



Sociaal Statuut OFGV 2020

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:**
De persoon met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
- b. **werkgever:**
de Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek (OFGV);
- c. **organisatiewijziging:**
een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de OFGV (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de OFGV (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- d. **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;
- e. **publiekrechtelijke taakoverheveling:**
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- f. **personele gevolgen:**
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- g. **salaris:**
het voor de werknemer geldende bedrag van de aan de werknemer toegekende schaal als bedoeld in artikel 3.4 CAO SGO;
- h. **salarisperspectief:**
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de werknemer en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. **toelage:** de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd.
- j. **functie:**
het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn functiebeschrijving verricht;
- k. **ongewijzigde functie:**
een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de werknemer voor de organisatiewijziging vervulde;
- l. **passende functie:**
een functie die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijke omstandigheden kunnen in ieder geval worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, gezinsomstandigheden en scholing. 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;
- m. **geschikte functie:**
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen;
- n. **CAO SGO:**
Collectieve Arbeidsovereenkomst Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties;
- o. **Lokaal Overleg:**
de commissie voor Lokaal LokaalOverleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12 van de CAO SGO;

p. Ondernemingsraad:

de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

q. sociaal plan:

nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de organisatie van de OFGV.

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

Het Dagelijks bestuur OFGV is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de organisatie.

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

et Dagelijks bestuur OFGV 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.

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 werknemers 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 Lokaal 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 Lokaal Overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het Lokaal 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 Overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het 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 en rechtspositionele 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 Lokaal 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. Hierbij wordt als uitgangspunt genomen de binnen de OFGV overeengekomen taakverdeling tussen het Lokaal Overleg en 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 Lokaal 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 Werkingssfeer van dit 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 voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken werknemers onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de werknemers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de werknemer blijft zijn eigen, ongewijzigde functie binnen de OFGV vervullen;
 - b. de werknemer wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de OFGV;
 - c. de werknemer wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de OFGV.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder a en b 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 werknemer voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de werknemer voor bepaalde functies;
 - c. de diensttijd van de werknemer bij de OFGV;
 - d. het type dienstverband van de werknemer.
2. De werknemer 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 Geen passende of geschikte functie

- 1.
2. Indien er geen passende of geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is zal een van werk naar werk traject (re-integratie) starten zoals beschreven in hoofdstuk 9 van de CAO SGO.

Artikel 3:6 Verplichting werknemer

1. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op juridische stappen, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de werknemer na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan de re-integratie als bedoeld in artikel 3:5, kan het Dagelijks bestuur OFGV overgaan tot beëindiging van de re-integratiefase. Daarbij kan het Dagelijks bestuur OFGV melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende werknemer niet meewerkt aan de re-integratie.

Artikel 3:7 Salarisgarantie

De werknemer die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:8 Functiegebonden toelagen

1. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV waaraan geen functiegebonden toelagen zijn verbonden, heeft geen recht meer op de aan de oude functie verbonden toelagen.

1. De herplaatsingcommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het Dagelijks bestuur OFGV over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Het Dagelijks bestuur OFGV informeert de werknemer schriftelijk over het advies van de herplaatsingcommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.
3. De werknemer dient op zijn verzoek te worden gehoord door de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de werknemer 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 twee weken schriftelijk indienen bij het Dagelijks bestuur van de OFGV.
2. De werknemer kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door of namens het Dagelijks bestuur OFGV. De werknemer die hiertoe een verzoek indient, zal binnen twee weken worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
3. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het Dagelijks bestuur OFGV besluit tot herplaatsing van de betrokken werknemer. De werknemer wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op de zienswijze die door de werknemer is ingediend.
2. De werknemer 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 de zienswijze die door de werknemer is ingediend.
3. In het sociaal plan maken het Dagelijks bestuur OFGV en het Lokaal Overleg afspraken over de in te stellen geschillencommissie.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingssfeer 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 werknemers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de werknemers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een werknemer naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in een eventueel resterend deel van de OFGV. De werknemer zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de werknemer onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie of geschikte aan te bieden binnen een eventueel resterend deel van de OFGV, maakt het Dagelijks bestuur OFGV dit schriftelijk aan de werknemer bekend.
2. Indien er geen passende of geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is zal een van werk naar werk traject (re-integratie) starten zoals beschreven in hoofdstuk 9 van de CAO SGO

Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als het Lokaal 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 overeenkomstprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het Lokaal Overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van werknemers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.
3. Indien bij een privatisering of taakoverheveling vijf of meer werknemers herplaatst moeten worden dan wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld. De plaatsingsadviescommissie geeft adviezen over de herplaatsing van de betrokken werknemers. Deze commissie bestaat uit drie leden:
 - een vertegenwoordiger namens de werkgever aan te wijzen door het Dagelijks bestuur van de OFGV
 - een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door het Lokaal overleg, en
 - een door beide vertegenwoordigers samen aan te wijzen onafhankelijke voorzitter.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken werknemers 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 bij de OFGV en bij de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de OFGV, 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-netto of bruto-bruto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b. werknemers die een vaste arbeidsovereenkomst hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste 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 werknemer, kan het Dagelijks bestuur OFGV van het statuut afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het Dagelijks bestuur OFGV.

Dit Sociaal Statuut 2020 treedt in werking op 1 januari 2020. Met ingang van 1 januari 2020 vervalt het Sociaal Statuut 2013.