

Bijlage B

Van: Anja Zijm

Verzonden: dinsdag 23 april 2019 16:13

Aan: Bart Grosheide <b.grosheide@heerhugowaard.nl>

CC: Robert Wijk <r.wijk@heerhugowaard.nl>; Anja Zijm <a.zijm@heerhugowaard.nl>

Onderwerp: Input overleg a.s. donderdag.

Hoi Bart,

Ter info zend ik je alvast de reactie van Vijverberg juristen op een concept van het Sociaal Statuut waarin de gevolgen worden geschetst van een aanstelling/arbeidsovereenkomst na 31 december 2019.

Naar mijn mening is cruciaal of de migratie van de medewerkers precies op 1 januari 2020 wordt 'beklonken' of daarvóór al is afgeregeld.

In het eerste geval geldt op 1 januari 2020 het Burgerlijk Wetboek, liggen er nog geen definitieve besluiten om de medewerkers in dienst te nemen bij de GR en wordt de migratie afgedaan op grond van overgang van ondernemingen. Dit impliceert dat de medewerkers te maken krijgen met een nieuwe werkgever (de GR), zonder dat ontslag plaatsvindt. In de plaats van hun huidige werkgever treedt op 1 januari 2020 de GR als nieuwe werkgever. Het dienstverband is een arbeidsovereenkomst en de medewerkers behouden al hun rechten uit het dienstverband. Dus ook aanspraak op hun huidige functie. Er valt dan niet veel 'te plaatsen'. Ieder plaatsing in de zin van wijziging van een functie vindt vanaf 1 januari 2020 plaats op basis van overeenstemming met iedere individuele medewerker, dan wel wordt na 1 januari 2020 een reorganisatie uitgevoerd op basis van de dan geldende regels om de uiteindelijke organisatie te vormen.

In het tweede geval is de migratie naar de GR vóór 1 januari 2020 afgewikkeld met finale besluiten. Iedere medewerker heeft van de GR een definitief besluit (geen voorlopig besluit of voornemen) ontvangen dat hij op 1 januari 2020 in dienst kan treden bij de GR op basis van de arbeidsvoorwaarden en in de functie die hem vóór 1 januari 2020 definitief is gegeven in dat besluit. Die besluiten worden dan op 1 januari 2020 automatisch omgezet in /meegenomen in de arbeidsovereenkomst die op grond van de Wnra/Ambtenarenwet 2017 ontstaat (artikel 14 Ambtenarenwet 2017). Dit impliceert dus een ontslagbesluit per 31 december 2019 en een indiensttreding per 1 januari 2020 bij de gemeente zoals gebruikelijk bij de vorming van een ambtelijke samenwerking in een GR en indiensttreding bij de GR.

Nu gaat de tekst uit van een definitieve plaatsing na 1 januari, maar na 1 januari 2020 is het stelsel veranderd en gelden er andere regels wat betreft de samenvoeging van organisaties door middel van de overgang van onderneming.

*Mijn advies is dat jullie een keuze maken, omdat het proces in beide situaties anders verloopt en dus ook anders beschoren en uitgewerkt moet worden in het statuut. **Keuze voor optie 2 is gemaakt in Sociaal Statuut.***

Een specifiek aspect is dan nog de positie van de gemeentesecretarissen. De overgangswetgeving Wnra regelt dat de gemeentesecretaris een medewerker is die 'is aangewezen als gemeentesecretaris'. 'De aanwijzing vervalt op de dag dat de uitoefening van de functie van secretaris geen deel meer uitmaakt van de werkzaamheden.' De overgangswetgeving is nog lang niet vastgesteld, maar wordt dit wetsvoorstel wet op 1 januari 2020 dan wordt de secretaris mogelijk als

een gewone werknemer gezien die bij overgang van ondernemingen niet kan worden uitgezonderd en alleen zijn aanwijzing tot secretaris verliest. Dit is van belang als de migratie na 1 januari 2020 haar beslag krijgt.

Hartelijke groet, Anja Zijm

Klachtcoördinator / HR-adviseur

Aanwezig maandag tot en met donderdag 8.00 – 16.30 uur

06 10407291