

SOCIAAL STATUUT PRIVATISERING

Algemeen:

- 1.1. Dit statuut is een overeenkomst tussen de gemeente 's-Hertogenbosch en de Commissie voor Georganiseerd Overleg. Het Georganiseerd Overleg heeft deze overeenkomst gesloten namens het personeel vanhierna te noemen het personeel.
- 1.2. De gemeente verplicht zich om met de nieuwe rechtspersoon een overeenkomst te sluiten, waarin wordt vastgelegd wat op grond van dit sociaal statuut wordt gegarandeerd.

Doel:

- 2.1. Dit statuut heeft als doel om nadelige gevolgen van de verzelfstandiging of privatisering voor het gemeentelijk personeel met een vaste aanstelling per saldo zoveel mogelijk te voorkomen.

Inhoud:

- 3.1. In dit sociaal statuut worden duidelijke uitgangspunten en procedures vastgelegd in het belang van de werkgelegenheid en de rechtspositie van het personeel op wie deze privatisering van toepassing is.

Uitgangspunten:

- 4.1. Het personeel blijft in ieder geval in ambtelijke dienst zolang de uitwerking van de regelingen voortvloeiend uit dit sociaal statuut, en het overleg daarover, nog niet is afgerond. Vooruitlopend daarop is het wel mogelijk dat gemeentelijk personeel bij de nieuwe rechtspersoon wordt gedetacheerd.
- 4.2. Het personeel wordt in zijn geheel in staat gesteld een passende functie te aanvaarden bij de nieuwe rechtspersoon en in dienst te treden van de nieuwe rechtspersoon. Daarom wordt bij toepassing van dit sociaal statuut het betrokken personeel niet boventallig verklaard en kan geen aanspraak worden gemaakt op het Van werk naar werk-traject als bedoeld in hoofdstuk 10d van de Rechtspositieregeling.
- 4.3. Indien als gevolg van organisatorische veranderingen een passende functie bij de nieuwe rechtspersoon voor een of meer personen niet langer beschikbaar is, wordt er door de nieuwe werkgever zorg gedragen voor het beschikbaar stellen van gelijkwaardige vervangende arbeid.

Arbeidsvoorwaarden:

- 5.1. Indien de rechtspositie van de nieuwe rechtspersoon per saldo nadeliger is dan de gemeentelijke rechtspositie, wordt dit nadeel zoveel mogelijk door middel van regelingen gecompenseerd. Hiertoe wordt een pakketvergelijking opgemaakt en vindt overleg met de bonden van overheidspersoneel plaats.
Wanneer deze regelingen in individuele gevallen toch nog een apert onredelijk verschil in rechtspositie laten bestaan, wordt op individueel niveau aanvullende compensatie toegekend.
- 5.2. Ook wordt geregeld dat het bruto-salaris bij de nieuwe rechtspersoon zodanig vastgesteld wordt dat het netto-salaris ten minste gelijk is aan het netto-salaris dat het gemeentelijk personeel in gemeentelijke dienst heeft op de dag vóórdat het zal overgaan. Tevens wordt vastgelegd dat het personeel dat bij de gemeente 's-Hertogenbosch op de dag van de overgang schriftelijk vastgelegde vooruitzichten heeft, deze vooruitzichten ook heeft bij de nieuwe rechtspersoon. Het bereiken van deze vooruitzichten is dan mogelijk onder de bij de nieuwe rechtspersoon gebruikelijke voorwaarden. Onder deze voorwaarden wordt tevens de indexering van het salaris bij de nieuwe rechtspersoon begrepen.
- 5.3. In ieder geval worden regelingen getroffen met betrekking tot aanspraken bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, vervroegde uittreding, werkloosheid, verlof, ziektekosten, pensioenvoorziening, toelagen en vergoedingen.
- 5.4. Er worden voorzieningen getroffen om de eventuele nadelige gevolgen van een pensioenbreuk tot het uiterste te beperken.

Werkgelegenheid:

- 6.1. De privatisering of verzelfstandiging vormt de basis voor het ontslag uit gemeentelijke dienst van het gemeentelijk personeel. Echter, nadat het voornemen tot ontslag is uitgesproken, heeft het personeel de mogelijkheid om het gemeentebestuur te verzoeken om herplaatsing. Het gemeentebestuur onderzoekt dan de mogelijkheid tot herplaatsing. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de feitelijke plaatsingsmogelijkheden binnen de gemeentelijke organisatie maar ook met verkregen rechten, vooruitzichten, belangstelling, capaciteiten, opleiding, leeftijd, medische- en maatschappelijke omstandigheden van het betrokken gemeentelijke personeelslid.
- 6.2. Als na het onderzoek zoals bedoeld in artikel 6.1. moet worden geconcludeerd dat herplaatsing niet mogelijk is maar het betrokken personeelslid geen passende functie bij de nieuwe rechtspersoon wil aanvaarden wordt hem medegedeeld dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering. Tevens wordt de ambtenaar erop gewezen dat hij dan geacht wordt verwijtbaar werkloos te zijn in de betekenis van artikel 24 van Werkloosheidswet waardoor hij het recht op een werkloosheidsuitkering niet geldend kan maken.
Betrokkene kan in dit geval geen aanspraak maken op een Van werk naar werk-traject als bedoeld in hoofdstuk 10 van de Rechtspositieregeling.

- 6.3. Het bij de privatisering betrokken personeel wordt door de nieuwe rechtspersoon een passende functie aangeboden. Met passende functie wordt in beginsel de functie bedoeld die de werknemer vervult bij de gemeente.
- 6.4. Ieder lid van het personeel dat in dienst is getreden bij de nieuwe rechtspersoon, kan binnen twee jaar na de indiensttreding aan de bezwarencommissie als bedoeld in artikel 7.1. kenbaar maken dat de aanvaarde functie niet passend is. Indien de bezwarencommissie dit ook vindt, wordt alsnog een passende functie aangeboden door de nieuwe rechtspersoon.
- 6.5. Ieder lid van het personeel dat binnen vijf jaar na indiensttreding bij de nieuwe rechtspersoon gedwongen werkloos raakt, wordt voor de duur van de werkloosheid aangemerkt als interne sollicitant voor de vervulling van eventuele vacatures binnen de gemeente.

Bezwaar en beroep:

- 7.1. Er wordt een bezwarencommissie ingesteld. Deze bezwarencommissie adviseert de gemeente of de nieuwe rechtspersoon over door hun genomen beslissingen ten aanzien van de bij de privatisering betrokken leden van het personeel. Dit in de situatie zoals genoemd in artikel 7.4. en uitgezonderd het besluit tot ontslag uit gemeentelijke dienst of uit dienst van de nieuwe rechtspersoon. De bezwarencommissie adviseert de organisatie waarvan de beslissing afkomstig is. De adviestaak van de bezwarencommissie eindigt drie jaar na datum van overgang van het personeel.
Het advies van de bezwarencommissie is bindend tenzij dit strijdig is met de bevoegdheden die volgens de wet of rechtspositieregeling of CAO aan een ander orgaan zijn voorbehouden.
- 7.2. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van werknemers, een van de nieuwe rechtspersoon, een namens het gemeentebestuur van 's-Hertogenbosch en een onafhankelijk voorzitter die door deze leden wordt aangewezen. Wanneer de leden er niet in slagen om een voorzitter aan te wijzen wordt dat op verzoek van de meest gereede partij gedaan door de president van de Rechtbank te 's-Hertogenbosch.
- 7.3. De leden en de voorzitter hebben ieder één stem.
- 7.4. Het gemeentelijk personeelslid dat van oordeel is dat de bepalingen uit dit statuut ten opzichte van hem niet of niet juist worden nageleefd kan hiertegen schriftelijk bezwaar maken bij de bezwarencommissie bedoeld in artikel 7.1. van dit statuut.
Het bezwaar bij de bezwarencommissie van artikel 7.1. van dit statuut moet worden ingediend binnen zes weken nadat de beslissing waar het gemeentelijk personeelslid het niet mee eens is, is genomen.
- 7.5. De bezwarencommissie zal pas haar advies uitbrengen ten aanzien van de aan haar voorgelegde kwesties nadat de indiener van het bezwaarschrift in de gelegenheid is geweest om te worden gehoord.
- 7.6. De werkwijze van de bezwarencommissie en haar procedures worden door de commissie zelf

bij reglement nader geregeld binnen drie maanden na haar instelling. De commissie wordt ingesteld nadat een bezwaarschrift is ingediend.

- 7.7. De bezwarencommissie is bevoegd om te adviseren over volgende zaken:
- a. zaken waarbij de belangen van de nieuwe rechtspersoon en de gemeente 's-Hertogenbosch rechtstreeks zijn betrokken.
 - b. zaken waarbij uitsluitend de belangen van de gemeente 's-Hertogenbosch rechtstreeks zijn betrokken.
 - c. zaken waarbij uitsluitend de belangen van de nieuwe rechtspersoon zijn betrokken.
- De voorzitter bepaalt aan de hand van de inhoud van het bezwaar om welke soort zaak het gaat.
Bij stemming over zaken die onder b. vallen heeft de nieuwe rechtspersoon geen stemrecht.
Bij stemming over zaken die onder c. vallen heeft de gemeente 's-Hertogenbosch geen stemrecht.
Wanneer de stemmen staken is de stem van de voorzitter doorslaggevend.
- 7.8. Als het bindend advies niet wordt opgevolgd kan hiertegen worden opgekomen met gebruikmaking van alle wettelijke rechtsmiddelen.
