

Sociaal statuut Veiligheidsregio Zeeland 2022

Het Algemeen Bestuur vertegenwoordigd door dhr. H.J.A. van Merrienboer (Voorzitter) en de leden van het Georganiseerd Overleg (GO), de werknemers- en vakbondsdelegatie verklaren dat bij een ingrijpende wijziging van Veiligheidsregio Zeeland, door het bevoegd gezag maatregelen worden getroffen ter waarborging van de rechtspositie van de bij de ingrijpende wijziging betrokken werknemers en komen daartoe dit sociaal statuut overeen;

Dit Sociaal Statuut Veiligheidsregio Zeeland is een nadere uitwerking van artikel 12:1:5 van de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO), waarin is opgenomen dat het bevoegd gezag overleg voert met vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij ingrijpende wijziging van de organisatie als geheel of van de inrichting van enig dienstonderdeel en nadere regels overeenkomt over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Bij een ingrijpende wijziging van de organisatie zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van werknemers te voorkomen. Indien desondanks werknemers boventalig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken werknemer om er voor te zorgen dat de werknemer zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk-)oplossing te realiseren.

De 'Van werk-naar-werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals die nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Algemeen

1. Het Sociaal Statuut Veiligheidsregio Zeeland, verder te noemen "Sociaal Statuut", vormt de regeling waarin het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zeeland in zijn rol van werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in de Commissie Georganiseerd Overleg, ten behoeve van de werknemers afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten en de personele aspecten daarvan.
2. Ten aanzien van de medezeggenschap van werknemers en organisaties van overheidspersoneel geldt het algemene uitgangspunt dat over onderwerpen die gedurende het reorganisatieproces van Veiligheidsregio Zeeland overleg behoeven, primair door één van de overlegorganen, de Commissie Georganiseerd Overleg (GO) dan wel de Ondernemingsraad (OR) worden geadviseerd. De bepalingen van de CAR/UWO (hoofdstuk 12) en van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zijn voor de Commissie voor Georganiseerd Overleg respectievelijk de Ondernemingsraad van toepassing.

Artikel 2 Definities en afkortingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- a. VRZ
Veiligheidsregio Zeeland.
- b. Ingrijpende wijziging van de organisatie
Een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Veiligheidsregio Zeeland (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van Veiligheidsregio Zeeland (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die nadelige personele gevolgen met zich meebrengt. De werkgever bepaalt in overleg met de ondernemingsraad of er sprake is van een ingrijpende organisatiewijziging (reorganisatie).
- c. Werknemer
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a, van de CAR/UWO, aangesteld in vaste dienst dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef;
- d. Werkgever
Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Zeeland.
- e. Salaris
Het voor de werknemer geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:3 CAR-UWO met de daarbij behorende rechtspositionele uitwerking;
- f. Salarisgarantie
De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is gewaardeerd (het functieniveau).

- g. Salaristoelagen
De toelagen waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge paragraaf 3 van hoofdstuk 3;
- h. Functiegebonden toelage
De toelage die werknemer ontvangt, door koppeling aan een bepaalde functie. De toelage is niet afhankelijk van een persoon en het is geen onkostenvergoeding.
- i. Persoonsgebonden toelage
De toelage die geen functiegebonden toelage en geen onkostenvergoeding is. Dit is de garantietoelage en de afbouwtoelage.
- j. Diensttijd
het aantal dienstjaren van de werknemer bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s) op de peildatum. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt aangesloten bij artikel 15 Ontslagregeling.
- k. Afspiegelingsbeginsel
Voor het afspiegelingsbeginsel wordt de definitie van het ontslagbesluit van het UWV gehanteerd. In grote lijnen komt dit neer op dat ontslagen worden gespreid over werknemers in verschillende leeftijdscategorieën. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Dit komt er op neer dat het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.
- l. Uitwisselbare functie
Een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en in de tijdelijke of structurele aard van de functie in overwegende mate en naar niveau en beloning gelijkwaardig is met een andere functie. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld, zie artikel 13 Ontslagregeling.
- m. Nieuwe functie
Functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de vervulling van de nieuwe functie hogere eisen worden gesteld en een hogere salarisschaal ten deel valt.
- n. Passende functie
een functie die qua zwaarte aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (artikel 9 lid 3 Ontslagregeling). Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook maximaal een functieschaal afwijken van de oude functie;
- o. Geschikte functie
een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen. De geschikte functie wijkt maximaal 2 schalen af van de oude functie.
- p. Sleutelfunctie
Een functie waarvan het Algemeen Bestuur heeft bepaald dat de betreffende functie een cruciale plaats binnen de organisatie inneemt. Selectie en plaatsing in een sleutelfunctie vindt plaats op basis van geschiktheid.
- q. Formatieplan
Formatieplan: een overzicht van de formatie op functies in de oude en nieuwe organisatie, of een deel van de organisatie.
- r. Plaatsingsplan
Plaatsingsplan: de bezetting op functies in de nieuwe organisatie, waarin we aangeven welke werknemer we op welke functie plaatsen, welke werknemers we niet plaatsen en welke vacatures na plaatsing overblijven.
- s. Vorbereidingscommissie
Commissie ingesteld door de werkgever, die voorbereidende handelingen verricht ten behoeve van het opstellen van het formatie- en plaatsingsplan.
- t. Plaatsingsadviescommissie
Commissie, ingesteld door het Algemeen Bestuur, die het bevoegd gezag adviseert over de plaatsing van de betreffende werknemers in de nieuwe organisatie en over de selectie van kandidaten voor de sleutelfuncties.
- u. Boventallig
De werknemer die als gevolg van een reorganisatie zijn functie geheel of gedeeltelijk verliest en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de gewijzigde organisatie.
- v. Plaatsen

het in het kader van een ingrijpende organisatiewijziging plaatsen van een werknemer in een - in vergelijking met zijn oude functie - uitwisselbare functie, passende, geschikte of sleutelfunctie binnen de gewijzigde organisatie (of organisatieonderdeel). Dit kan een nieuwe functie zijn.

- w. Peildatum
Datum van ingang van het formatieplan.
- x. GO
Commissie Georganiseerd Overleg.
- y. OR
Ondernemingsraad.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten

Artikel 3 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut passen we toe bij een ingrijpende wijziging van de organisatie (zoals opgenomen in artikel 1:2 onder b).

1. Als dit sociaal statuut volgens werkgever en de vakbonden niet voldoet voor een bepaalde wijziging, dan maken de werkgever en de vakbonden aanvullende afspraken.
2. Dit sociaal statuut en alles wat hierin is opgenomen geldt alleen voor:
 - a. De werknemer die werkt bij het organisatieonderdeel dat gaat reorganiseren en die op de ingangsdatum van de reorganisatie een vaste aanstelling bij VRZ heeft.
 - b. De werknemer die tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef. Met deze werknemer is afgesproken dat de aanstelling vast wordt, als hij goed functioneert.
3. Dit sociaal statuut geldt niet voor:
 - a. De werknemer die tijdelijk is aangesteld, anders dan opgenomen onder lid 2 onder b.
 - b. De werknemer die is aangesteld als vrijwilliger.
 - c. De werknemer die alleen werkt in een piketfunctie voor de crisisorganisatie.
4. Aanspraken van werknemers op een eerder doorlopend sociaal statuut en/of sociaal plan, die op individueel niveau zijn opgenomen in een schriftelijk besluit, worden door de werkgever gerespecteerd en in acht genomen.

Artikel 4 Werkwijze

Voordat een reorganisatie start, stelt de werkgever een reorganisatieplan op. Dit plan wordt besproken in het MT. Hierna informeert de WOR-bestuurder de OR en de Commissie GO. Vervolgens stelt de werkgever, overeenkomstig de bepalingen in de WOR, een voorgenomen besluit op en legt deze ter advisering voor aan de OR. Het voorgenomen besluit en het advies worden geagendeerd in het GO. Het reorganisatieplan wordt vervolgens vastgesteld via de daarvoor bestemde bestuurlijke besluitvorming. Werknemers worden op tijd betrokken bij en geïnformeerd over de reorganisatie.

1. Het reorganisatieplan
 - a. Achtergrond, proces en inhoud:
 - De aanleiding/ beweegreden voor de reorganisatie.
 - Het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking heeft.
 - De fases van het proces en een activiteitenplan met voorlopig tijdsschema.
 - Het informeren en advies vragen aan de OR tijdens de verschillende fases in de reorganisatie.
 - De peildatum waarop de reorganisatie start.
 - b. Het formatieplan
 - Een overzicht van de formatie op functies van de oude en de nieuwe organisatie of -onderdeel.
 - Het aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met functieniveau-aanduiding;
 - Geanonimiseerd overzicht van de bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de aanstelling;
 - De uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming van het daarover gestelde in de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels UWW).

- De datum van vaststelling van het formatieplan, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.
- c. Personele gevolgen en maatregelen
 - De te verwachten gevolgen voor het personeel.
 - De middelen die nodig zijn om personele gevolgen op te vangen.
 - Als de werkgever en de vakbonden in het GO van mening zijn dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende en/of afwijkende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever in het GO een (aanvullend) sociaal plan opgesteld.

Artikel 5 Uitgangspunten

1. Voor alle werknemers geldt in beginsel dat een uitwisselbare, passende of geschikte functie beschikbaar is. Indien er onverhoopt geen passende of geschikte functie beschikbaar is zal worden gezocht naar een concrete oplossing conform de werkwijze in artikel 11.
2. Bij de plaatsing zal de hoofdregel "mens volgt werk" worden gehanteerd. Deze regel is van toepassing indien er sprake is van een uitwisselbare functie. Indien meer werknemers aanspraak kunnen maken op een uitwisselbare functie dan arbeidsplaatsen in het nieuwe formatieplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast om de plaatsingsvolgorde in de gewijzigde organisatie te kunnen vaststellen (first in, last out).
3. In het plaatsingsproces wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met het waarborgen van de continuïteit van de operationele organisatie.
4. Indien sprake is van sleutelfuncties geschiedt de plaatsing door middel van een belangstellingsregistratie en selectie. In de selectieprocedure van sleutelfunctionarissen is een geschiktheidsassessment een verplicht onderdeel van de procedure. De plaatsing op sleutelfuncties gaat vooraf aan de plaatsingsprocedure van de overige functies. De sleutelfuncties worden door het bevoegd gezag in overleg met de OR vastgesteld.
5. Indien sprake is van een nieuwe functie geschiedt de plaatsing door middel van een belangstellingsregistratie. In de selectieprocedure voor een nieuwe functie kan een ontwikkel-assessment worden ingezet.
6. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in lid 4 en 5, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de werknemer voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsgesprekken, personeelsbeoordeling en assessment op basis van functiegerichte eisen en competenties;
 - b. de voorkeur van de werknemer voor bepaalde functies;
 - c. de aard van het dienstverband van de werknemer.
7. De werkgever draagt zorg voor en stelt een voorbereidingscommissie in. De leden van de commissie beschikken over HRM deskundigheid. De commissie verricht taken ten behoeve van:
 - a. Het opstellen van het formatieplan;
 - b. Het opstellen van het plaatsingsplan;
 - c. Het opstellen van conceptadviezen voor de plaatsingsadviescommissie.
8. De werkgever zal de werknemers aan functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:
 - a. Uitwisselbare functie;
 - b. Passende functie, indien geen uitwisselbare functie voorhanden is;
 - c. Geschikte functie, indien geen passende functie voorhanden is.
9. De invulling van de functie van commandant brandweer/ bestuurssecretaris geschiedt niet door middel van belangstellingsregistratie, maar op basis van selectie en benoeming door het bevoegd gezag.

Hoofdstuk 3 Plaatsing

Artikel 6 Plaatsingsprocedure

1. Uitwisselbare functies
 - a. Indien de functie van de werknemer in de nieuwe organisatie is aangewezen als een uitwisselbare functie zal de werknemer in beginsel in deze functie worden geplaatst.
 - b. Indien meer werknemers aanspraak maken op een uitwisselbare functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De

- datum waarop het formatieplan ingaat, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.
- c. De toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt ertoe dat binnen de voor de werknemers geldende leeftijdsgroepen, de werknemer met de langste diensttijd als eerste wordt geplaatst, en de werknemer met de kortste diensttijd als laatste.
 - d. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk op de hoogte of zij op een uitwisselbare functie geplaatst kunnen worden. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.
2. **Belangstellingsregistratie**
De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de bij de organisatie wijziging betrokken werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is (zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambiert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de (her)plaatsingsprocedure.
3. **Passende functie**
- a. De werkgever zal aan de werknemer, indien beschikbaar, een passende functie aanbieden, rekening houdend met de belangstellingsregistratie.
 - b. Een functie is passend indien deze door de werknemer binnen een termijn van maximaal 12 maanden volwaardig kan worden uitgeoefend.
 - c. Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor plaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.
 - d. Indien meer werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplan aanwezig zijn, dan wordt geselecteerd op basis van geschiktheid zoals omschreven in artikel 5 lid 6, hiertoe kan een ontwikkel-assessment worden ingezet.
 - e. Zowel werknemer als werkgever hebben een inspanningsverplichting om binnen 24 maanden een passende functie te vinden op het oorspronkelijke niveau.
 - f. Indien binnen 12 maanden na aanvaarding van de passende functie of sleutelfunctie de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, kan de werknemer alsnog in een andere passende functie worden geplaatst dan wel boventallig worden verklaard, met toekenning van de daarbij behorende rechten overeenkomstig hoofdstuk 10d CAR-UWO.
 - g. Wanneer de werknemer aantoonbaar weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing, kan het bevoegd gezag overgaan tot ongevraagd ontslag. Het bepaalde in de vorige zin geldt niet indien aantoonbaar de medewerking in redelijkheid niet van de werknemer gevergd kan worden.
4. **Geschikte functie**
- a. Indien voor een werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan.
 - b. De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren.
 - c. Indien de werknemer de geschikte functie niet accepteert, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit sociaal statuut.

Artikel 7 Plaatsingsproces

1. Het plaatsingsproces van de werknemer vangt aan met een statusbrief. In deze brief is aan de hand van het formatieplan bepaald welke status de oude functie van de werknemer heeft in de nieuwe organisatie. Deze status is voor de werknemer het uitgangspunt voor plaatsing in de nieuwe organisatie.
2. Indien de functie van de werknemer is aangemerkt als vervallen of nieuwe functie dan wel sleutelfunctie, dient deze werknemer zijn belangstelling kenbaar te maken voor een opengestelde passende functie.
3. Voor alle uitwisselbare, nieuwe en sleutelfuncties in de nieuwe organisatie, met uitzondering van de functie van regionaal commandant, geldt dat externe werving eerst plaats kan vinden nadat de plaatsingsprocedure geheel is afgerond en er sprake is van formatieruimte.
4. De werknemer maakt zijn voorkeur voor maximaal drie passende opengestelde functies kenbaar. Indien de betreffende werknemer een uitwisselbare functie bekleedt wordt deze functie altijd aangemerkt als de eerste voorkeur van de werknemer.
5. Werknemers van wie de functie niet als uitwisselbare functie is aangemerkt dan wel die op grond van het afspiegelingsbeginsel niet op een uitwisselbare functie kunnen worden geplaatst, hebben bij de plaatsing in een passende of nieuwe functie een voorrangpositie. Deze voorrangpositie geldt niet voor sleutelfuncties.
6. Met het doel een passende plaatsing te realiseren is de werknemer verplicht zijn medewerking te verlenen aan het voeren van plaatsingsgesprekken en aan een eventueel ontwikkelassessment.

7. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.

Artikel 8 Plaatsingsadviescommissie

1. Er is een plaatsingsadviescommissie, bestaande uit:
 - één lid aangewezen door en uit het Algemeen Bestuur van VRZ;
 - één lid aangewezen door de vakorganisaties vertegenwoordigd in het GO;
 - een externe onafhankelijk voorzitter, aangewezen door de leden als boven bedoeld.
2. Voor ieder lid kan een plaatsvervanger worden aangewezen. Aan de plaatsingsadviescommissie wordt een (plaatsvervangend) secretaris en de benodigde ambtelijke ondersteuning toegevoegd.
3. De commandant brandweer/ bestuurssecretaris treedt op als adviseur van de plaatsingsadviescommissie.
4. De plaatsingsadviescommissie heeft tot taak het adviseren van het bevoegd gezag over de plaatsing in een uitwisselbare, passende, geschikte, nieuwe of sleutelfunctie van de bij de reorganisatie betrokken werknemers. De advisering betreft zowel het beoordelen van de passendheid van werknemers in functies vanuit de belangstellingsregistratie, alsmede over de selectie in geval van meerdere passende kandidaten. Bij selectie kan de plaatsingsadviescommissie zich laten adviseren door de (toekomstige) leidinggevende.
 - a. Indien er geen volledige overeenstemming bestaat over een advies tot plaatsing aan het bevoegd gezag van VRZ, wordt daarvan, onder vermelding van de standpunten, mededeling gedaan aan het bevoegd gezag, tenzij dat door het betrokken lid dan wel leden niet wordt gewenst.
 - b. Het bevoegd gezag neemt vervolgens een besluit over de voordracht.
 - c. Een unaniem advies is in beginsel bindend voor het bevoegd gezag.
5. De voorbereidingscommissie, zo mogelijk bijgestaan door toekomstig leidinggevend, bereidt de advisering door de plaatsingsadviescommissie voor. Dit voorbereidende voorstel bevat in concept per functie de overwegingen, zoals de status van de functie (uitwisselbare, nieuwe of sleutelfunctie) de uitkomsten van de belangstellingsregistratie, de werkwijze ten aanzien van de selectie en een voordracht voor plaatsing.
6. De plaatsingsadviescommissie voert gesprekken met werknemers indien zij dat noodzakelijk acht. De plaatsingsadviescommissie nodigt de werknemer ook uit die daartoe gemotiveerd verzoekt in het belangstellingsregistratieformulier. Op basis van die motivatie bepaalt de plaatsingsadviescommissie of zij de werknemer uitnodigt.
7. De plaatsingsadviescommissie brengt een advies uit over de plaatsing aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag van VRZ maakt het voornemen tot plaatsing schriftelijk aan de werknemer bekend, waarbij de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zijn bedenkingen tegen dit voornemen binnen 3 weken schriftelijk bekend te maken. Deze bedenkingen worden met een advies van de plaatsingsadviescommissie voorgelegd aan het bevoegd gezag van VRZ.
8. De werknemer kan aangeven zijn bedenkingen mondeling te willen toelichten. Het bevoegd gezag vraagt hiertoe advies aan de plaatsingsadviescommissie. De plaatsingsadviescommissie zal de werknemer al dan niet bijgestaan door een raadsman horen.
9. Naar aanleiding van de bedenkingen en het advies daarover van de plaatsingsadviescommissie neemt het bevoegd gezag vervolgens een definitief besluit, waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Artikel 9 Bovenallig

1. Werknemers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst worden bovenallig verklaard. De werknemer ontvangt informatie over het vervolgtraject en de mogelijke ontslagdatum.
2. De werknemer wordt belast met werkzaamheden die zo nauw mogelijk aansluiten bij de werkzaamheden die de werknemer in de oude functie verrichtte.
3. Hetzelfde geldt voor de situatie waarin wordt vastgesteld dat na plaatsing van de werknemer in een nieuwe functie de werknemer, buiten eigen schuld of toedoen, niet kan voldoen aan de redelijkerwijs te stellen eisen voor de functie.
4. De ingangsdatum van bovenalligheid is de datum van het plaatsingsbesluit.
5. Werknemers die geplaatst worden in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van bovenallig verklaarde werknemer. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een bovenallig verklaarde werknemer in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

Artikel 10 Interne vacatures

1. Bovenallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures. Indien meerdere bovenallige werknemers geschikt zijn voor een vacante functie, gaat de werknemer met de meeste diensttijd voor.
2. De werkgever maakt alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend.
3. Er vindt geen externe vacaturevervulling plaats, tenzij de werkgever overtuigend aan partijen en /of ondernemingsraad aantoonst dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Artikel 11 Van werk naar werk

1. De bovenallige werknemer heeft recht op een van werk naar werk traject, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 10d paragraaf 5 van de CAR-UWO, zoals deze bepalingen luiden of in de toekomst komen te luiden.
2. Werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd – korter dan 2 jaar – die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het van werk naar werk-traject voor de resterende duur van het dienstverband.

Hoofdstuk 4 Garanties

Artikel 12 Salaris, salarisgaranties en flankerend beleid

1. Als een werknemer op een passende of geschikte functie binnen de organisatie wordt geplaatst met een lager functieniveau, dan behoudt hij het salaris van voor de reorganisatie, echter slechts uitsluitend tot het maximum van de salarisschaal van het toen voor hem geldende functieniveau. We kennen het verschil tussen de nieuwe, lagere inschaling en het salaris van voor de reorganisatie toe als een garantietoelage, overeenkomstig de volgende werkwijze:
 - a. De werknemer wordt ingeschaald in de salarisschaal die hoort bij de (nieuwe) functie op het salarisbedrag dat het dichtst ligt bij het salaris dat voorheen voor hem gold.
 - b. De salarisgarantie is de salarisschaal van het voor hem geldende functieniveau van voor de reorganisatie en de nog aanwezige groeirimte daarin. Als dat laatste aan de orde is verhogen we de garantietoelage jaarlijks (indien de werknemer op grond van de regels die werkgever daaromtrent heeft vastgesteld in aanmerking zou komen voor een periodieke verhoging), tot het moment dat de werknemer het maximum in de salarisschaal van voor de reorganisatie bereikt.
 - c. Indien de werknemer vanuit het functieniveau van voor de reorganisatie in de uitloopschaal werd gesalarieerd en als gevolg van plaatsing op een lager functieniveau wordt geplaatst, dan wordt het verschil tussen het maximumsalaris op het oude functieniveau en het op dat moment geldende salarisniveau in de uitloopschaal afgebouwd. In afwijking van het bepaalde in art. 3.16 CAR wordt de afbouwtoelage als volgt toegepast:
 - het eerste jaar 100% van de vermindering;
 - het tweede jaar 80% van de vermindering;
 - het derde jaar 60% van de vermindering;
 - het vierde jaar 40% van de vermindering;
 - het vijfde jaar 20% van de vermindering.
 - d. De garantietoelage blijft van kracht totdat de werknemer wordt bevorderd naar een functie met daaraan gekoppeld een hogere salarisschaal. De garantietoelage wordt dan geheel of gedeeltelijk in de hogere inschaling opgenomen.
 - e. Als de werknemer een functie met een kleinere functieomvang aanvaard, passen we de garantietoelage evenredig aan op de kleinere functieomvang.
 - f. De werkgever en de werknemer hebben beiden een inspanningsverplichting om voor de werknemer een functie te zoeken, waarvoor dezelfde salarisschaal geldt als de salarisschaal, inclusief salarisgaranties uit eerdere reorganisaties, van de werknemer van voor de reorganisatie. De inspanningsverplichting kan onder meer bestaan uit het aanbieden en solliciteren op vacatures, mobiliteit- en loopbaanadvies, en afspraken over het volgen van scholing.
 - g. Indien een vacature ontstaat in een functie op het functieniveau van de functie van voor de reorganisatie, dan biedt de werkgever deze functie zo mogelijk aan. Als de werknemer deze functie weigert, vervalt de garantietoelage.
 - h. Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie met een hoger functioneel niveau dan dat van zijn oude functieniveau, dan wordt de werknemer in de nieuwe functie geplaatst op hetzelfde salarisniveau dat hij heeft op het moment van plaatsing. Met de nieuwe leidinggevende worden afspraken gemaakt over de invulling van het traject van toewerken naar het nieuwe functionele niveau.
2. Afbouwtoelage, functiegebonden toelagen en onkostenvergoedingen:

- a. De werknemer blijft een functiegebonden toelage ontvangen, zolang de grondslag daarvoor aanwezig is.
 - b. Verdwijnt de grondslag, dan wordt de toelage afgebouwd op grond van de afbouwregeling zoals opgenomen in artikel 3:16 CAR-UWO.
 - c. De functiegebonden toelagen verbonden aan de nieuwe functie zullen op de oude toelagen in elk geval in mindering worden gebracht. Het nieuwe bruto salaris inclusief functiegebonden toelagen kan nooit hoger zijn dan het oude bruto salaris inclusief functiegebonden toelagen.
 - d. Het voorgaande is van overeenkomstige toepassing op de toelage zoals omschreven in artikel 16 van de uitvoeringsregeling belonen en voor zover de genoemde aanwijzing vervalt als uitkomst van het in artikel 3 genoemde proces.
3. Persoonsgebonden toelagen:
- a. De werknemer behoudt zijn persoonsgebonden toelagen in de nieuwe organisatie/het nieuwe organisatieonderdeel, zolang de gronden waarop die toelagen zijn toegekend in alle redelijkheid aanwezig zijn.
 - b. Krijgt de werknemer in de nieuwe functie een hogere salarisschaal, dan worden eventuele persoonsgebonden toelagen zoveel mogelijk opgenomen in het nieuwe salaris.
4. Aanvullende maatregelen
(Aanvullend op hoofdstuk 10d paragraaf 5 CAR-UWO en het daarin genoemde VWNW-traject van 24 maanden):
- a. Aan de werknemer kunnen extra voorzieningen worden toegekend tijdens of na afloop van de reorganisatie als de werknemer boventallig is verklaard, ontslagen is, of hij zelf ontslag heeft gevraagd.
 - b. De werknemer kan aanspraak maken op onderstaande voorzieningen:
 - Indien de werknemer als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de organisatie, vult de werkgever het bruto salaris aan tot aan het niveau van het bruto salaris dat de werknemer genoot direct voorafgaand aan het ontslag, met een maximum van één salarisschaal lager. De werknemer die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt een aanvulling van zijn bruto salaris naar rato. De aanvulling wordt als volgt bereken:
 - o het eerste jaar 75% van de vermindering;
 - o het tweede jaar 50% van de vermindering;
 - o het derde jaar 25% van de vermindering.
 - De aanvulling wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer in te leveren loonstrook van de nieuwe werkgever en maandelijks uitgekeerd.
 - De aanvulling eindigt zodra de werknemer de functie niet meer vervult.
 - In plaats van de aanvulling, kunnen partijen in onderling overleg een eenmalige afkopsom overeenkomen
 - De werknemer hoeft studiefaciliteiten of betaald ouderschapsverlof niet terug te betalen als hij uit dienst gaat.
 - De werknemer krijgt een positief getuigschrift als hij uit dienst gaat.
 - De werknemer wordt toegestaan tijdens de periode van boventalligheid binnen werktijd sollicitatieactiviteiten te verrichten.
 - c. Naast de onder b genoemde aanvullende maatregelen en alle bestaande instrumenten en maatregelen in artikel 10d:16 van de CAR-UWO (opleiding, assessments en loopbaansprekken), kunnen met de werknemer maatwerkafspraken worden gemaakt ten einde (financiële) risico's of nadelen te verzachten en het vinden van een nieuwe betrekking te stimuleren. Deze afspraken worden door werkgever in onderling overleg met de individuele werknemer gemaakt. Hierbij kan worden gedacht aan het treffen van een vaststellingsovereenkomst, extra her-,om-, en bijscholing, detacheren, loopbaanbegeleiding, mobiliteitsdienstverband.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 13 Bezwarencommissie

De taak van de in artikel 10d:24 CAR-UWO bedoelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de VWNW trajecten, wordt ingevuld door de bezwarencommissie personele aangelegenheden VRZ. Zij is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de daarmee samenhangende bezwaarprocedures.

Artikel 14 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer, kan het bevoegd gezag van het Sociaal Statuut afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.
2. In die gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zal het bevoegd gezag besluiten in de geest van het Sociaal Statuut.

Artikel 15 Inwerkingtreding, looptijd en evaluatie

Het doorlopend Sociaal Statuut treedt in werking op 1 december 2022

In de Commissie Georganiseerd Overleg wordt het Sociaal Statuut en de toepassing hiervan periodiek geëvalueerd. Indien tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties het noodzakelijk wordt gevonden de inhoud van het Sociaal Statuut te herzien dan wordt hierover op basis van de daartoe bestemde werkwijze overleg gevoerd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over de herziening van het Sociaal Statuut, dan blijven de in deze regeling opgenomen bepalingen ongewijzigd van kracht.

Vastgesteld en besloten na overeenstemming in het Georganiseerd Overleg van Veiligheidsregio Zeeland;

Namens het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Zeeland vastgesteld op 1 december 2022

voorzitter

Voorzitter Algemeen Bestuur.

Dhr. H.J.A. van Merrienboer

Namens FNV Overheid,

Dhr. B. van Velthuisen

secretaris

Commandant/ Bestuurssecretaris,

Mevr. E. van der Reijden

Namens CNV Connectief

Dhr. P. van Leent