

## SOCIAAL PLAN

### **BEL Combinatie**

2015

Deze regeling treedt in werking per 15 februari 2015

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

#### **Preambule**

*Dit sociaal plan is opgesteld op basis van het vastgestelde Sociaal Statuut BEL Combinatie en de drie gemeenten Blaricum, Eemnes en Laren. Het Sociaal Statuut is de leidraad die gevolgd wordt door de werkgever bij een organisatiewijziging met personele gevolgen. Het Sociaal Plan is bedoeld om de gevolgen voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, te regelen. Het is een aanvulling op het Sociaal Statuut.*

*De looptijd van dit plan zou in principe gelijk kunnen zijn aan het geldend Sociaal Statuut. Het reorganisatie plan (document Professionalisering team Openbare Ruimte) van Team Openbare Ruimte geeft aan dat er sprake is van krimping. Het Sociaal Plan zoals het nu voor u ligt geldt nu voor deze reorganisatie.*

*Elke reorganisatie, krimping, verzelfstandiging, privatisering of fusie dient een doel. Daarom zal steeds n a 1 kalenderjaar de bestuurder en de GO gevraagd worden of dit sociaal plan ook voor het volgende jaar vast gesteld kan worden.*

*Partijen betrokken bij de totstandkoming van dit sociaal plan zijn zich er van bewust dat de professiona l iseringsslag bij het team Openbare Ruimte personele gevolgen met zich mee kan brengen. De afspraken die in het sociaal statuut gemaakt zijn, krijgen in dit sociaal plan een concretere uitwerking voor wa t betreft de personele gevolgen. Mocht en er volgende jaren nog onderdelen van dit sociaal plan van kracht zijn, dan blijft dit sociaal plan in stand totdat de reorganisatie van TOR volledig zijn beslag heeft gekregen met inachtneming van artikel 1:4, vierde lid, van dit plan. Dit sociaal plan heeft de intentie / gaat uit van het principe dat gedwongen ontslagen met behulp van mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelbaarheid en het instrumentarium om V an werk naar werk ( V wnw ) te komen, voorkomen kunnen worden.*

#### **Artikel 1:1 Doel**

Dit sociaal plan is bedoeld om de gevolgen van organisatiewijzigingen voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, te regelen.

Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de medewerker te waarborgen en bij verlies van de functie de medewerker faciliteiten te bieden die hem in staat stellen een andere functie te verwerven.

Het sociaal plan ziet erop toe dat de mogelijkheden om iemand van werk naar werk te begeleiden vergroot worden terwijl de sociale en economische context waarin iemand zich bevindt zoveel mogelijk dezelfde blijft.

#### **Artikel 1:2 Definities**

Alle definities genoemd in het Sociaal Statuut gelden ook voor het Sociaal plan. Hieronder volgen de definities van de begrippen die niet in het Sociaal Statuut genoemd zijn. Ook de begrippen waar aanvullingen, specifiek voor het kunnen lezen van het sociaal plan, nodig zijn, worden hieronder genoemd.

**bestuurder:** hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid; Conform de definitie uit de WOR.

**extern passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een niveau hoger of lager, en indien aantoonbaar niet mogelijk anders te plaatsen, maximaal twee niveaus hoger of lager zijn dan de oude functie. Onder persoonlijkheid, vooruitzichten en omstandigheden kunnen onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, scholing en salarispositie. De afstand van de BEL naar de nieuwe werkplek ligt in een straal van maximaal 50 km hemelsbreed. Getracht wordt, in overleg met de betrokkene, het huidige pensioen fonds ABP in de externe functie te continueren.

**functiegebonden toelage:** de toelage die de medewerker in verband met het vervullen van zijn functie ontvangt;

**herplaatsingskandidaat:** een medewerker die, wegens een organisatiewijziging waarop dit sociaal plan van toepassing is, niet meer werkzaam is/kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken. Dan wel de medewerker die op grond van de toepassing van een sociaal plan met salarisgarantie een functie vervult;

**herplaatsingstermijn** : de duur van de VWNW-fase, zoals bedoeld in de CAR/UWO, artikel 10d:12, die op basis van het akkoord CAO gemeente 2013-2015 bepaald is op een termijn van maximaal twee jaar, of korter indien de medewerker geplaatst is;

**In meerderheid**: 75% of meer;

**Intern passende functie**: idem als extern passende functie maar de nieuwe werkplek is binnen de BEL Combinatie;

**Leidinggevende**: de beoordelaar van de betreffende medewerker

**persoonsgebonden toelage**: de toelage die aan de medewerker in verband met persoonlijke afspraken is toegekend;

**VWNW-contract** : het pakket aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker, gericht op het zo spoedig mogelijk plaatsen in een andere functie, conform artikel 10d:9 van de CAR/UWO

Onderstaande definities zijn beschreven in het Sociaal Statuut.

**afspiegelingsprincipe**

**bezoldiging**

**boventallig**

**GO**

**OR**

**CAR**

**flankerend beleid**

**functie**

**functieboek**

**functievolver**

**geschikte functie**

**geschillencommissie**

**inpassingscommissie**

**kwantiteit**

**medewerker**

**nieuwe organisatie**

**paritaire commissie**

**organisatiewijziging**

**personele gevolgen**

**privatisering**

**publiekrechtelijke taakoverheveling**

**re-integratieplan**

**reorganisatiebesluit**

**salaris**

**salarisperspectief**

**sociaal plan**

**toelagen**

**uitwisselbare functies**

**UWO**

**werkgever**

**'Zij' en 'hij'**

**kwalitatieve geschiktheid**

**Passende functie**

**Artikel 1: 3 Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van het sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In generieke gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, treedt de werkgever in overleg met het GO. De OR wordt zsm., geanonimiseerd, geïnformeerd wanneer de werkgever gebruik heeft gemaakt van de hardheidsclausule.

**Artikel 1:4 Looptijd en werkingsfeer**

1. Voor de looptijd van dit sociaal plan wordt verwezen naar de preambule.
2. Dit sociaal plan is van toepassing op de organisatiewijzigingen bij het team Openbare Ruimte van de BEL Combinatie.
3. Als veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan op initiatief van de bestuurder of het GO gezamenlijk overleg gevoerd worden over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen op dit sociaal plan. Aanvullen of wijzigen van het sociaal plan gebeurt, nadat overleg tussen bestuurder en het GO hierover tot overeenstemming heeft geleid.
4. Verlenging van de looptijd is per jaar mogelijk. Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren het GO en de bestuurder bij dit sociaal plan, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging. Indien in dit overleg geen overeenstemming wordt bereikt over een gewijzigd sociaal plan, wordt de looptijd van dit plan maximaal twee maal met één jaar verlengd, hetgeen expliciet door de bestuurder en het GO schriftelijk wordt bevestigd aan elkaar.

5. Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit sociaal plan en/of eerder overeengekomen sociaal statuten, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

#### **Artikel 1:5 Beslissingsbevoegdheid organisatiewijziging**

1. Besluiten die betrekking hebben op een organisatiewijziging en de regeling van de personele gevolgen van die organisatiewijziging, worden genomen door de bestuurder.
2. In overeenstemming met het GO kan vanwege de (mogelijk geringe) aard, ingrijpendheid en omvang van de organisatiewijziging worden bepaald dat een, meer of alle bepalingen van dit sociaal plan niet van toepassing zijn.

#### **Artikel 1:6 Werkgelegenheid bij de organisatiewijziging**

1. De werkgever gaat uit van het principe dat gedwongen ontslagen met behulp van mobiliteit, flexibiliteit en ontwikkelbaarheid en het instrumentarium om Van werk naar werk (vwnw) te komen, voorkomen kunnen worden.
2. De inspanningen zullen gericht zijn op het begeleiden van de medewerker Van werk naar werk, zowel binnen als buiten de organisatie.
3. De medewerker doet al het mogelijke om een andere functie te verwerven.
4. De werkgever biedt hem daarbij instrumenten en faciliteiten die bijdragen aan het verkrijgen van een functie die, in eerste instantie, zoveel mogelijk aansluit bij de oorspronkelijke functie.
5. Het uitgangspunt dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen, laat onverlet het bepaalde in artikel 2:7 van dit plan.

### **Hoofdstuk 2 Plaatsing bij organisatiewijziging**

#### **Artikel 2 :1 Plaatsingsplan**

1. Het plaatsingsplan, vastgesteld door de werkgever, is een voorstel over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van functies.
2. De functies zijn voorzien van functiebenamingen, formatieve omvang, toepasselijke functietypering/profiel, de naam van de voorgestelde medewerker, zijn/haar oorspronkelijke functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.
3. De inpassingscommissie stelt een inpassingsadvies op. De 4 uitgangspunten uit het Sociaal Statuut artikel 3:3 worden gehanteerd en de voorkeursvolgorde uit artikel 3:6.

Dit resulteert in de volgende voorkeur:

- a. inpassing als functievolger;
- b. inpassing als volger van de werkzaamheden;
- c. een passende of geschikte functie binnen de werkgever/nieuwe organisatie
- d. de medewerker wordt niet ingepast in een functie wordt boventallig verklaard als bedoeld in artikel 4.1.

|                 |                    |                           |
|-----------------|--------------------|---------------------------|
| Was             | Wordt              | Plaatsing op basis van    |
| Functienaam A   | Functienaam A      | Belangstelling: voorrang  |
| Werkzaamheden A | Werkzaamheden A    | Belangstelling: voorrang  |
| X functies      | (X – ≥ 1) functies | Belangstelling: kwaliteit |
| Functie         | Andere Functie     | Belangstelling: kwaliteit |

#### **Artikel 2 :2 Principe mens volgt taak**

1. Bij het plaatsen van medewerkers geldt het principe 'mens volgt taak': als de functie en het taakgebied in de nieuwe organisatie in meerderheid gelijk zijn aan de functie en het taakgebied in de oude organisatie, wordt de medewerker geplaatst op die functie.
2. Voor de medewerker met een 'mens volgt taak'-functie die te kennen heeft gegeven bij voorkeur op een andere functie geplaatst te willen worden, maar niet op een andere functie geplaatst zal worden, geldt het eerste lid.
3. Wanneer er sprake is van een voorgezette functie (mens volgt taak) waarbij in de nieuwe organisatie minder formatie beschikbaar is, geldt artikel 2:5.

#### **Artikel 2 :3 Betrokken medewerkers**

1. In de plaatsingsprocedure zijn die medewerkers betrokken van wie:
  - a. de functies vervallen zijn verklaard en van wie de functies niet in meerderheid in gelijke vorm elders in de organisatie terugkeren;
  - b. de functies en de taakgebieden in meerderheid ongewijzigd zijn gebleven maar meer medewerkers voor plaatsing in aanmerking komen dan formatie beschikbaar is;

- c. de functies en de taakgebieden in meerderheid ongewijzigd zijn gebleven maar de medewerkers te kennen hebben gegeven bij voorkeur op een andere functie geplaatst te willen worden;
  - d. de functies en de taakgebieden in meerderheid wijzigen.
1. Medewerkers bedoeld in het eerste lid kunnen in de gelegenheid worden gesteld hun belangstelling voor openstaande functies kenbaar te maken.

#### **Artikel 2:4 Betrokken medewerkers die ziek gemeld zijn**

1. Met langdurig zieke medewerkers wordt voorafgaand aan de start van het plaatsingsproces gesproken over de mogelijkheden van hun deelname aan het plaatsingsproces. Zij krijgen alle informatie over de te volgen procedure. Aan hen de keuze actief deel te nemen aan de procedure of niet. Indien de zieke medewerker niet deelneemt aan de procedure zal de werkgever de plaatsingscriteria volgen voor de betreffende medewerker.
2. De loondoorbetalingpercentages uit de CAR/UWO blijven van toepassing gedurende de dienstbetrekking, evenals de re-integratieverplichtingen op basis van de CAR/UWO en de Wet Verbetering Poortwachter.
3. Indien de zieke medewerker aangeeft niet in staat te zijn actief deel te nemen aan het plaatsingsproces, dan zal het proces doorgaan omwille van de snelheid voor de andere betrokkenen. De zieke medewerker zal bij hersteld melding aan het plaatsingsproces deelnemen. Indien de belangstellingsregistratiefuncties reeds bezet zijn, zal de betreffende medewerker meteen in artikel 2:1 stap 3c. of 3d. terecht komen.

#### **Artikel 2 :5 Volgorde bij plaatsing**

Bij het nemen van een besluit tot plaatsing wordt de volgende voorkeursvolgorde in acht genomen:

1. De medewerker, wiens functie (c.q. takenpakket) in meerderheid ongewijzigd in de nieuwe organisatie(structuur) terugkeert, in beginsel zal worden geplaatst in die (voortgezette) functie.
2. De medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie.
3. De medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.
  - a. Indien de medewerker is geplaatst in een geschikte functie, zal de werkgever aantoonbaar zijn best doen de medewerker zo mogelijk binnen twee jaar te plaatsen in een passende functie.
  - b. Medewerkers die in een geschikte functie zijn geplaatst hebben tijdens het 1<sup>e</sup> jaar na plaatsing voorrang bij interne sollicitaties.

#### **Artikel 2 : 6 Criteria bij plaatsing**

1. Medewerkers met een vaste aanstelling hebben voorrang op medewerkers met een tijdelijke aanstelling.
2. Medewerkers waarvan de functie in meerderheid gelijk is en waarvan geen sprake is van krimp, maar waarvan de functies wel worden overgeplaatst naar een ander onderdeel, worden direct geplaatst (functievoller/werkzaamheden volger).
3. Voor zover mogelijk wordt de medewerker geplaatst in een functie waarvoor hij zijn voorkeur heeft uitgesproken.
4. Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde functie geldt dat de kwalitatief meest geschikte medewerker voor gaat. Indien op alle criteria de medewerkers dezelfde kwaliteiten hebben geldt dat de medewerker met de meeste dienstjaren voor gaat.
5. In afwijking van het vierde lid kan van de volgorde van plaatsing worden afgeweken. Toepassing van dit lid vindt uitsluitend plaats als toepassing van het vierde lid tot zeer onwenselijke resultaten zou leiden met betrekking tot de bezetting van de nieuwe organisatie en uitsluitend nadat het GO hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

#### **Artikel 2 : 7 Individueel plaatsingsbesluit**

1. Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit en het plaatsingsplan neemt de werkgever op basis hiervan een individueel rechtspositiebesluit tot plaatsing (plaatsingsbesluit) van de betrokken medewerker.
2. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de genoemde zienswijzen indien die door de medewerker zijn ingediend.
3. In geval er geen plaatsing mogelijk is, geldt het bepaalde in hoofdstuk 3 van dit sociaal plan en wordt op basis van de daar genoemde bepalingen overgegaan tot besluitvorming.
4. Tegen het in lid 1 genoemde individueel plaatsingsbesluit c.q. het in lid 3 bedoelde besluit tot niet plaatsing, kan de medewerker bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 2 : 8 Verplichtingen medewerker**

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een interne passende functie te aanvaarden waarin hij/zij is geplaatst.
2. Zolang plaatsing in een interne passende of interne geschikte functie niet mogelijk is gebleken, is de medewerker verplicht om tijdelijke, in redelijkheid op te dragen werkzaamheden binnen of buiten de organisatie te verrichten, voor zover deze werkzaamheden bijdragen aan het verbeteren van de kansen / bespoedigen van de mogelijkheden om de medewerker Van Werk Naar Werk te begeleiden.
3. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigert een passende functie te aanvaarden of verwijtbaar niet meewerkt aan het vinden van een oplossing kan hem ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR/UWO, waarbij de werkgever kan aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.
4. Van dit verwijtbaar gedrag kan melding worden gemaakt bij de Uitvoeringsinstantie Werknemers-Verzekeringen (UWV).

#### **Artikel 2 : 9 Sa laris garantie**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere intern lager gewaardeerde functie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief van de functionele schaal en de mogelijke uitloopschaal op basis van overgangsrecht.
2. De salarisgarantie voor de medewerker die is overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie zoals bedoeld in dit artikel vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar de medewerker het aanbod tot plaatsing in een functie van het oorspronkelijke salarisniveau doet en de medewerker dit plaatsingsaanbod zonder geldige gronden weigert.

#### **Artikel 2 :1 0 Persoons - en functiegebonden toelagen**

1. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelage.
2. Voor de medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie waarvoor geen functiegebonden toelage geldt binnen de organisatie van de werkgever vervallen de functiegebonden toelagen, waarbij lid 3 van dit artikel in acht wordt genomen.
3. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een tot 0 aflopende compensatie toegekend indien:
  - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
  - b. de medewerker deze toelagen gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
1. Deze compensatie bedraagt achtereenvolgens de volgende percentages van de inkomensdaling, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen:
  - de eerste 6 maanden 100%;
  - de tweede 6 maanden 75%;
  - de derde 6 maanden 50%;
  - de vierde 6 maanden 25%.
1. Indien voor de betreffende toelage al een afbouwregeling bestaat, gaat deze voor.
2. Op verzoek van de medewerker kan de compensatie als hiervoor bedoeld, worden uitbetaald in een bedrag ineens.
3. Er vindt geen afbouw plaats bij de medewerker die 55 jaar is en tenminste 10 jaar de toelage heeft ontvangen.

#### **Artikel 2 :1 1 Vergoeding studiekosten**

1. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie van de werkgever, behoudt de rechten die hem in verband met een lopende opleiding zijn toegekend, indien hij de opleiding voortzet.
2. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie van de werkgever en die met instemming van de nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen voor die opleiding.

#### **Artikel 2 :1 2 Ambtsjubileumgratificatie**

1. Aan de medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging een functie buiten de organisatie van de werkgever aanvaardt, wordt de gratificatie voor een 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig ambtsjubileum proportioneel uitbetaald, indien in de nieuwe functie de opgebouwde overheidsjaren niet worden overgenomen.

Het gaat dan om het in de tijd dichtstbijzijnde ambtsjubileum. Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om

voor de gratificatie in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

2. De ambtsjubileumgratificatie, zoals bedoeld in dit artikel, wordt netto uitbetaald.

#### **Artikel 2 :1 3 Aanvullende scholing**

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

#### **Hoofdstuk 3 Herplaatsing bij organisatiewijziging**

*In het geval dat een medewerker niet geplaatst kan worden in de gewijzigde organisatie zullen werkgever en medewerker zich maximaal inzetten bij het zoeken naar een andere functie, binnen of buiten de werkgever. Ook hierbij brengt dat een gezamenlijke verantwoordelijkheid met zich mee voor werkgever en medewerker.*

#### **Artikel 3 :1 Boventalligheid na afloop van de plaatsingsprocedure**

1. De medewerker voor wie na afloop van de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld. Daarbij zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO (nieuw) integraal van toepassing.
1. Met de schriftelijke bevestiging bedoeld onder lid 1 van dit artikel neemt de VWNW-fase een aanvang als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR/UWO.
1. Binnen één maand na aanvang van de VWNW-fase wordt een VWNW-contract vastgesteld. In dit contract zullen afspraken worden gemaakt met als doel de medewerker zo goed en zo snel mogelijk te herplaatsen in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie van de werkgever.

#### **Artikel 3 :2 Herplaatsingstermijn**

1. Gedurende de herplaatsingstermijn blijft de medewerker in dienst van de werkgever.
2. Gedurende de herplaatsingstermijn brengt de verantwoordelijk leidinggevende elk kwartaal verslag uit aan de directeur over de stand van zaken rond de herplaatsingsactiviteiten. Hierin worden zo nodig aanbevelingen opgenomen voor het vervolg van de herplaatsingstermijn.
3. Van de medewerker wordt een VWNW-dossier bijgehouden waarin alle herplaatsingsactiviteiten worden opgenomen.
4. De medewerker kan zich tot de paritaire commissie, zoals bedoeld in artikel 4:10 van het Sociaal Statuut, wenden met klachten.

#### **Artikel 3:3 Herplaatsbaarheid en voorrang bij vacatures**

1. Medewerkers die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat en geschikt zijn dan wel binnen redelijke termijn - maximaal één jaar - geschikt te maken zijn voor een vacante passende functie worden in die functie geplaatst.
2. De werkgever beslist of er iemand geschikt is of binnen één jaar geschikt te maken is voor een vacature.
3. Als gebleken is dat er geen geschikte herplaatsbaar verklaarde medewerker voor een vacature is, doet de werkgever, bij voorgenomen vervulling van vacatures met anderen dan herplaatsingskandidaten, hiervan vooraf melding aan de OR.
4. Waarbij medewerkers voorrang hebben op externe kandidaten.

#### **Artikel 3:4 Aanwijzen als herplaatsingskandidaat bij ongeschiktheid of onbekwaamheid voor nieuwe functie**

Op de medewerker, die direct of als resultaat van een VWNW-traject in een andere functie is geplaatst en binnen een periode van één jaar na plaatsing buiten zijn schuld of toedoen niet bekwaam of geschikt blijkt voor de functie, is artikel 4:1 van dit sociaal plan van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de VWNW-fase geldt van maximaal twee jaar, waarbij de periode van de mislukte plaatsing niet wordt meegerekend.

#### **Artikel 3:5 Verplichtingen van de medewerker**

1. Gedurende de herplaatsingstermijn is de medewerker verplicht een passende functie binnen of buiten de organisatie van de werkgever te aanvaarden.
2. De medewerker is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die plaatsing in een passende of geschikte functie kunnen bewerkstelligen.
3. Indien de medewerker zich aantoonbaar onvoldoende heeft ingespannen dan wel zich niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract als bedoeld in artikel 3:5 lid 1, kan toepassing gegeven worden aan artikel 10d:19, lid 2, van de CAR/UWO.

#### **Artikel 3:6 Verplichtingen van de werkgever**

Indien aantoonbaar is gebleken dat de werkgever onvoldoende inspanning heeft betracht om de medewerker intern of extern te herplaatsen dan wel ontslag gezien de omstandigheden van het geval onredelijk is, wordt de herplaatsingstermijn verlengd overeenkomstig artikel 10d:23 van de CAR/UWO (rekening houdend met het akkoord CAO gemeenten 2013-2015).

#### **Hoofdstuk 4 Flankerend beleid**



*In dit hoofdstuk wordt een menukaart gepresenteerd van faciliteiten die werkgever en medewerker daarbij kunnen inzetten. De menukaart pretendeert niet compleet te zijn. Dit houdt in dat werkgever en medewerker buiten de menukaart en de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit de CAR/ UWO om aanvullende faciliteiten kunnen afspreken die nodig zijn om een andere functie te vinden.*

*Een aantal voorzieningen geldt altijd voor de duur van de VWNW - fase , een aantal is optioneel en discretionair . Rechtspositionele aanspraken die al in de CAR/ UWO zijn vervat, worden in dit plan niet herhaald.*

*Het bedrag, genoemd in artikel 10d: 1 6 lid 4 van de CAR/ UWO , in verband met de kosten voor activiteiten uit het VWNW - contract , is inbegrepen in de kosten van de voorzieningen in deze paragraaf. Deze faciliteiten moeten maximaal worden benut om een zo spoedig mogelijk geslaagde herplaatsing te realiseren.*

#### **Artikel 4 :1 Van werk naar werk-onderzoek**

1. De medewerker heeft eenmalig recht een van werk naar werk-onderzoek als bedoeld in artikel 10d:15 van de CAR/UWO, in aanvulling op de in voornoemd artikel vervatte aanspraak.
2. Een herplaatsingskandidaat kan door de werkgever worden verplicht het van werk naar werk-onderzoek, bedoeld in het eerste en tweede lid, in te zetten.  
*In beginsel bestaat op basis van de CAR/ UWO slechts een aanspraak op één onderzoek per 5 jaar. Hier wordt de mogelijkheid geboden voor een extra advies.*

#### **Artikel 4 :2 Opleiding**

1. De verantwoordelijk leidinggevende en de medewerker gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de medewerker.
1. De medewerker kan in aanmerking komen voor opleiding en scholing indien de medewerker niet zonder opleiding een (gewenste) functie kan uitoefenen en de voorgestelde opleiding relevant is voor de arbeidsmarkt.
1. Indien een opleiding meer tijd in beslag neemt dan de voor de medewerker geldende duur van de herplaatsingstermijn worden over de consequenties nadere afspraken gemaakt. De verantwoordelijk leidinggevende beslist hierover.

#### **Artikel 4 :3 Erkenning verworven competenties (EVC)**

1. De medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging in een andere functie wordt geplaatst of de status van herplaatsingskandidaat heeft, kan in de gelegenheid worden gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde organisatie. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.
2. Indien uit de EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de medewerker zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten en tijd komen dan voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 4 :4 Faciliteiten ten behoeve van sollicitaties**

De werkgever kan met de medewerker afspraken maken over faciliteiten zoals bezoldigd verlof en een vergoeding van eventuele kosten, ten behoeve van activiteiten om een andere functie te verkrijgen. Het gaat dan om noodzakelijk en aantoonbaar gemaakte kosten van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de gemeente, onder aftrek van vergoedingen die de medewerker daarvoor uit anderen hoofde ontvangt of heeft ontvangen.

#### **Artikel 4 :5 Outplacement**

1. Aan de medewerker kan ondersteuning geboden worden bij de bemiddeling naar een functie buiten de organisatie van werkgever door inschakeling van een externe organisatie waarmee de werkgever contractuele afspraken heeft.
2. De werkgever kan voorwaarden stellen aan de ondersteuning, bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 4 :6 Opzegtermijn**

Indien de medewerker daarom verzoekt, kan bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.

#### **Artikel 4 :7 Interne proefplaatsing**

1. Met een herplaatsingskandidaat kan een interne proefplaatsing worden afgesproken.
2. Aan een interne plaatsing kan een termijn worden verbonden waarbinnen beoordeeld dient te worden of de plaatsing als geslaagd kan worden beschouwd.
3. De termijn voor interne proefplaatsing bedraagt maximaal zes maanden. Er bestaat een eenmalige mogelijkheid tot verlenging met maximaal zes maanden. Indien aan de plaatsing een opleiding is gekoppeld, wordt bij de beoordeling van de proefplaatsing de mate waarin de opleiding nog niet is gevolgd of afgerond betrokken.
4. Een proefplaatsing zal een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.
5. De leidinggevende bepaalt op basis van een beoordeling of een proefplaatsing als geslaagd kan worden beschouwd. Indien binnen de in lid 2 van dit artikel genoemde termijn geoordeeld wordt

dat de plaatsing niet als geslaagd kan worden beschouwd, wordt de medewerker alsnog of opnieuw, elders geplaatst in een beschikbare passende of geschikte functie.

#### **Artikel 4 :8 Externe proefplaatsing**

1. Als een functie buiten de organisatie van de werkgever is gevonden, kan een zogenaamde externe proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met een detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de medewerker bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.
2. De proefplaatsing duurt in beginsel niet langer dan zes maanden.
3. De proefplaatsing zal een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.
4. Bij het aangaan van een proefplaatsing worden afspraken gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de medewerker en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn: de maximale periode van de proefplaatsing die in onderling overleg nader overeen moet worden gekomen, de aard van de werkzaamheden, de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc.), schade en aansprakelijkheid, het aanbod van een functie door de feitelijke werkgever (waar de medewerker op proef geplaatst is) bij een geslaagde proef.
5. Als uit een beoordeling blijkt dat een proefplaatsing niet geslaagd is, zal die plaatsing ongedaan worden gemaakt. Voor zover de externe proefplaatsing ongedaan wordt gemaakt binnen zes maanden na het plaatsingsbesluit kan de medewerker op grond van reorganisatie worden herplaatst in een andere beschikbare passende of geschikte functie.

#### **Artikel 4 :9 Detachering**

1. Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de medewerker uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.
2. De detachering duurt maximaal twaalf maanden.
3. In bijzondere gevallen kan van de maximale termijn van detachering worden afgeweken.
4. Als de medewerker gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de werkgever, de medewerker en de werkgever die de medewerker inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.
5. Een detachering kan een opschortende werking hebben op de herplaatsingstermijn.

#### **Artikel 4 :10 Tijdelijk contract bij externe plaatsing.**

Indien bij het aanvaarden van een externe functie sprake is van een mogelijke arbeidsovereenkomst of aanstelling voor bepaalde tijd, dan kan gebruik gemaakt worden van detachering tot het moment dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een vaste aanstelling. De termijn van detachering met dit doel is maximaal twee jaar.

#### **Artikel 4 :11 Ondersteuning en verlof ten behoeve van eigen bedrijf**

1. De werkgever kan de medewerker aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de start van een eigen bedrijf, op diens voorafgaand verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verlenen voor de duur van maximaal drie maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het ontslag, met toepassing van artikel 6:4:5 van de CAR/UWO.
1. De werkgever kan de medewerker, bedoeld in het eerste lid, desgevraagd ondersteuning bieden bij diens activiteiten ten behoeve van de start van een eigen bedrijf.

#### **Artikel 4 :12 Aanvulling salaris bij aanvaarding functie elders door herplaatsingskandidaat**

1. Door de werkgever kan aan de herplaatsingskandidaat die op eigen verzoek wordt ontslagen wegens het aanvaarden van een passende betrekking buiten de organisatie indien aan de nieuwe betrekking een lager salarisniveau is verbonden, een aanvulling op dat salaris worden verleend, die uiteindelijk afloopt naar 0. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking, waarbij:
  - a. de eerste 12 maanden na de herplaatsing de aanvulling 100% bedraagt;
  - b. de tweede 12 maanden na de herplaatsing de aanvulling 75% bedraagt;
  - c. de derde 12 maanden na de herplaatsing de aanvulling 50% bedraagt;
  - d. de vierde 12 maanden na de herplaatsing de aanvulling 25% bedraagt.
2. Indien aan de nieuwe betrekking een lagere arbeidsduur is verbonden, vindt de aanvulling naar rato plaats.
3. Aanvullingen op het salaris als hiervoor bedoeld, worden uitbetaald in een bedrag ineens.

#### **Artikel 4 :13 Vertrekpremie**



1. De medewerker die geen gebruik maakt van de aanvulling op het salaris als bedoeld in artikel 4:12 en voorts voldoet aan alle volgende voorwaarden, kan in aanmerking komen voor een vertrekpremie die wordt bepaald volgens de bepalingen in het tweede lid:
  - a. de medewerker is herplaatsingskandidaat geworden op grond van het feit dat hij na een organisatiewijziging geen plaatsingsaanbod heeft gekregen;
  - b. hij neemt vrijwillig ontslag bij de werkgever; en
  - c. hij vertrekt na het moment dat drie maanden verstreken zijn, gerekend vanaf de datum dat hij formeel de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen, maar voor het moment dat de duur van de VWNW-contract is verstreken, gerekend vanaf die datum.
2. Voor de medewerker die vertrekt in de periode vanaf drie tot en met zes maanden, gerekend vanaf de datum dat hij herplaatsingskandidaat is geworden, wordt de vertrekpremie als volgt berekend:  $B \times T$ , waarbij B staat voor de bruto bezoldiging per maand van de herplaatsingskandidaat en T voor de ononderbroken diensttijd, gerekend in hele jaren, in een ambtelijke aanstelling bij de werkgever of zijn rechtsvoorgangers. Diensttijd tot en met zes maanden wordt naar beneden afgerond, alles boven de zes maanden naar boven.
3. Voor de medewerker die vertrekt na het moment dat zes maanden zijn verstreken, gerekend vanaf de datum dat hij herplaatsingskandidaat is geworden, bedraagt de vertrekpremie de helft van het volgens het tweede lid berekende bedrag.
4. In afwijking van het eerste lid, onderdeel c, van dit artikel kan de werkgever een vertrekpremie toekennen aan een medewerker die minder dan drie maanden de status van herplaatsingskandidaat heeft, indien deze medewerker op eigen kracht een betrekking buiten de organisatie van de werkgever heeft verworven en redelijkerwijs te voorzien is dat de dienst er niet in zal slagen zelf de medewerker op korte termijn te herplaatsen. De hoogte van de vertrekpremie wordt in dat geval op de in het tweede lid bedoelde wijze berekend.

#### **Artikel 4 :14 Aanvullende afspraken bij aanvaarding externe functie**

1. Met de medewerker die een functie buiten de organisatie van de werkgever (externe functie) aanvaardt, kunnen aanvullende individuele afspraken worden gemaakt over een tijdelijke aanvulling van het salaris indien in verband met de externe functie extra reiskosten moeten worden gemaakt, voor zover deze kosten niet aantoonbaar door de nieuwe werkgever worden vergoed.
2. Met instemming van de medewerker kan deze aanvulling op het salaris, worden uitbetaald in een bedrag ineens.
3. In individuele gevallen zullen maatwerkafspraken worden gemaakt om pensioenverlies te compenseren.

#### **Artikel 4 :15 Remplaçantenregeling**

1. Een medewerker kan zich aanmelden als remplaçant indien hij aan alle volgende voorwaarden voldoet:
  - a. als gevolg van een organisatiewijziging is er sprake van boventaligheid;
  - b. de medewerker geeft aan zijn aanstelling te willen beëindigen;
  - c. de medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als herplaatsingskandidaat is aangewezen;
  - d. er wordt daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat op de vrijkomende functie geplaatst.
2. De remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid zoals dat in de artikelen 4:11 tot en met 4:14 is opgenomen.

#### **Artikel 4 :16 Bevorderen natuurlijk verloop door middel van pensionering**

Er kan gekeken worden naar de mogelijkheden tot uitstroom door middel van pensioen (FPU en Keuze/extra pensioen). De exacte invulling van deze regeling gebeurt op basis van een individuele maatwerkafpraak, op voorwaarde dat hierdoor een concrete bezuiniging wordt gerealiseerd, eventueel als "remplaçant" in de zin van artikel 4:15 van deze regeling.

Hierbij kan gedacht worden aan:

- deeltijd keuzepensioen, waarbij de werkgever een compensatie doet in het kader van inkomensverlies dan wel opbouw van pensioen;
- bevordering FPU-opname, waarbij de werkgever een compensatie doet in het kader van het inkomensverlies dan wel de opbouw van pensioen.

#### **Artikel 4 :17 Kwijtschelding**

Aan de herplaatsingskandidaat die een functie aanvaardt buiten de gemeente wordt bij ontslag ontheffing verleend van eventuele verplichting tot terugbetaling van:

- a. bezoldiging in het kader van betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR/UWO;
- b. door de werkgever verleende tegemoetkoming in de studiekosten;
- c. overige zaken die aan de medewerker zijn vergoed, in de vorm van een maatwerkafpraak.

#### **Hoofdstuk 5 Overige bepalingen**

**Artikel 5 :1 Slotbepalingen**

1. Dit sociaal plan is voor alle medewerkers ter inzage op het intranet van de organisatie van de werkgever.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal plan BEL Combinatie 2015

Aldus vastgesteld in Eemnes, op 12 februari 2015

**Algemeen Bestuur van de BEL Combinatie**

T.W. Smit G. Kolhorn

Voorzitter Secretaris

**Namens de werknemersorganisaties**

Adviseur Abvakabo FNV adviseur CNV Overheid & Publieke Diensten

E.van Roekel T. P. M. Vendrig