

10. Sociaal Statuut

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar:**
de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer 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 ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- h. **salarisperspectief:**
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. **bezoldiging:**
het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- j. **toelage:** de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de OFGV;
- k. **functie:**
het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
- l. **ongewijzigde functie:**
een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- m. **passende functie:**
een functie die de ambtenaar 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;

- n. **geschikte functie:**
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- o. **CAR:**
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- p. **Georganiseerd Overleg:**
de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
- q. **Ondernemingsraad:**
de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
- r. **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

Het 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 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

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. Hierbij wordt als uitgangspunt genomen de binnen de OFGV overeengekomen taakverdeling tussen het Georganiseerd 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 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 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 ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

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 binnen de OFGV vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de OFGV;
 - c. de ambtenaar 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 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 OFGV;
 - d. 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 Geen passende of geschikte functie

1. Indien binnen de organisatie voor de ambtenaar niet zijn eigen, ongewijzigde functie of een passende of geschikte functie voorhanden is, maakt het Dagelijks bestuur OFGV aan de ambtenaar bekend dat het voornemens is om aan de ambtenaar eervol ontslag te verlenen ex artikel 8:3 van de CAR.
2. De ambtenaar kan binnen twee weken na ontvangst van het voorgenomen ontslagbesluit schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn zienswijze over het voorgenomen besluit kenbaar maken aan het Dagelijks bestuur.
3. Op basis van de ingediende zienswijze besluit het Dagelijks bestuur over het voorgenomen ontslagbesluit.
4. Het ontslag gaat in na maximaal de duur van de re-integratiefase als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR.
5. Op de ambtenaar die als gevolg van de reorganisatiewijziging eervol ontslag is verleend ex artikel 8:3 van de CAR zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d CAR van toepassing.
6. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:9 lid 1 t/m 4 CAR wordt een re-integratieplan opgesteld.
7. Een concept re-integratieplan wordt tezamen met het voorgenomen ontslagbesluit als bedoeld in lid 1 aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.
8. De ambtenaar kan binnen twee weken na ontvangst van het concept re-integratieplan schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn zienswijze over het concept re-integratieplan kenbaar maken aan het Dagelijks bestuur OFGV.
9. Met inachtneming van de ingediende zienswijze stelt het Dagelijks bestuur OFGV het re-integratieplan vast.

Artikel 3:6 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 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 ambtenaar niet meewerkt aan de re-integratie.

Artikel 3:7 Salarisgarantie

De ambtenaar 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 ambtenaar 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.
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 jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. De periode waarover de functiegebonden toelage werd ontvangen had een duur van 2 tot 5 jaar. In deze situatie is de volgende afbouw van toepassing:
 - het eerste half jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het tweede half jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - 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;
 - het vierde halfjaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
 - b. De periode waarover de functiegebonden toelage werd ontvangen had een duur van 5 tot 10 jaar. In deze situatie is de volgende afbouw van toepassing:
 - het eerste driekwart jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het tweede driekwart jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het derde driekwart jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het vierde driekwart jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

- c. De periode waarover de functiegebonden toelage werd ontvangen had een duur van 10 jaar of langer. In deze situatie is de volgende afbouw van toepassing:
- het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 3:9 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder voorwaarde dat de ambtenaar blijft voldoen aan de eisen zoals gesteld bij de toekenning.

Artikel 3:10 Ontwikkeling/loopbaan

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV, behoudt de rechten die hem op grond van het persoonlijk ontwikkelingsplan zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studie of het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Artikel 3:11 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de OFGV, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De aanvullende scholing kan een voorwaarde zijn om de desbetreffende functie te kunnen vervullen en kan een voorwaarde zijn om in deze functie te worden herplaatst. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de OFGV.

Artikel 3:12 Functie buiten de OFGV

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de OFGV, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studie of het persoonlijk ontwikkelingsplan, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof of andere (lokale) regelingen.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de OFGV, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee en een half 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 twee en een half jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. Het Dagelijks bestuur OFGV kan een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het Dagelijks bestuur te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. Het Dagelijks bestuur OFGV beslist over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overleg in het Georganiseerd Overleg.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie 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 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.
3. De ambtenaar dient op zijn verzoek te worden gehoord door de herplaatsingscommissie.

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

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het Dagelijks bestuur OFGV 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 de zienswijze die door de ambtenaar is 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 de zienswijze die door de ambtenaar is 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 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 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 of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in een eventueel resterend deel van de OFGV. De ambtenaar 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 ambtenaar 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 aan de ambtenaar bekend dat het voornemen is om aan de ambtenaar eervol ontslag te verlenen ex artikel 8:3 van de CAR.
2. De ambtenaar kan binnen twee weken na ontvangst van het voorgenomen ontslagbesluit schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn zienswijze over het voorgenomen ontslagbesluit kenbaar maken aan het Dagelijks bestuur OFGV.
3. Op basis van de ingediende zienswijze besluit het Dagelijks bestuur OFGV over het voorgenomen ontslagbesluit.
4. Het voorgenomen ontslag gaat niet eerder in dan na afloop van de in artikel 10d:5 CAR voorgeschreven re-integratiefase.
5. Op de ambtenaar die als gevolg van de reorganisatiewijziging eervol ontslag is verleend ex artikel 8:3 van de CAR zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d:9 van de CAR van toepassing.
6. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:9 van de CAR wordt een re-integratieplan opgesteld.
7. Een concept re-integratieplan wordt tezamen met het voorgenomen ontslagbesluit bedoeld in lid 1 aan de ambtenaar kenbaar gemaakt.
8. De ambtenaar kan binnen twee weken na ontvangst van het concept re-integratieplan schriftelijk of mondeling gemotiveerd zijn zienswijze het concept re-integratieplan kenbaar maken aan het Dagelijks bestuur OFGV.
9. Met inachtneming van de ingediende zienswijze stelt het college het re-integratieplan vast.

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.
3. Indien bij een privatisering of taakoverheveling vijf of meer medewerkers herplaatst moeten worden dan wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld. De

plaatsingsadviescommissie geeft adviezen over de herplaatsing van de betrokken medewerkers. Deze commissie bestaat uit drie leden:

- een vertegenwoordiger namens de werkgever aan te wijzen door het Dagelijks bestuur OFGV
- een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door het Georganiseerd overleg, en
- een door beide vertegenwoordigers samen aan te wijzen onafhankelijke voorzitter.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn 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, uitkeringen en toelagen, (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 salarispectief;
 - 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 Dagelijks bestuur OFGV van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het Dagelijks bestuur OFGV.

