

CONCEPT LIQUIDATIEPLAN

Milieudienst Noord-West Utrecht

Gemeente Woerden

11.024085



Registratiedatum:

31/12/2011

Behandelend afdeling

R

Afgehandeld door/op:

Inleiding

Volgens artikel 42 van de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst Noord-West Utrecht moet het Algemeen Bestuur bij het opheffen van de gemeenschappelijke regeling een liquidatieplan vaststellen, nadat de Raden van de deelnemende gemeenten gehoord zijn. Omdat er sprake is van het treffen van een nieuwe gemeenschappelijke regeling, waar de "oude" gemeenschappelijke regelingen in zullen opgaan, is er sprake van een fusie van de "oude" gemeenschappelijke regelingen in één nieuwe gemeenschappelijke regeling.

Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de deelnemende gemeenten tot deelneming in de financiële gevolgen van de opheffing van de Milieudienst.

Het liquidatieplan, tevens omvattend een sociaal plan, voorziet ook in de gevolgen die de opheffing heeft voor het personeel dat is aangesteld bij, dan wel in dienst is van de Milieudienst.

Feitelijke gevolgen fusie

Vanwege de fusie met de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst Zuidoost-Utrecht moeten de activa en passiva van de bestaande Gemeenschappelijke Regelingen Milieudienst Zuidoost-Utrecht en de Milieudienst Noordwest-Utrecht ingebracht worden in de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling. Dit betekent enerzijds het in elkaar vlechten van de 2 afzonderlijke organisaties in één nieuwe gemeenschappelijke regeling, en anderzijds het opheffen van de "oude" gemeenschappelijke regelingen.

De huidige contracten met de aangesloten gemeenten worden overgenomen door de nieuwe gemeenschappelijke regeling. De werkzaamheden voor de gemeenten vinden gewoon doorgang. Nadat het proces van ineen vlechting en overnemen van alle contracten heeft plaatsgevonden, kunnen de "oude" gemeenschappelijke regelingen geliquideerd worden.

Financiële gevolgen fusie

Bij de volledige fusie, waarvan hier sprake is, zijn er géén financiële gevolgen voor de deelnemende gemeenten. Alle activa en passiva, rechten en verplichtingen, gaan over naar de nieuwe gemeenschappelijke regeling. Er zal geen afrekening van gemeentelijke tegoeden/schulden op basis van de liquidatie plaatsvinden.

Na ineen vlechting blijven de 2 "oude" gemeenschappelijke regelingen financieel administratief leeg achter. Hierbij zal een eindbalans per "oude" gemeenschappelijke regeling, en een beginbalans voor de nieuwe gemeenschappelijke regeling worden opgesteld.

De jaarrekening 2012 zal door het Algemeen bestuur van de 2 "oude" gemeenschappelijke regelingen worden vastgesteld.

De begrotingen voor 2013 moeten nog door het Algemeen Bestuur van de "oude"

gemeenschappelijke regelingen worden vastgesteld. Alvorens een begroting wordt vastgesteld, wordt deze voor een zienswijze aan de gemeenteraad van de deelnemende gemeenten gestuurd.

De begroting 2013 van de "oude" gemeenschappelijke regelingen zal de basis zijn voor de begroting 2013 van de nieuwe gemeenschappelijke regeling.

Na de feitelijke fusie dient de begroting van de nieuwe gemeenschappelijke regeling door het Algemeen Bestuur van de nieuwe gemeenschappelijke regeling te worden vastgesteld. Alvorens de begroting wordt vastgesteld, wordt deze voor een zienswijze aan de gemeenteraad van de deelnemende gemeenten gestuurd.

Personele gevolgen fusie

Het personeel van de "oude" gemeenschappelijke regelingen zal worden aangesteld of in dienst worden genomen (in geval van arbeidsovereenkomst) bij de nieuwe gemeenschappelijke regeling met behoud van hun dienstjaren onder gelijktijdige ontbinding van hun aanstelling of dienstverband bij de "oude" gemeenschappelijke regelingen. Er is een sociaal statuut, bijgaand in bijlage, dat van toepassing is.

Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU - ZOU

Fusie Milieudiensten NWU en ZOU en
overgang naar Omgevingsdienst
NWU-ZOU

Milieudienst Zuidoost-Utrecht
december 2011
INT1151.028/ 9

opgesteld door	A. Van Dop
beoordeeld door	BGO

INHOUDSOPGAVE

1. Algemene bepalingen	5
Artikel 1:1 Definities	5
Artikel 1:2 Werkings sfeer	7
Artikel 1:3 Werkingsduur	7
2. Procedurele bepalingen.....	8
Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatie wijziging	8
Artikel 2:2 Extern advies	8
Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen	8
Artikel 2:4 Advies (B)OR over organisatie wijziging	8
Artikel 2:5 Taakverdeling tussen (B)OR en (B)GO	8
Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit	8
3. Plaatsing	9
Artikel 3:1 Werkings sfeer hoofdstuk	9
Artikel 3:2 Uitgangspunten (her)plaatsing	9
Artikel 3:3a (Her)plaatsbare medewerker	9
Artikel 3:3b Voorkeursvolgorde bij (her)plaatsing	9
Artikel 3:4 Prioriteitsvolgorde herplaatsing	10
Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie	10
Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie	10
Artikel 3:7 Verplichting medewerker	11
Artikel 3:8 Salarisgarantie	11
Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen	11
Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen	11
Artikel 3:11 Harmonisatie personeelsregelingen en personele gevolgen	11
Artikel 3:12 Studiefaciliteiten	12
Artikel 3:13 Aanvullende scholing	12
Artikel 3:14 Functie buiten de organisatie	12
4. (Her)Plaatsingsprocedure.....	13
Artikel 4:1 (Her)plaatsingsadviescommissie	13
Artikel 4:2 Advies over (her)plaatsing	13
Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel	14
Artikel 4:4 (her)plaatsingsbesluiten	14
Artikel 4:5 Herhaalde herplaatsing	14
5. Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling.....	15
Artikel 5:1 Werkings sfeer hoofdstuk	15
Artikel 5:2 Werkgelegenheid	15
Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie	15
Artikel 5:4 Verplichtingen medewerker	15
Artikel 5:5 Sociaal Plan	16
Artikel 5:6 Werkgarantie	16
Artikel 5:7 Rechtspositievergelijking	16

6. Slotbepalingen	17
Artikel 6:1 Hardheidsclausule	17
Artikel 6:2 Bezwaarprocedure.....	17
Artikel 6:3 Citeertitel.....	17
BIJLAGE 1. Artikelsgewijze toelichting op het Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU.....	18

Fusie Milieudiensten NWU en ZOU en overgang naar Omgevingsdienst NWU-ZOU

Het Algemeen Bestuur van de Milieudienst Noord-West Utrecht en het Algemeen Bestuur van de Milieudienst Zuidoost-Utrecht;

gelet op:

- de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;
- 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 in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 5 december 2011

besluiten vast te stellen het navolgende "Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU":

1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

Medewerker:	de medewerker in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
Werkgever:	de Milieudienst Noord-West Utrecht en de Milieudienst Zuidoost-Utrecht, alsmede hun rechtsopvolger;
Omgevingsdienst:	de fusieorganisatie bestaande uit de Milieudienst Noord-West Utrecht en de Milieudienst Zuidoost-Utrecht ofwel de rechtsopvolger van de Milieudienst Noord-West Utrecht en de Milieudienst Zuidoost-Utrecht;
Fusie:	de samenvoeging van de Milieudiensten Noord-West Utrecht en Zuidoost-Utrecht conform het 'Fusieplan Milieudiensten Zuidoost-Utrecht en Noord-West Utrecht' .
Organisatiewijziging:	een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van werkgever (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van werkgever (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
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;
Fusieplan:	Dit beschrijft de structuur en opzet van de fusieorganisatie.
Formatieplan:	Dit omvat: <ol style="list-style-type: none">het aantal functiesde bezetting per functie in FTEde locaties waar deze functies worden uitgevoerd.
Functieboek:	Hierin zijn alle functiebeschrijvingen opgenomen bestaande uit: <ol style="list-style-type: none">functiebenamingplaats in de organisatietaakomschrijvingwerk- en denkniveau(indicatieve) functiewaardering
Personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
Salaris:	het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende salarisschaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR-UWO;
Salarisperspectief:	de mogelijke jaarlijkse salarisverhogingen tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
Bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;

Toelage:	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de CAR-UWO of de Regeling Bezoldiging van de Milieudienst Zuidoost Utrecht of de Regeling Bezoldiging van de Milieudienst Noord-West Utrecht;
Functie:	het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht;
Ongewijzigde functie:	een functie die gelijk of nagenoeg (>75%) gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde;
Passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieschaalniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger functieschaalniveau of maximaal één functieschaalniveau lager zijn dan de oude functie. Indien zes maanden na het herplaatsingsbesluit geen passende functie overeengekomen is wordt het criterium van passende functie verruimd naar twee functieschaalniveaus lager;
Geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
Herplaatsbare medewerker:	de medewerker van wie de functie in de nieuwe organisatie niet of in belangrijke mate gewijzigd (meer dan 25% gewijzigd) terugkomt;
CAR-UWO:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
Georganiseerd Overleg:	de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
BGO:	het Bijzondere Georganiseerdoverleg dat door de gemeenschappelijke regelingen van NWU en ZOU en het Georganiseerd Overleg in het leven is geroepen ten behoeve van het overleg over de personele gevolgen van de fusie;
Ondernemingsraad:	de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
BOR:	de Bijzondere Ondernemingsraad die door de ondernemingsraden van de Milieudienst Noord-West Utrecht en de Milieudienst Zuidoost-Utrecht in het leven is geroepen ten behoeve van de fusie;
(Her)plaatsingsadviescommissie:	de commissie die als taak heeft om de directeur van de Omgevingsdienst te adviseren over de te nemen (her)plaatsingsbesluiten. De (her)plaatsingscommissie bestaat uit: a) één lid, aangewezen door de werkgever; b) één lid, aangewezen door de vakbonden, vertegenwoordigd in het BGO; c) één voorzitter, voorgedragen door a en b gezamenlijk. De leden onder a, b en c mogen geen deel uitmaken van het personeel van de werkgever, noch op enige andere wijze aan de werkgever zijn verbonden.
Bezwarenadviescommissie:	de commissie die conform artikel 7:13 van de Algemene Wet Bestuursrecht is ingesteld om bezwaren te behandelen van individuele medewerkers die rechtstreeks getroffen worden

door rechtspositionele besluiten die genomen zijn in het kader van dit Sociaal Statuut.

De Bezwarenadviescommissie bestaat uit:

- a) één lid, aangewezen door de werkgever;
- b) één lid, aangewezen door de vakbonden, vertegenwoordigd in het BGO;
- c) één voorzitter, voorgedragen door a en b gezamenlijk.

De leden a, b en c mogen geen deel uitmaken van het personeel van de werkgever, noch op enige andere wijze aan de werkgever zijn verbonden.

Sociaal Plan:

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

Flankerende maatregelen:

faciliteiten voor medewerkers die niet (direct) herplaatsbaar zijn, gericht op het voorkomen van gedwongen ontslagen.

Diensttijd:

de bij de Milieudienst NWU of Milieudienst ZOU doorgebrachte diensttijd op basis van een aanstelling bij een van deze Milieudiensten. Voor medewerkers die door publiekrechtelijke taakoverheveling bij Milieudienst werken, tellen ook de dienstjaren bij de vorige werkgever mee.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Statuut is uitsluitend van toepassing op alle medewerkers zoals bedoeld in artikel 1:1.
2. Dit Sociaal Statuut regelt de wijze waarop wordt omgegaan met de personele gevolgen van de fusie.

Artikel 1:3 Werkingsduur

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op het moment van ondertekening door de in het BGO vertegenwoordigde vakbonden, het Algemeen Bestuur van de Milieudienst Noord-West Utrecht en het Algemeen Bestuur van de Milieudienst Zuidoost-Utrecht. Hiermee vervallen de voorgaande Sociaal Statuten van de Milieudienst NWU en de Milieudienst ZOU. Processen die reeds lopen op het moment van ondertekening van dit Sociaal Statuut blijven vallen onder de oude Sociaal Statuten van de Milieudienst NWU en/of de Milieudienst ZOU. Dit Sociaal Statuut loopt af zodra de fusie volledig is afgerond en een nieuw Sociaal Statuut is vastgesteld.

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 (B)OR en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de (B)OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De medewerkers en de (B)OR 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 om advies toegezonden aan de (B)OR en ter kennisneming aan het (B)GO.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de (B)OR 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 (B)GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het (B)GO 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 (B)GO overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het (B)GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies (B)OR over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de (B)OR 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 (B)OR en (B)GO

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales in dit fusieproces geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld, zoals vastgelegd in het "Convenant BGO-BOR d.d 22 november 2011".

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 (B)GO, de (B)OR en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de (B)OR, 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 (B)OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

3. Plaatsing

Artikel 3:1 Werkings sfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatie wijzigingen en de fusie, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Uitgangspunten (her)plaatsing

1. Werkgever hanteert als uitgangspunt het aanbieden van een (nagenoeg) ongewijzigde of passende (nieuwe) functie aan alle betrokken medewerkers ("mens volgt werk").
2. Werkgever streeft naar geen gedwongen ontslagen en zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat een medewerker ten gevolge van de fusie onvrijwillig werkloos wordt.
3. Werkgever streeft naar kwaliteit van haar werknemersbestand ("juiste mens op de juiste plaats").
4. De medewerkers die afkomstig zijn van de beide milieudiensten hebben een gelijke uitgangspositie binnen de te vormen Omgevingsdienst. De Omgevingsdienst behandelt alle medewerkers gelijk.
5. De functie van directeur valt buiten het (her)plaatsingsproces. Het Algemeen Bestuur van de Omgevingsdienst is bevoegd tot het nemen van de besluiten ten aanzien van de directeur.
6. De directeur van de Omgevingsdienst is door het Algemeen Bestuur gemachtigd om de besluiten te nemen in het kader van het Sociaal Statuut.

Artikel 3:3a (Her)plaatsbare medewerker

1. De medewerker volgt zijn functie als de functie voor wat betreft inhoud op hoofdtaken, niveaubepalende elementen en het vereiste werk- en denkniveau volledig of in belangrijke mate (> 75%) overeenkomt met de oorspronkelijke functie. De functievergelijking geschiedt door de P&O adviseur in overleg met de leidinggevende(n) op basis van objectieve criteria waaronder de tijdsbesteding van hoofdtaken, de niveaubepalende elementen en het vereiste werk- en denkniveau in de oorspronkelijke en de nieuwe functie.
2. De medewerker van wie de functie in de nieuwe organisatie niet of in belangrijke mate gewijzigd (meer dan 25% gewijzigd) terugkomt, is een herplaatsbare medewerker. Hij wordt voor zover dat mogelijk is, geplaatst op een voor hem passende dan wel geschikte functie, waarvoor hij via het belangstellingsregistratieformulier zijn belangstelling kenbaar heeft gemaakt.
3. De medewerker ontvangt een voorgenomen besluit over zijn status als plaatsbare of herplaatsbare medewerker. De medewerker krijgt twee weken de tijd om zijn zienswijze tegen dit voorgenomen besluit kenbaar te maken bij de directeur van de Omgevingsdienst. Na de medewerker gehoord te hebben neemt de directeur van de Omgevingsdienst een besluit over de status. Tegen dit besluit kan de medewerker bezwaar en beroep aantekenen conform de Algemene Wet bestuursrecht.

Artikel 3:3b Voorkeursvolgorde bij (her)plaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van (her)plaatsing de volgende voorkeursvolgorde:
 1. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen ("mens volgt werk");
 2. de medewerker wordt herplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
 3. de medewerker wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie;
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de (her)plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 3;
3. Indien met inachtneming van het gestelde in lid 1 en 2 nog vacatures overblijven in de organisatie, worden deze vacatures vervolgens opengesteld volgens de interne sollicitatieprocedure, voor interne kandidaten.

Artikel 3:4 Prioriteitsvolgorde herplaatsing

1. Plaatsing in functies als bedoeld in artikel 3:3a onder 2, waarvoor meerdere medewerkers via het belangstellingsregistratieformulier hebben geopteerd, geschiedt op basis van geschiktheid, waarbij de navolgende aflopende prioriteitsvolgorde wordt gehanteerd:
 - a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten (de juiste mens op de juiste plaats);
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
 - c. de medewerker die nog niet voldoet aan de (nieuwe) geschiktheidseisen/functie-eisen, maar die middels een vooraf overeengekomen ontwikkelingstraject, binnen een jaar vanaf de datum van (her)plaatsing het vereiste niveau kan behalen;
2. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker voor die het best aansluit bij de gewenste personeelssamenstelling, waarbij ernaar gestreeft wordt om de verhouding tussen medewerkers van Milieudienst Noord-West Utrecht en medewerkers van de Milieudienst Zuidoost-Utrecht per functiewaardingsniveau na de fusie zoveel mogelijk gelijk te houden.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat (her)plaatsingsbesluiten, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken. Deze voorkeur wordt aangegeven op het belangstellingsregistratieformulier dat bij dit Sociaal Statuut is gevoegd.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er na de herplaatsingsprocedure, niet in is geslaagd om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de nieuwe organisatie, zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele, op de persoon toegesneden, oplossing overeen te komen in de vorm van een mobiliteitstraject. Onderdeel van dit mobiliteitstraject kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een passende dan wel geschikte functie binnen de organisatie, die na de (her)plaatsingsprocedure is ontstaan;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende dan wel geschikte functie buiten de organisatie;
 - andere flankerende maatregelen die voor de medewerker een passende oplossing bieden.
2. Het mobiliteitstraject wordt door de werkgever en medewerker ondertekend en heeft een looptijd van 12 maanden, of zoveel langer als nodig is om een aanstelling waar concreet uitzicht op is, te realiseren. Elke twee maanden bespreken de medewerker, de leidinggevende en de adviseur P&O de gemaakte afspraken en de voortgang. Het niet (tijdig) nakomen van afspraken door de medewerker kan leiden tot vroegtijdige beëindiging van het mobiliteitstraject.
3. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever. Dit gaat niet ten koste van het reguliere opleidingsbudget.
4. Indien de werkgever na afloop van het mobiliteitstraject constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de medewerker eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR-UWO. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR-UWO, hoofdstuk 10a, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW. De reïntegratiefase van de CAR-UWO vangt aan op de dag na verzending of overhandiging van het ontslagbesluit.

Artikel 3:7 Verplichting medewerker

1. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in artikel 3:4 eerste lid onder a en c. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.
2. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de (her)plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
3. Wanneer de medewerker 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 de directeur van de Omgevingsdienst overgaan tot ontslag. Daarbij kan de directeur melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6 lid 1.

Artikel 3:8 Salarisgarantie

De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de nieuwe 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 medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de nieuwe organisatie vervallen de functiegebonden toelagen van de oude functie.
2. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien de medewerker deze toelagen gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten (uitgezonderd perioden van "niet verwijtbaar" ziekteverzuim alsmede zwangerschaps- en bevallingsverlof).
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede jaar na de herplaatsing ontvangt de medewerker 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - c. het eerste halfjaar na de periode van twee jaar, volgens het tweede lid, na herplaatsing ontvangt de medewerker 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - d. het tweede halfjaar na de periode van twee jaar, volgens het tweede lid, na de herplaatsing ontvangt de medewerker 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen

De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:11 Harmonisatie personeelsregelingen en personele gevolgen

1. Alle personeelsregelingen van de Milieudienst Noord-West Utrecht en de Milieudienst Zuidoost-Utrecht zullen zo mogelijk nog voor de fusiedatum worden geharmoniseerd en worden voorgelegd aan het BGO conform artikel 2:5. Hiertoe behoren in ieder geval salaris, reiskosten, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering. Hierover moet in het BGO overeenstemming worden bereikt.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden na de fusie afwijkend is, worden nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken. Deze afspraken zullen door werkgever worden vertaald in een Sociaal Plan waarover overeenstemming moet zijn met het BGO.

Artikel 3:12 Studiefaciliteiten

1. De medewerker, behoudt de rechten en plichten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt herplaatst in een andere functie binnen de organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen.

Artikel 3:13 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is herplaatst in een passende of geschikte functie binnen de organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten en tijdsinvestering van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:14 Functie buiten de organisatie

1. Indien de herplaatsbare medewerker, voor wie in de (her)plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden in de nieuwe organisatie, een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De medewerker aan wie 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. Indien de medewerker als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de organisatie, vult de werkgever de netto bezoldiging gedurende drie jaar aan tot aan het niveau van de netto bezoldiging die de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende drie jaar een aanvulling van zijn netto bezoldiging naar rato.
4. In voorkomende gevallen kunnen afspraken op maat gemaakt worden door gebruik te maken van artikel 6.1 Hardheidsclausule.

4. (Her)Plaatsingsprocedure

(Met inachtneming van de betreffende artikelen over (her)plaatsing uit hoofdstuk 3)

Artikel 4:1 (Her)plaatsingsadviescommissie

1. De directeur van de Omgevingsdienst stelt, na overeenstemming met het BGO, een (her)plaatsingsadviescommissie in.
2. De (her)plaatsingsadviescommissie fungeert tevens als bedenkingencommissie, zoals benoemd in artikel 4:3 lid 2.

Artikel 4:2 Advies over (her)plaatsing

1. Alle medewerkers van beide Milieudiensten kunnen gelijktijdig hun belangstelling voor de functies uit het functieboek kenbaar maken.
2. Nadat de belangstellingsregistratieformulieren zijn geregistreerd, verzamelt de aangewezen adviseur P&O alle benodigde gegevens van de herplaatsbare medewerkers.
3. De adviseur P&O stelt in nauw overleg met de directeur van de Omgevingsdienst en de leidinggevendenden een concept-(her)plaatsingsplan op.
4. De directeur van de Omgevingsdienst legt dit concept-(her)plaatsingsplan, samen met de verzamelde gegevens van de herplaatsbare medewerkers, voor advies voor aan de (her)plaatsingsadviescommissie.
5. De (her)plaatsing geschiedt trapsgewijs: eerst worden de medewerkers in de leidinggevende functies geplaatst. De directeur van de Omgevingsdienst adviseert de (her)plaatsingsadviescommissie over deze plaatsingen.
Daarna worden de medewerkers in de overige functies geplaatst. De betreffende leidinggevendenden adviseren de (her)plaatsingsadviescommissie over de functies ónder de betreffende leidinggevende__
6. De (her)plaatsingsadviescommissie controleert of de (her)plaatsingsprocedure zoals beschreven in het Sociaal Statuut, op de juiste wijze is gehanteerd. Ook beoordeelt zij de geschiktheid van de herplaatsbare medewerkers voor de functie op grond van de aangeleverde gegevens.
7. Op verzoek van de medewerker en/of de (her)plaatsingsadviescommissie kan de medewerker worden gehoord om nadere informatie te verstrekken c.q. te verkrijgen.
8. De (her)plaatsingsadviescommissie adviseert op basis van de haar ter hand gestelde gegevens, maar ook op grond van haar eigen bevindingen uit de gesprekken met betrokkenen, de directeur van de Omgevingsdienst over de (her)plaatsing van de betrokken medewerkers c.q. het (her)plaatsingsplan.
9. Als de (her)plaatsingsadviescommissie twijfelt aan de geschiktheid van de herplaatsbare medewerker voor een bepaalde functie, kan zij een plaatsingsassessment adviseren, vóórdát zij de directeur adviseert over het (her)plaatsingsplan. Kandidaten die in aanmerking willen en kunnen komen voor een leidinggevende functie dienen altijd een plaatsingsassessment te ondergaan voordat de (her)plaatsingsadviescommissie de directeur adviseert over het (her)plaatsingsplan. De directeur en de BOR selecteren gezamenlijk een bureau voor assessments.
10. De directeur stelt het concept-(her)plaatsingsplan vast.
11. Omdat de leidinggevende functies van vitaal belang zijn voor de (verdere ontwikkeling van de) organisatie dienen na de besluitvorming van de directeur alle in leidinggevende functies geplaatste medewerkers deel te nemen aan een ontwikkelassessment, met uitzondering van de medewerkers die een plaatsingsassessment hebben ondergaan. Op deze manier kunnen eventuele ontwikkelpunten worden benoemd.
12. De directeur van de Omgevingsdienst informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de (her)plaatsingsadviescommissie betreffende zijn (her)plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.
13. Bij knelpunten in de (her)plaatsingsprocedure waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet, beslist de directeur van de Omgevingsdienst, na overeenstemming met het BGO.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de (her)plaatsingsadviescommissie over zijn (her)plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij binnen 14 dagen na ontvangst van het advies schriftelijk een verzoek tot heroverweging indienen bij de directeur van de Omgevingsdienst.
2. De directeur legt de bedenkingen voor aan de bedenkingencommissie, zoals benoemd in artikel 4:1 lid 2.
3. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de bedenkingencommissie. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen na indiening van het verzoek worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
4. De medewerker kan zich desgewenst laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 4:4 (her)plaatsingsbesluiten

1. De directeur van de Omgevingsdienst neemt op basis van het advies van de (her)plaatsingscommissie het besluit tot (her)plaatsing van de betrokken medewerker. De directeur kan alleen in geval van zwaarwegende redenen afwijken van het advies van de (her)plaatsingscommissie en moet de herplaatsingscommissie van dit besluit met motivatie op de hoogte stellen. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het (her)plaatsingsbesluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend. Indien van toepassing wordt ook de motivatie van de directeur om van het advies van de (her)plaatsingscommissie af te wijken vermeld.
2. De medewerker voor wie in de (her)plaatsingsprocedure 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 medewerker zijn ingediend.
3. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht

Artikel 4:5 Herhaalde herplaatsing

Indien na herplaatsing, binnen drie maanden, blijkt dat medewerker de functie waarin hij in het kader van de reorganisatie herplaatst is niet op voldoende wijze vervult, anders dan wegens ziekte(n), eigen schuld of toedoen, wordt de herplaatsing ongedaan gemaakt. Het niet op voldoende wijze vervullen van de functie dient hierbij in beginsel een overtuiging te zijn welke gedragen wordt door zowel de werkgever als de betrokken medewerker. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe herplaatsing in een passende of geschikte functie onderzocht alsmede zonodig de toepassing van flankerend beleid als bedoeld in artikel 3:6.

5. Privatisering en publiekrechtelijke 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 medewerkers behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Hierbij kan niet in negatieve zin worden afgeweken van de bepalingen uit dit statuut.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een medewerker naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende dan wel geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de organisatie.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende of geschikte functie aan te bieden binnen de eigen organisatie, zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. De werkgever benut hiertoe de mogelijkheden van flankerend beleid.
2. De kosten van flankerende maatregelen zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, kan de medewerker eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR/UWO. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR/UWO, hoofdstuk 10a, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW. De termijn waarbinnen een structurele oplossing wordt gezocht bedraagt 12 maanden. In deze periode wordt gelijktijdig naar interne en externe mogelijkheden gezocht. Indien niet direct een structurele oplossing voorhanden is, is de medewerker verplicht een tijdelijke oplossing te accepteren die als passend of geschikt wordt beoordeeld.

Artikel 5:4 Verplichtingen medewerker

1. Van de medewerker wordt verwacht, dat hij in positieve zin meewerkt bij het vinden van vervangende werkgelegenheid, en aan maatregelen gericht op het verkrijgen van vervangende arbeid.
2. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van een eventuele herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
3. Wanneer gemotiveerd kan worden vastgesteld dat de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende dan wel geschikte functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 5:3, eerste lid, kan de directeur van de Omgevingsdienst overgaan tot ontslag. Daarbij kan de directeur melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 5:3, lid 1.

Artikel 5:5 Sociaal Plan

Als het (B)GO van mening is dat de privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling zodanige 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 overeenstemming worden bereikt in het (B)GO. In het Sociaal Plan kan niet in negatieve zin worden afgeweken van de bepalingen van dit Statuut.

Artikel 5:6 Werkgarantie

1. Met de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie, waar medewerkers van de Omgevingsdienst in dienst treden, worden afspraken gemaakt op basis waarvan deze organisatie zich verplicht om gewezen medewerkers van de Omgevingsdienst, behalve in een situatie als vermeld in lid 2, binnen een periode van 5 jaar na de privatiseringsdatum geen ontslag te verlenen, behalve wanneer dit aan eigen schuld of toedoen is te wijten.
2. Indien een privaatrechtelijke onderneming in een periode van 2 jaar na de privatiseringsdatum komt te verkeren in een staat van faillissement of anderszins de werkzaamheden moet beëindigen dan zal de Omgevingsdienst de WW-rechten van medewerker aanvullen als ware hij nog in dienst van de Omgevingsdienst. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van de CAR/UWO, hoofdstuk 10a, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW. Daarnaast zal de Omgevingsdienst zich inspannen om te komen tot plaatsing van deze medewerkers in een passende of geschikte functie op de arbeidsmarkt, waarbij ook plaatsing bij de Omgevingsdienst wordt gezien. Betrokkenen zullen worden aangemerkt als interne herplaatsingskandidaten. De termijn waarbinnen een structurele oplossing wordt gezocht bedraagt 12 maanden.

Artikel 5:7 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken medewerkers overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waar een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn bij 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 afwijkend is van het totaalpakket bij 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 de bezoldiging en het bezoldigingsperspectief,
 - b. medewerkers die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

6. Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de directeur van de Omgevingsdienst van het statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist de directeur, na overeenstemming met het BGO.

Artikel 6:2 Bezwaarprocedure

Indien een medewerker het niet eens is met een besluit, genomen binnen het kader van dit Sociaal Statuut, kan hij binnen 6 weken na kennisneming van dit besluit daartegen een bezwaarschrift indienen bij de Bezwarencommissie conform artikel 7:13 van de Algemene Wet Bestuursrecht.

Artikel 6:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU.

Aldus vastgesteld op

Namens het Algemeen Bestuur van de Milieudienst Noord-West Utrecht,
de heer J.I.M. Duindam, voorzitter

Namens Algemeen Bestuur van de Milieudienst Zuidoost-Utrecht,
de heer G.F. Naafs, voorzitter

Namens het Bijzonder Georganiseerd Overleg, de vakbonden

de heer K. Eding, namens ABVAKABO

de heer A. Los, namens CNV Publieke Zaak

BIJLAGE 1. Artikelsgewijze toelichting op het Sociaal Statuut Omgevingsdienst NWU-ZOU

Hieronder volgt een artikelsgewijze toelichting op het Sociaal Statuut, voorzover de tekst van de artikelen niet voor zichzelf spreekt.

Artikel 1:1 Definities

Definitie "medewerker"

Vrijwilligers vallen niet onder deze definitie.

Definitie "organisatiewijziging"

Voor de definitie van organisatiewijziging is aangesloten bij artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. De toevoeging belangrijke in de definitie van organisatiewijziging kan tot discussie leiden. Of een inkrimping, een wijziging van de werkzaamheden of een wijziging van de organisatiestructuur belangrijk is, kan worden afgemeten aan:

- de reikwijdte van de organisatiewijziging (hoeveel medewerkers zijn erbij betrokken);
- de ingrijpendheid van de organisatiewijziging (hoe ingrijpend zijn de gevolgen voor de betrokken medewerkers).

Hierover worden concrete afspraken met BOR en BGO gemaakt die leiden tot objectieve maatstaven terzake.

Definities "passende functie"

Onder persoonlijkheid en omstandigheden kunnen in ieder geval worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, gezinsomstandigheden en scholing.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen BOR en BGO

De kern van dit artikel is dat de onderwerpen die gedurende het reorganisatietraject moeten worden besproken, óf primair door de BOR, óf primair in het BGO worden besproken. Hiermee wordt voorkomen dat bepaalde discussies over deelonderwerpen twee keer moeten worden gevoerd, met mogelijk een ander eindresultaat. Over de taakverdeling kunnen nadere afspraken worden gemaakt tussen de betrokken partijen (de werkgever, de BOR en de vakorganisaties).

Artikel 3:2 Uitgangspunten (her)plaatsing

Dit artikel legt de werkgever een inspanningsverplichting op, om ervoor te zorgen dat in de reorganisatie niemand onvrijwillig werkloos raakt. Deze inspanningsverplichting sluit niet uit dat voor betrokkenen een baan wordt gezocht buiten de organisatie. Ook reorganisatieontslag wordt niet uitgesloten, maar is pas een optie als alle mogelijke inspanningen nergens toe hebben geleid.

Artikel 3:3b Voorkeursvolgorde bij (her)plaatsing

Deze voorkeursvolgorde moet als volgt worden geïnterpreteerd. Waar mogelijk blijft de medewerker na de reorganisatie dezelfde (vrijwel ongewijzigde) functie vervullen. Er zijn echter twee gevallen te noemen waarin dit niet (voor alle medewerkers) mogelijk blijkt te zijn.

1. De functie die de medewerker bekleedde, bestaat niet meer in de nieuwe organisatie. De medewerker wordt herplaatst in een andere, passende functie binnen de organisatie.
2. Voor de functie, die de medewerker bekleedde, zijn in de nieuwe organisatie meer kandidaten dan formatieplaatsen (bijvoorbeeld als gevolg van een inkrimping). De medewerker wordt óf geplaatst in zijn oude functie, óf in een andere, passende functie.

Pas als na zorgvuldig onderzoek blijkt dat niet voor alle (her)plaatsingskandidaten een passende functie kan worden gevonden, wordt het onderzoek uitgebreid naar functies die niet passend, maar wel geschikt zijn.

Artikel 3:4 Prioriteitsvolgorde (her)plaatsing

Lid 2 heeft bijvoorbeeld tot doel om te bewerkstelligen dat op teamleidersniveau naar verhouding evenveel medewerkers van Milieudienst NWU als medewerkers van Milieudienst ZOU ge(her)plaatst worden. De teamleiders van Milieudienst ZOU worden direct geplaatst in de teamleidersfuncties. De Milieudienst NWU kent geen teamleiders. De ongelijkheid die hierdoor dreigt te ontstaan willen wij opheffen door de vacante teamleidersfuncties bij gelijke geschiktheid, zoveel mogelijk in te laten vullen door medewerkers van NWU.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Herplaatsbare medewerkers zijn verplicht om hun voorkeur voor minimaal een en maximaal drie functies uit het functieboek kenbaar te maken op het belangstellingsregistratieformulier. Plaatsbare medewerkers, ook wel functievollers genoemd, mogen als zij dit wensen hun voorkeur voor maximaal drie functies uit het functieboek kenbaar maken op het belangstellingsregistratieformulier.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

In het eerste lid wordt gesproken over flankerende maatregelen. Te denken valt bijvoorbeeld aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals een mobiliteitspremie of een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer of verhuiskosten, een training voor het voeren van sollicitatiegesprekken, ontheffing van terugbetalingsverplichtingen (bijvoorbeeld studiekosten, fietsregeling enz.) voor iemand die een baan aanvaardt bij een andere werkgever of ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf. Per individuele medewerker zal worden beoordeeld voor welke flankerende maatregelen zal worden gekozen.

In het vierde lid wordt gesproken over de reïntegratiefase van de CAR-UWO. De duur van de reïntegratiefase is afhankelijk van de diensttijd zoals gedefinieerd onder de definities. De reïntegratiefase begint met een besluit tot ontslag.

Artikel 3:7 Verplichting medewerker

In het tweede lid wordt gesteld dat de directeur melding kan maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, van het feit dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6 lid 1. Deze melding kan de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, meenemen in het besluit tot het toekennen van een werkloosheidsuitkering. De facto kan dit betekenen dat de betrokken medewerker zijn recht op een WW-uitkering verliest en daardoor ook zijn recht op een uitkering krachtens hoofdstuk 10a van de CAR-UWO.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

Functiegebonden toelagen (bijvoorbeeld de vergoeding voor onregelmatige diensten, de calamiteitentoeslag of de consignatievergoeding) vervallen als de medewerker na (her)plaatsing een functie gaat vervullen, waaraan deze toelagen niet zijn verbonden. Om een al te plotselinge inkomensachteruitgang te voorkomen wordt hier een afbouwregeling voorgesteld. Deze afbouwregeling is aan de orde als de medewerker de toelagen tenminste twee jaren onafgebroken heeft genoten, tenzij er in die periode sprake was van verwijtbaar ziekteverzuim. Hiervan is sprake als medewerker heeft geweigerd om mee te werken aan reïntegratie. Vervallen toelagen worden alleen afgebouwd, indien en voorzover het vervallen van de toelagen een verlaging van de bezoldiging betekent. Het is immers denkbaar dat bij de overgang van functie A naar B de ene toelage komt te vervallen, maar een andere toelage daarvoor in de plaats komt. Alleen de daling van de totale bezoldiging (salaris plus toelagen) wordt dan afgebouwd.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelage

Een voorbeeld van een persoonsgebonden toelage is een toelage die de medewerker in het verleden op grond van artikel 3:7:8 van de CAR-UWO (buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver) is toegekend. Een ander voorbeeld is een op grond van de PBSC-regeling van MD-ZOU toegekende prestatieschaal.

Artikel 3:14

Lid 4: afspraken op maat kunnen bijvoorbeeld gemaakt worden over gedeeltelijk genoten betaald ouderschapsverlof.

Artikel 4:2 Advies over (her)plaatsing

Lid 3: Het concept-(her)plaatsingsplan wordt opgesteld op basis van de belangstellingsregistratieformulieren. Wanneer een kandidaat belangstelling heeft voor meerdere functies, wordt voor zover mogelijk (geschiktheid voor de functie is het belangrijkste criterium) rekening gehouden met zijn 1^e voorkeur. Er kunnen immers meerdere kandidaten voor dezelfde functie opteren.

Lid 8: Het advies van de (her)plaatsingsadviescommissie is een objectief, zwaarwegend advies. De directeur kan van dit advies afwijken, maar moet daar dan wel zwaarwegende argumenten voor aandragen.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

Op grond van artikel 4:8 en artikel 4:9 van de Algemene wet bestuursrecht heeft de medewerker de mogelijkheid om - naar keuze schriftelijk of mondeling - zijn bedenkingen te uiten voordat het definitieve besluit wordt genomen.