotte in een laatste periode van 12 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd. Toelage-componenten verbonden aan de nieuwe functie zullen op de (oude) toelagen in elk geval in mindering worden gebracht.

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 de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die 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. 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 de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende één 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 betrekkingsomvang ontvangt gedurende twee jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.



Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het college van burgemeester en wethouders roept een Herplaatsingscommissie in het leven, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college van burgemeesters en wethouders te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De commissie is paritair samengesteld. De leden kiezen een onafhankelijk voorzitter.

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 en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert binnen acht weken en in elk geval voordat de herplaatsing een feit geworden is, 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. 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 zes weken nadat hij met het advies bekend geworden is, schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college van burgemeester en wethouders. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen zes weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en 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 Werkings sfeer hoofdstuk

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 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. De werknemer verplicht zich, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, de door de nieuwe werkgever aangeboden functie te vervullen.
4. 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.
5. Als de werknemer weigert een bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie beschikbare en hem aangeboden functie te aanvaarden, kan de werkgever overgaan tot ontslag.
6. Als de werknemer na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig blijkt om een aangeboden functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing met het oog op behoud van werk, kan de werkgever overgaan tot ontslag.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien geen passende of geschikte functie beschikbaar is bij de nieuwe privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie en de werkgever slaagt er niet in om de werknemer een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, zijn de bepalingen van artikel 3:6 van dit Sociaal Statuut overeenkomstig 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 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. 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 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, zal het college van burgemeester en 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 en wethouders.

Artikel 6:2 Slotbepalingen

1. Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal Statuut gemeente Weesp 2013".
2. Dit statuut treedt in werking op 1 oktober 2013.
3. Het Sociaal Statuut 2003 wordt per 1 oktober 2013 ingetrokken.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp,

b.d. 

C.J. Rootjes
Secretaris



B. Horseling
burgemeester

Namens de werknemers en de vakorganisaties:



E. VAN ROEKEL
Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak