

## Besluit van het bestuur van de gemeenschappelijke regeling uitvoeringsorganisatie Laborijn houdende regels omtrent het sociaal statuut

### Sociaal Statuut Gemeenschappelijke Regeling Uitvoeringsorganisatie Laborijn

Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van dit sociaal statuut worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van alle medewerkers te bevorderen.

Bij een organisatiewijziging zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de eigen organisatie, of om een andere maatwerkoplossing te realiseren.

Omwille van de leesbaarheid is de mannelijke vorm aangehouden. Daar waar de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan uiteraard ook de vrouwelijke vorm gelezen worden.

Het bestuur van Laborijn,

gelet op:

- de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25;
- de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO)
- gezien de bereikte overeenkomst in het Georganiseerd Overleg

besluit vast te stellen de volgende regeling:

Sociaal Statuut Laborijn

## Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

### Artikel 1.1 Algemeen

In het Sociaal Statuut zijn afspraken vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij een organisatiewijziging en de personele aspecten hiervan.

### Artikel 1.2 Definities

Deze definities zijn een aanvulling op artikel 1:1 van de CAR-UWO:

- a **medewerker:**  
de ambtenaar in de zin van de CAR-UWO met uitzondering van:
  - de ambtenaar in tijdelijke dienst voor wie bij indiensttreding is vastgelegd dat de werkzaamheden een kennelijk tijdelijk karakter hebben;
  - de medewerker bedoeld in artikel 2:5, lid 1 CAR-UWO.
- b **werkgever:**  
het bevoegd gezag van Laborijn.
- c **bevoegd gezag:**  
het bestuur van Uitvoeringsorganisatie Laborijn op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
- d **organisatieonderdeel:**  
een afdeling of team binnen Laborijn.
- e **wijziging van de organisatie/reorganisatie:**  
een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Laborijn, of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van Laborijn, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.

- f **personele gevolgen:**  
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers.
- g **salaris :**  
het salaris als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub qq van de CAR-UWO.
- h **toelage:**  
de toelage als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub rr van de CAR-UWO waarmee het salaris wordt vermeerderd.
- i **salarisuitzicht of salarisperspectief:**  
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel bij de start van de wijziging van de organisatie schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.
- j **functie:**  
het geheel van werkzaamheden dat een medewerker volgens de functiebeschrijving heeft, aangevuld met de afspraken, die vastliggen in het verslag van het laatste doelengesprek.
- k **ongewijzigde functie:**  
een functie die uitwisselbaar is, als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling, met de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde.
- l **passende functie:**  
een functie binnen of buiten Laborijn waarin de medewerker gezien zijn persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/ laatstelijk heeft vervuld.
- m **ontslagregeling:**  
regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (2015-0000102290) tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag.
- n **geschikte functie:**  
een functie binnen of buiten Laborijn die niet valt onder het begrip passende functie maar die een medewerker bereid is te vervullen.
- o **georganiseerd overleg**  
de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR-UWO.
- p **ondernemingsraad:**  
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraad: de ondernemingsraad van Laborijn.
- q **sociaal plan:**  
nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een specifieke organisatiewijziging.
- r **van werk-naar-werktraject**  
traject met een (maximale) duur van twee jaar dat op basis van artikel 10d: paragraaf 5 CAR-UWO voor de boventallige ambtenaar is uitgezet en dat gericht is op aanvaarding van een passende functie dan wel aanvaarding van een functie buiten Laborijn.
- s **van werk-naar-werkcontract:**  
contract dat na het van werk naar werk-onderzoek is opgesteld, waarin afspraken worden vastgelegd over doelen, voorzieningen die nodig zijn om die doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
- t **herplaatsing:**  
het na een organisatiewijziging plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten Laborijn.
- u **plaatsing:**  
het in het kader van een organisatiewijziging plaatsen van een medewerker in een ongewijzigde of uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie;
- v **boventallig:**  
de situatie dat een medewerker die een dienstverband heeft van minimaal twee jaar wegens organisatiewijziging niet kan terugkeren in de formatie na de organisatiewijziging.
- w **opengestelde functie:**  
een functie die niet is vervuld nadat het plaatsingsproces is afgerond en de plaatsingslijst definitief is vastgesteld.
- x **publiekrechtelijke taakoverheveling:**  
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van Laborijn naar een andere publiekrechtelijk orgaan.
- y **privatisering:**  
organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van Laborijn tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van Laborijn aan een bestaande publiekrechtelijke rechtspersoon.

- z **sleutelfunctie:**  
een functie die is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.

### **Artikel 1:3 Werkingsfeer**

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle interne wijzigingen bij Laborijn. Bij overdracht van onderdelen van de organisatie wordt een apart Sociaal Plan gemaakt.

### **Artikel 1:4 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.

### **Artikel 1:5 Werkgelegenheid bij organisatiewijziging**

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat medewerkers onvrijwillig werkloos raken.

### **Artikel 1:6 Informatieverstrekking over besluiten betreffende organisatiewijziging**

- 1 De werkgever informeert tijdig de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken medewerkers over het voornemen om een organisatiewijziging te onderzoeken en over de voortgang van het onderzoek.
- 2 In het proces van advisering en besluitvorming over de organisatiewijziging worden de regels, die zijn gegeven in of met de Wet op de Ondernemingsraden en hoofdstuk 12 van de CAR-UWO, in acht genomen.

### **Artikel 1:7 Reikwijdte van de organisatiewijziging**

Aan een organisatiewijziging ligt een voorgenomen besluit van het bevoegd gezag ten grondslag, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de verandering betrekking heeft en welke functies het betreft.

## **Hoofdstuk 2: Uitgangspunten voor het plaatsingsproces**

### **Artikel 2:1 Doel plaatsingsproces**

Het doel van het plaatsingsproces is de invulling van functies kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijk te realiseren. Na de plaatsingsprocedure wordt duidelijk welke medewerkers de functies na de organisatiewijziging gaan vervullen en welke medewerkers als boventallig worden aangewezen.

### **Artikel 2.2 Plaatsing in sleutelfuncties**

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een nader - in overleg met de ondernemingsraad - vast te stellen procedure.

### **Artikel 2:3 Was-woordt lijst**

Bij een organisatiewijziging wordt door de werkgever een concept 'was-woordt lijst' opgesteld. Met deze lijst wordt aangegeven welke status de oude functie van de medewerker heeft in de nieuwe organisatie: a. ongewijzigd (uitwisselbaar) b. gewijzigd of c. vervallen. Deze status is voor de medewerker het uitgangspunt voor plaatsing in de nieuwe organisatie.

### **Artikel 2:4 Plaatsing in ongewijzigde functie**

Indien de functie van een medewerker in de nieuwe organisatie is aangemerkt als ongewijzigde functie, wordt de betreffende medewerker in beginsel in deze functie geplaatst. De medewerker kan evenwel ook zijn belangstelling kenbaar maken voor sleutelfuncties of nieuwe functies, waarvoor een sollicitatieprocedure is opengesteld. De medewerker verliest daarmee niet het recht op plaatsing in zijn ongewijzigde functie.

### **Artikel 2:5 Teveel formatie voor een ongewijzigde functie**

Indien er sprake is van te veel formatie voor een ongewijzigde functie, zal plaatsing van medewerkers in de functie geschieden op basis van het afspiegelingsbeginsel, zoals beschreven in de Ontslagregeling. Indien de medewerker als gevolg van het afspiegelingsbeginsel niet voor plaatsing in aanmerking komt, kan hij schriftelijk zijn belangstelling kenbaar maken voor andere opengestelde functies.

### **Artikel 2:6 Plaatsing in passende of geschikte functie**

Als de functie van de medewerker door de organisatiewijziging is gewijzigd of vervallen, wordt de medewerker op de beschikbare formatie in een passende functie geplaatst.

Indien geen passende functies beschikbaar zijn, vindt plaatsing plaats in geschikte functies. Voor de plaatsing in een geschikte functie geldt dat beide partijen moeten instemmen met de plaatsing. Plaatsing in een passende functie vindt alleen plaats als de medewerker geschikt is voor de functie of deze geschiktheid in een periode van één jaar kan worden bereikt. De geschiktheid van een medewerker voor een functie wordt met name bepaald aan de hand van opleiding, ervaring en functioneren op grond van vastgestelde beoordelingen en/of andere vastgelegde verslagen inzake het functioneren. Wanneer nodig, kan gebruik worden gemaakt van een assessment.

#### **Artikel 2:7 Teveel formatie voor plaatsing in een passende functie**

Indien er meer geschikte kandidaten zijn voor dezelfde passende functie, gebeurt de plaatsing met inachtneming van het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in de Ontslagregeling.

#### **Artikel 2:8 Medewerking aan onderzoek naar geschiktheid**

De medewerker is verplicht mee te werken aan testen die naar het oordeel van de werkgever nodig zijn voor het beoordelen van de geschiktheid van de medewerker. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 2:9 Openstelling van functies voor externe werving**

Voor alle ongewijzigde, gewijzigde en nieuwe functies en sleutelfuncties in de nieuwe organisatie kan externe werving pas plaatsvinden nadat de plaatsingsprocedure geheel is afgerond en er sprake is van formatieruimte.

### **Hoofdstuk 3: Plaatsingsprocedure en besluitvorming**

#### **Artikel 3:1 Statusbrief**

Op basis van de was-woordt lijst als bedoeld in artikel 2.3 ontvangt iedere bij de organisatiewijziging betrokken medewerker een statusbrief. In de statusbrief zal tevens worden aangegeven of er voor de ongewijzigde functie al dan niet sprake is van te veel formatie. De statusbrief heeft een informeren karakter en is geen besluit als bedoeld in de algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 3:2 Schriftelijke belangstellingsregistratie**

- a. Bij gewijzigde of nieuwe functie  
Indien in de statusbrief de functie van de medewerker is aangemerkt als een gewijzigde of vervallen functie, moet deze medewerker binnen twee weken na ontvangst van de statusbrief schriftelijk zijn belangstelling kenbaar maken voor maximaal drie functies in de nieuwe organisatie.
- b. Bij ongewijzigde functie  
Indien de functie van de medewerker is aangemerkt als een ongewijzigde functie kan de medewerker binnen twee weken na ontvangst van de statusbrief schriftelijk zijn belangstelling kenbaar maken voor maximaal twee andere opengestelde functies in de nieuwe organisatie. De medewerker verliest daarmee niet het recht op plaatsing in zijn ongewijzigde functie. In het geval de medewerker geen belangstellingsregistratieformulier indient, wordt hij geplaatst in de ongewijzigde functie.

#### **Artikel 3:3 Plaatsingscommissie**

Er wordt een plaatsingscommissie ingesteld die tot taak heeft de werkgever te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.

De plaatsingscommissie is als volgt samengesteld:

- De afdelingsmanager van de afdeling waarop de plaatsing betrekking heeft of een lid van de directie indien de functie van afdelingsmanager (nog) niet is ingevuld;
- een lid dat is benoemd door het georganiseerd overleg, niet werkzaam bij of voor Laborijn
- een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a en b, niet werkzaam bij of voor Laborijn.

De werkgever wijst een ambtelijk secretaris aan ter ondersteuning van de plaatsingscommissie. De ambtelijk secretaris heeft geen stemrecht.

De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar en wat wordt besproken is vertrouwelijk. De commissie vergadert alleen in aanwezigheid van alle leden.

#### **Artikel 3:4 Advies plaatsingscommissie**

Aan de hand van de uitgangspunten van dit sociaal statuut stelt de plaatsingscommissie een adviesplaatsingslijst op. In deze adviesplaatsingslijst wordt tevens - in voorkomend geval - aangegeven welke medewerkers niet direct geplaatst kunnen worden.

### **Artikel 3:5 Afzien van statusbrief, schriftelijke belangstellingstellingsregistratie en plaatsingscommissie**

Met de ondernemingsraad kan worden overeengekomen dat bij een specifieke organisatiewijziging de artikelen 3.1 t/m 3.4 niet van toepassing zijn.

### **Artikel 3:6 Voornemensbesluit**

Met inachtneming van de adviezen van de plaatsingscommissie stelt de werkgever een concept-plaatsingslijst op, op basis waarvan het voornemen tot plaatsing genomen wordt. De werkgever stuurt het voornemen tot plaatsing aan de medewerker. Aan het voornemen tot plaatsing kan door de medewerker geen recht op een definitieve plaatsing worden ontleend.

### **Artikel 3:7 Zienswijze medewerker**

1. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over het voornemen tot plaatsing, binnen twee weken na dagtekening van het voornemen schriftelijk en gemotiveerd in te dienen bij de werkgever.
2. De werkgever legt de zienswijze na de dag van binnenkomst binnen de termijn van zeven dagen voor advies voor aan de plaatsingscommissie, als bedoeld in artikel 3:3 van dit statuut.
3. De plaatsingscommissie brengt binnen vijf weken na de datum van verzending van het verzoek advies uit aan de werkgever.
4. De medewerker kan de plaatsingscommissie verzoeken om mondeling te worden gehoord. De plaatsingscommissie bevestigt de ontvangst van de zienswijze aan de medewerker en nodigt de medewerker uit voor een gesprek. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
5. Naar aanleiding van de ingediende zienswijze kan een proefperiode voor plaatsing in de functie worden voorgesteld. De duur van deze periode wordt in onderling overleg vastgesteld, doch duurt maximaal zes maanden.
6. Indien op basis van artikel 3:5 wordt afgezien van instelling van een plaatsingscommissie, wordt de zienswijze behandeld door de werkgever. De werkgever neemt binnen vier weken na de dag van binnenkomst van het advies van de plaatsingscommissie een besluit over de zienswijze.

### **Artikel 3:8 Plaatsingsbesluit**

1. Nadat een besluit is genomen over de ingediende zienswijzen stelt de werkgever de plaatsingslijst definitief vast en informeert de medewerkers schriftelijk over de definitieve plaatsing, waarbij zo nodig wordt aangegeven op welke termijn de plaatsing plaatsvindt, onder welke voorwaarden en welk ontwikkelingstraject de medewerker nog moet volgen.
2. Bij het nemen van het definitieve plaatsingsbesluit wordt de medewerker gelijktijdig uit zijn oorspronkelijke functie ontheven.

### **Artikel 3:9 Boventalligverklaring**

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst, worden boventallig verklaard.

### **Artikel 3:10 Bezwaren**

Indien de medewerker niet kan instemmen met het besluit tot plaatsing dan wel het besluit tot boventalligverklaring kan hij binnen zes weken na de datum waarop het besluit hem schriftelijk is meegedeeld een bezwaarschrift indienen bij de werkgever. De werkgever legt het bezwaarschrift ter advisering voor aan de regionale bezwarencommissie personele aangelegenheden.

## **Hoofdstuk 4 Boventalligheid**

### **Artikel 4:1 Geen passende of geschikte functie na organisatiewijziging**

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie of bij de nieuwe werkgever zijn geplaatst, worden boventallig verklaard.

Boventallige medewerkers worden binnen of boven de - op dat moment - beschikbare formatie ingezet bij Laborijn.

Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing.

### **Artikel 4:2 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid**

Medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven zodat deze kan worden ingevuld met een boventallig medewerker. De medewerker krijgt met het beschikbaar stellen van zijn plaatsing de status van boventallig verklaarde medewerker.

Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde medewerkers.

De genoemde maatregelen worden gehonoreerd als een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat.

#### **Artikel 4:3 Boventalligheid en vacante functies**

Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen Laborijn. Plaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie. Dit in lijn met het bepaalde in artikel 2:6.

Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met de langste duur van het dienstverband bij Laborijn (en eventuele rechtsvoorgangers) voor.

#### **Artikel 4:4 Boventalligheid en tijdelijke functies**

Voor de boventallig verklaarde medewerker, die tijdelijk wordt geplaatst in een passende of geschikte tijdelijke functie en er daardoor geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het van-werk-naar-werktraject als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR-OWO, kan in overleg het van-werk-naar-werktraject worden opgeschort.

### **Hoofdstuk 5 Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie**

#### **Artikel 5:1 Salarisgarantie**

1. De medewerker die is geplaatst of herplaatst in een functie waarvan de functieschaal lager is dan de salarisschaal van de medewerker bij aanvang van de organisatiewijziging, behoudt zijn salaris en het salarisperspectief van voor de organisatiewijziging. Wanneer de medewerker daarna op basis van een vrijwillige sollicitatie wordt benoemd in een andere functie, vervallen zijn aanspraken op het salarisperspectief.
2. Op de werkgever en de medewerker rust een inspanningsverplichting de medewerker weer te plaatsen op een functie waaraan een salarisschaal is verbonden die overeenkomt met de persoonlijke schaal van de medewerker.

#### **Artikel 5:2 Aanvaarding passende functie en omscholing**

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem is toegewezen, te aanvaarden.

De medewerker is verplicht zich bij of om te scholen, indien dit naar het oordeel van de werkgever nodig is voor het vervullen van zijn nieuwe functie.

#### **Artikel 5:3 Weigeren passende functie**

De medewerker die een passende functie is aangeboden en het aanbod afwijst, wordt gevraagd zelf een redelijk alternatief aan te geven. Indien een redelijk alternatief niet mogelijk is kan ontslag volgen op grond van artikel 8:3 van de CAR-UWO. De medewerker komt dan niet in aanmerking voor het van-werk-naar-werktraject als bedoeld in deze regeling. Artikel 10d:18 van de CAR-UWO is van overeenkomstige toepassing waardoor de medewerker geen aanspraak kan maken op toekenning van een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 10d:26 van de CAR-UWO.

#### **Artikel 5:4 Garantie persoonsgebonden toelage**

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen Laborijn, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen, tenzij de functie waarop de medewerker is geplaatst of herplaatst een hogere schaal kent en de medewerker op basis van het artikel 4:4 in aanmerking komt voor deze hogere schaal. In dit geval wordt de toelage ingebouwd in het hogere salaris.

#### **Artikel 5:5 Plaatsing in een functie met een hogere functieschaal**

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen Laborijn waarvoor een hogere functieschaal geldt dan de salarisschaal van de medewerker, zal deze hogere waardering ontvangen als vast is komen te staan, door middel van een beoordeling, dat de functie door de medewerker volledig en naar behoren wordt vervuld. Met de medewerker wordt een individueel ontwikkelplan afgesproken met termijn en momenten van beoordeling. In dit ontwikkelplan worden onder andere afspraken gemaakt over wat door de medewerker nog ontwikkeld moet worden en wat de stappen zijn om te kunnen voldoen aan het naar behoren vervullen van de functie.

#### **Artikel 5:6 Voortzetting studiefaciliteiten**

De medewerker behoudt de rechten die hem op grond van de gemaakte studieafspraken zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

De medewerker die is geplaatst in een andere functie binnen Laborijn en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van verplichtingen die voortvloeien uit de met betrekking tot zijn studie gemaakte afspraken.

## Hoofdstuk 6 Privatisering , verzelfstandiging of taakoverheveling

### Artikel 6:1 Wijziging bij privatisering, verzelfstandiging of taakoverheveling

Bij wijzigingen als gevolg van privatisering, verzelfstandiging of taakoverheveling treedt het bevoegd gezag in overleg met de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie over de overname van medewerkers. Afspraken die worden gemaakt over overname van medewerkers worden schriftelijk vastgelegd.

### Artikel 6:2 Functievolger bij privatisering, verzelfstandiging of taakoverheveling

Bij privatisering, verzelfstandiging of publiekrechtelijke taakoverheveling van een organisatieonderdeel is de medewerker verplicht zijn werkzaamheden/functie te volgen dan wel binnen die nieuwe organisatie passende werkzaamheden dan wel een passende functie te aanvaarden. Daarbij kan bij wederzijds goedvinden van alle partijen (Laborijn, nieuwe organisatie en medewerker) gekozen worden voor de vorm van detachering.

Indien de detachering niet op vrijwillige basis gerealiseerd kan worden geldt het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in de Ontslagregeling.

### Artikel 6:3 Vergelijking arbeidsvoorwaarden bij privatisering, verzelfstandiging of taakoverheveling

Bij privatisering, verzelfstandiging of publiekrechtelijke taakoverheveling, die tevens inhoudt dat medewerkers overgaan naar een publieke of privaatrechtelijke werkgever, worden de arbeidsvoorwaarden van Laborijn vergeleken met die van de publieke of privaatrechtelijke werkgever. Op basis van de verschillen zal in een sociaal plan een voorstel worden gedaan voor continuering, afbouw, afkoop of compensatie. Dit sociaal plan bevat de volgende garanties met betrekking tot

- a. salaris en salarisprospectief;
- b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben. Zij krijgen ook bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling of zij gaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, in beide gevallen inclusief de bestaande arbeidsduur per week.
- c. het pensioen

## Hoofdstuk 7 Van werk naar werk

### Artikel 7.1 Doorlopen van-werk-naar-werktraject (vwnw)

Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde van-werk-naar-werktraject.

Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd langer dan 2 jaar, die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten Laborijn. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.

### Artikel 7.2 Opschorting vwnw-traject

1. Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het resterende deel van het vwnw-traject op te schorten.
2. De werkgever verplicht zich voor de resterende periode van het traject de re-integratie in de arbeid te bevorderen, zolang de re-integratie nog niet volledig is gelukt of nog niet heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos).
3. Indien de boventallig verklaarde medewerker in tijdelijke dienst kan treden bij een andere werkgever kan op zijn verzoek een proefplaatsing worden overeengekomen. Gedurende deze proefplaatsing behoudt hij zijn dienstverband bij Laborijn. De proefplaatsing schort de duur van het traject op met de duur van de proefplaatsing, doch maximaal met zes maanden.
4. Het contract van het vwnw-traject kan worden verlengd. Dat kan op basis van het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20 CAR-UWO dan wel indien een zeer reële kans op een andere functie bestaat. De termijn van verlenging bedraagt maximaal zes maanden. Er kan maar één keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop

het verlengde contract afloopt en wordt verlengd of wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR-UWO.

### **Artikel 7.3 Maatwerk**

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in het vwnw-contract.

### **Artikel 7.4 Toekenning faciliteiten in de voorfase**

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren kunnen de in deze paragraaf genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaande aan de organisatiewijziging aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

### **Artikel 7.5 Beëindiging vwnw-traject**

Bepalingen over einde, tussentijdse beëindiging en de reguliere beëindiging van het vwnw-traject zijn opgenomen in het van toepassing zijnde paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

### **Artikel 7.6 Toezicht op uitvoering van het vwnw-traject.**

De op grond van artikel 10d:24 CAR-UWO ingestelde paritaire commissie (de regionale van werk naar werk commissie), die is belast met het toezicht op de uitvoering van de van-werk-naar-werktrajecten, is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van hoofdstuk 8 van deze regeling.

Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werktraject aan de commissie voorleggen.

In aanvulling op de voorgaande leden kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

## **Hoofdstuk 8 Flankerende voorzieningen**

### **Artikel 8:1 Scholing**

1. De boventallig verklaarde medewerker die slechts na om-, her- of bijscholing in een voor hem passende of geschikte functie kan worden herplaatst, kan hiertoe worden verplicht. De leertermijn bedraagt maximaal één jaar.
2. De kosten voor de daarmee direct verband houdende reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 8:2 Verhuiskosten**

1. Bij ontslag op eigen verzoek zal naar redelijkheid een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend, indien de boventallig verklaarde medewerker om een nieuwe baan te verwerven moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft.
2. Als de boventallig verklaarde medewerker bij zijn nieuwe werkgever eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.
3. Om voor een verhuiskostenvergoeding in aanmerking te komen dient de boventallig verklaarde medewerker
  - a. te verhuizen binnen zes maanden na de datum van ontslag op eigen verzoek;
  - b. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
  - c. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning ten minste 50 kilometer moet bedragen;
  - d. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de werkgever bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en vaststelt dat de medewerker is verhuisd.
4. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de boventallig verklaarde medewerker daadwerkelijk is verhuisd.

### **Artikel 8:3 Reiskosten woon-werkverkeer**

Bij ontslag op eigen verzoek ontvangt de boventallig verklaarde medewerker een volledige tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klasse voor een periode van een jaar, als de nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer verstrekt.

### **Artikel 8:4 Ontslaguitkering**

De boventallig verklaarde medewerker met een dienstverband van minimaal tien jaar, waarvan is komen vast te staan dat hem in overeenstemming met hoofdstuk 3 van het Sociaal Statuut ontslag zal worden



verleend, kan, als hij zich vestigt als zelfstandig ondernemer per de datum dat hem ontslag zou worden verleend zelf ontslag nemen en afzien van zijn aanspraak op de WW en de uitkeringen als bedoeld in hoofdstuk 10d CAR-UWO en in plaats daarvan aanspraak maken op een uitkering ineens, overeenkomend met maximaal 24 maanden van het laatst verdiende bruto salaris.

#### **Artikel 8:5 Niet geslaagde herplaatsing**

Indien uiterlijk binnen zes maanden na een interne herplaatsing uit het functioneringsgesprek en de personeelsbeoordeling blijkt, dat de eerdere boventallig verklaarde medewerker de opgedragen functie niet op normaal voldoende wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de herplaatsing ongedaan gemaakt. Betrokken medewerker wordt dan opnieuw boventallig verklaard. De periode van de niet geslaagde herplaatsing wordt eenmalig toegevoegd aan de resterende termijn van het vwnw-traject.

#### **Artikel 8:6 Functie buiten Laborijn**

1. Indien de medewerker die in de plaatsingprocedure als bedoeld in hoofdstuk 3 en 4 van het Sociaal Statuut naar verwachting niet in passende of geschikte functie kan worden geplaatst en dus boventallig zal worden verklaard vóór de aanvang van het van-werk-naar-werktraject een functie bij een andere werkgever buiten Laborijn accepteert, dan wordt hij ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling en de regelingen in het kader van ouderschapsverlof.
2. Indien de medewerker als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten Laborijn, dan zal de werkgever het brutosalaris gedurende vijf jaar aanvullen tot aan het niveau van het brutosalaris dat de medewerker genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De medewerker die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende vijf jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

#### **Artikel 8:7 Vrijwillige mobiliteit**

De werkgever kan op verzoek van de medewerker, in bijzondere omstandigheden en als het bedrijfsbelang dit toelaat, (gedeelten van) de flankerende voorzieningen uit dit hoofdstuk van toepassing verklaren op de betrokken medewerker.

### **Hoofdstuk 9 Slotbepalingen**

#### **Artikel 9:1 Hardheidsclausule**

In het geval dat de toepassing van het Sociaal Statuut leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever afwijken van het sociaal statuut in een voor de medewerker gunstige zin.

#### **Artikel 9:2 Looptijd**

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op de eerste dag nadat de vaststelling bekend is gemaakt en geldt tot de datum waarop dit sociaal statuut in overleg tussen het bevoegd gezag en het georganiseerd overleg wordt ingetrokken.
2. Het bevoegd gezag en het georganiseerd overleg zullen de werking van dit Sociaal Statuut twee jaar na haar inwerkingtreding evalueren.

5 april 2019

Namens Laborijn,

Het dagelijks bestuur,  
De secretaris,  
J.E. Talstra

De voorzitter,  
E.J. Huizinga

Namens de vakbonden,

Y. Bovenkerk  
Bestuurder FNV Overheid

B. Hoogendam  
Bestuurder CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief