

## Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vlaardingen houdende regels omtrent vastleggen van rechtsposities Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen

### Burgemeester en wethouders van Vlaardingen

1. gelet op hoofdstuk 10d van de CAR/UWO;
2. gelet op de overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg te Vlaardingen;

### besluiten

de volgende regeling vast te stellen "Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen"

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a) *Afspiegelingsbeginsel*: de systematiek om aan de hand van leeftijdscategorieën te bepalen welke medewerkers als gevolg van de organisatiewijziging boventallig worden. Hierbij is bin-nen de leeftijdscategorieën het anciënniteitsbeginsel van toepassing.
- b) *Anciënniteit*: de diensttijd van de medewerker bij werkgever.
- c) *Belangstellingsregistratie*: voordat de gemeente een besluit neemt over de plaatsing van een medewerker in een nieuwe functie of sleutelfunctie, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om zijn/ haar belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie van deze functies.
- d) *Boventallig verklaarde medewerker*: de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een organisatiewijziging zijn/ haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of her-plaatst in een passende of geschikte functie.
- e) *Functie*: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen.
- f) *Geschikte functie*: een functie binnen of buiten de organisatie die geen ongewijzigde of pas-sende functie is, maar die de medewerker bereid is te vervullen. De werkgever en de werkne-mer komen dit samen overeen.
- g) *Herplaatsen*: het plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of ge-schikte functie binnen of buiten de organisatie.
- h) *Medewerker*: de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR- UWO.
- i) *Ongewijzigde functie*: een functie die nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde.
- j) *Organisatiewijziging*: een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele ge-volgen met zich meebrengt.



- k) *Paritaire commissie*: de commissie bedoeld in artikel 6:2 lid 2.
- l) *Passende functie*: een functie binnen of buiten de organisatie 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 één salaris-schaal hoger of lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld.
- m) *Plaatsen*: het in het kader van een organisatiewijziging plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
- n) *Plaatsingscommissie*: de commissie bedoeld in artikel 3:5.
- o) *Privatisering*: de organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke partij).
- p) *Publiekrechtelijke taakoverheveling*: de organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
- q) *Salaris*: het salaris bedoeld in artikel 3:3 van de CAR-UWO.
- r) *Salarisperspectief*: de opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal.
- s) *Sleutelfunctie*: een functie die is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
- t) *Uitwisselbare functie(s)*: functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- u) *VWNW- traject*: medewerkers die boventallig zijn verklaard worden begeleid in een 'Van Werk Naar Werk-traject' conform hoofdstuk 10d CAR-UWO.
- v) *Werkgever*: het college van burgemeester en wethouders van Vlaardingen.

### **Artikel 1:2 Doel en werkingsfeer**

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeente Vlaardingen. Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. Wijzigingen in de CAR-UWO zijn van toepassing op de rechtspositie van de gemeenteambtenaren en hebben voorrang op de bepalingen in dit Sociaal Statuut, mits indien van toepassing de medezeggenschap hierin is gehoord. Deze regeling voorziet in kaders en generieke regels, waarmee rechtspositionele kwesties zo goed mogelijk tegemoet kunnen worden getreden. Daarbij kunnen zich de volgende situaties voordoen:
  - a) functies worden opgeheven of gewijzigd als gevolg van beëindiging van activiteiten door privatisering of publiekrechtelijke overheveling;
  - b) functies worden opgeheven of gewijzigd als gevolg van inkrimping, wijziging of herstructurering van activiteiten;
  - c) functies worden opgeheven of gewijzigd als gevolg van een gemeente herindeling.

### **Artikel 1:3 Algemene uitgangspunten**

1. Bij een organisatiewijziging spant de werkgever zich in om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, is het een gezamenlijke verant-



woordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren. Geen gedwongen ontslagen is het uitgangspunt.

2. Het 'Van werk naar werk-traject' bij boventaligheid is geregeld in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden en vastgesteld zijn door het college, worden geacht met deze regeling één geheel te vormen.

#### **Artikel 1:4 Privatisering en taakoverheveling**

1. De werkgever verplicht zich tot het uiterste in te spannen met de publiek- of privaatrechtelijke rechtspersoon die door de gemeente afgestoten taken gaat uitvoeren, overeen te komen dat zoveel mogelijk medewerkers van wie de functie hierdoor is vervallen, gelijktijdig in dienst worden genomen bij die rechtspersoon.
2. De arbeidsvoorwaarden voor hen die in dienst treden bij de in het eerste lid bedoelde rechtspersoon mogen als geheel niet in nadelige zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden zoals die op de medewerker van toepassing waren op de laatste dag van het dienstverband.
3. Tegenover het behoud van werkgelegenheid staat dat van de medewerker volledige medewerking wordt verwacht ten aanzien van de indiensttreding bij de rechtspersoon die de taken overneemt van de gemeente.
4. Voordat de medewerker in dienst gaat bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of binnen 2 maanden vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De medewerker wordt als interne kandidaat in de selectieprocedure betrokken.
5. Het georganiseerd overleg wordt geïnformeerd over de privatisering en/of taakoverheveling, waarbij indien nodig aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.

### **Hoofdstuk 2 Procedurele afspraken**

#### **Artikel 2:1 Organisatiewijziging**

1. Als de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken of aan te brengen, stelt hij de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hiervan tijdig op de hoogte.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn advies kenbaar kan maken op grond van art. 25 WOR.
3. De ondernemingsraad wordt zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek.
4. Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform art. 25 WOR.

#### **Artikel 2:2 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg**

1. Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakorganisaties geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van de organisatiewijziging aan bod komen, door één orgaan worden behandeld.
2. In het georganiseerd overleg wordt vastgesteld of voor de uitvoering van de organisatiewijziging de richtlijnen van het sociaal statuut toereikend zijn om de personele gevolgen te kunnen borgen.
  - a. Als dit sociaal statuut toereikend is, wordt het overleg gevoerd door de bestuurder met de ondernemingsraad.
  - b. Als dit sociaal statuut niet toereikend is, wordt het overleg gevoerd in het georganiseerd overleg. In dat overleg kunnen in dat geval afspraken gemaakt worden over een specifiek sociaal plan.

#### **Artikel 2:3 Kennisgeving en uitvoering besluit**

1. Als de werkgever een definitief besluit heeft genomen tot de organisatiewijziging, deelt hij dit besluit zo spoedig mogelijk mee aan de ondernemingsraad.
2. Indien de personele gevolgen uitwijzen dat sprake is van boventalig personeel of overige personele gevolgen, dan wordt dit besluit ook medegedeeld aan het georganiseerd overleg.
3. Indien in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, wordt de uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging, uitgesteld tot een maand nadat de ondernemingsraad in kennis is gesteld van het besluit, conform art. 25, zesde lid WOR.
4. Indien er sprake is van privaatrechtelijke- of publiekrechtelijke taakoverheveling wordt er een sociaal plan opgemaakt. Over dit sociaal plan dient in het georganiseerd overleg overeenstemming te worden bereikt.



## Hoofdstuk 3 Plaatsingsfase

### Artikel 3:1 Uitgangspunten plaatsingsfase

1. Het aan een organisatiewijziging ten grondslag liggend besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie het betrekking heeft.
2. In de plaatsingsfase kan een medewerker onderworpen worden aan een geschiktheidsonderzoek.
3. De betrokken bestaande functies bij een organisatiewijziging worden vergeleken met de functies in de nieuwe organisatie, waarbij drie categorieën kunnen worden onderscheiden:
  - A. ongewijzigde functies;
  - B. nieuwe functies;
  - C. sleutelfuncties.

### Artikel 3:2 Plaatsingsvolgorde ongewijzigde en uitwisselbare functies

1. Voor de ongewijzigde functies (A) geldt als uitgangspunt het beginsel 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat de medewerker die een bestaande functie vervult die na een organisatiewijziging nagenoeg ongewijzigd terugkomt, daarop wordt geplaatst.
2. Indien na de organisatiewijziging het aantal in een ongewijzigde functie te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare formatieplaatsen in die functie overtreft, wordt bij de plaatsing en bepaling van boventaligheid het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.

### Artikel 3:3 Plaatsingsvolgorde nieuwe functies

1. Voor de nieuwe functies (B) komen in de eerste plaats in aanmerking de medewerkers van wie de bestaande functie als gevolg van de organisatiewijziging geheel is komen te vervallen dan wel sterk gewijzigd terugkeert in de nieuwe organisatie (geen ongewijzigde functie) of die als gevolg van toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet kunnen worden geplaatst in hun ongewijzigde functie.
2. Voor de nieuwe functies (B) geldt dat plaatsing in deze functies gebeurt op basis van geschiktheid, waarbij de volgende rangorde geldt:
  - a. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies aan de hand van een voorafgegane belangstellingsregistratie (voor maximaal drie functies);
  - b. de geschiktheid van de medewerker voor de functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  - c. bij meerdere geschikte kandidaten geldt dat de medewerker met de hoogste anciënniteit het eerst in aanmerking komt.
3. Ten behoeve van de selectie worden door de werkgever criteria opgesteld, die voorafgaand aan de organisatiewijziging voor de medewerkers beschikbaar zijn. Per functie wordt aangegeven welke kennis, ervaring en vaardigheden relevant zijn voor de betreffende functie. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het bepalen van zijn geschiktheid voor een betreffende functie. De kosten van eventuele testen zijn voor rekening van de werkgever.
4. Indien na voorafgaande plaatsingsprocedure nog formatieruimte overblijft, worden deze functies overeenkomstig het bepaalde in artikel 2:4:2 CAR-UWO als vacature in de organisatie opengesteld.

### Artikel 3:4 Sleutelfuncties

1. De werkgever kan een functie aanmerken als sleutelfunctie (C) indien:
  - a. de functie van cruciaal belang is in het licht van het proces rondom de organisatiewijziging;
  - b. de functie van cruciaal belang is tegen de achtergrond van de opbouw van de nieuwe organisatie en de daaruit voortvloeiende taken;
  - c. aan de functie specifieke eisen worden gesteld.
2. De aanwijzing van een functie als sleutelfunctie behoeft een adviesaanvraag van de ondernemingsraad.
3. Benoeming van een medewerker op een sleutelfunctie vindt plaats op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad opgenomen selectieprocedure.

### Artikel 3:5 Plaatsingscommissie (PAC)

1. De werkgever stelt een PAC in, die als taak heeft om het door de werkgever opgemaakte concept plaatsingsplan te toetsen, de belangstellingsregistratie uit te voeren en de gesprekken met medewerkers te voeren betreft eventuele bedenkingen. De PAC adviseert de werkgever vervolgens over de te nemen plaatsingsbesluiten. De betrokken medewerker ontvangt een afschrift van dit advies.



2. De PAC bestaat uit drie externe leden:
  - a. één lid op voordracht van de werkgever;
  - b. één lid op voordracht van de werknemersdelegatie uit de commissie voor georganiseerd overleg;
  - c. een voorzitter op voordracht van de leden genoemd onder a en b.

### **Artikel 3:6 Plaatsingsprocedure**

1. De betrokken medewerker (binnen het domein) wordt door middel van een belangstellingsregistratie in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
2. Het afspiegelingsbeginsel is van toepassing voor zover er binnen een groep uitwisselbare functies meer medewerkers zijn dan formatieplaatsen, conform artikel 5:1 van dit statuut.
3. De PAC verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens de werkgever over de plaatsing van de betrokken medewerkers.
4. De werkgever neemt na advies van de PAC een voorgenomen besluit over de plaatsing en informeert de medewerker schriftelijk door middel van een voorgenomen besluit met betrekking tot zijn plaatsing, respectievelijk over het voorgenomen besluit om hem vooralsnog geen op dat moment aanwezige passende of geschikte functie aan te bieden.
5. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit dan kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij de PAC.
6. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) de werkgever. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, wordt binnen 14 dagen gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
7. De werkgever neemt het definitieve besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker en neemt hierin de bedenkingen van de medewerker mee. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
8. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, conform de Algemene wet bestuursrecht.

### **Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie**

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, wordt de medewerker boventallig geplaatst.
2. Indien zich de situatie voordoet bedoeld in het eerste lid zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdelen van deze opties staan benoemd in de artikelen 7:1-3 van dit statuut.
3. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever, tot het maximum uit hoofdstuk 10 d CAR-UWO. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in hoofdstuk 10 d CAR-UWO.
4. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, wordt het VWNW-traject gestart op de dag dat het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden.

## **Hoofdstuk 4 Rechten en Plichten**

### **Artikel 4:1 Salarisgarantie**

1. De medewerker die wordt geplaatst op een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie op hetzelfde functieniveau behoudt recht op het salaris en het salarispectief, zoals die voor hem golden in de functie die hij vervulde op de dag voorafgaande aan de datum van de organisatiewijziging.
2. De medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging wordt geplaatst in een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie op een lager functieniveau ontvangt een garantietoelage en het salarispectief. Deze toelage bestaat uit het verschil tussen het salaris uit de nieuwe functie en het salaris uit de functie zoals genoten op de datum voorafgaande aan de herplaatsing.
3. Indien een medewerker als gevolg van een organisatiewijziging wordt herplaatst in een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie op een lager functieniveau, dan ontvangt de medewerker een garantietoelage en het salarispectief. Deze toelage bestaat uit het verschil tussen het salaris uit de nieuwe functie en het salaris uit de functie zoals genoten op de datum voorafgaande aan de herplaatsing. De medewerker en werknemer spannen zich gezamenlijk in om tot plaatsing te komen op het functieniveau zoals gold voor de organisatiewijziging.
4. Indien een medewerker conform lid 3 van dit artikel één passende functie weigert, kent de werkgever per ommekeer aan de medewerker een aflopende salarisgarantie van drie jaar toe, conform art. 6:2 lid 5 van dit sociaal statuut.
5. De medewerker die in een hoger gewaardeerde functie wordt ingepast, wordt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO en de daarop gebaseerde regelingen en het



vastgestelde beloningsbeleid van de gemeente bij voldoen aan de functie-eisen en bij gebleken voldoende functioneren, bevorderd naar de functieschaal.

#### **Artikel 4:2 Functiegebonden toelagen**

Voor de medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, vervallen de functiegebonden toelagen. Aan de medewerker, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend conform art. 3:16 CAR-UWO.

#### **Artikel 4:3 Persoonsgebonden toelagen**

De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

#### **Artikel 4:4 Studiefaciliteiten**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem zijn toegekend met betrekking tot studiekosten, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die met instemming van de werkgever zijn studie beëindigt, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsplan.

#### **Artikel 4:5 Om- en bijscholing**

De medewerker is verplicht tot het volgen van om- en/of bijscholing indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie noodzakelijk is en voor zover dit in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijk is. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

### **Hoofdstuk 5 Boventalligheid**

#### **Artikel 5:1 Afspiegelingsbeginsel**

1. Het afspiegelingsbeginsel is van toepassing voor zover er binnen een groep uitwisselbare functies meer medewerkers zijn dan formatieplaatsen.
2. De betreffende medewerkers worden, met inachtneming van de in het besluit tot de organisatiewijziging opgenomen peildatum, verdeeld over vijf leeftijdsgroepen:
  1. van 25 tot 35 jaar;
  2. van 35 tot 45 jaar;
  3. van 45 tot 55 jaar;
  4. vanaf 55 jaar en ouder.
3. Per leeftijdsgroep komen binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met de laagste anciënniteit het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies, conform art. 11 Ontslagregeling.
4. Wanneer duidelijk is hoeveel medewerkers er per leeftijdsgroep boventallig moeten worden, wordt binnen iedere leeftijdsgroep het anciënniteitsbeginsel toegepast waarbij geldt dat de medewerker met de hoogste anciënniteit het eerst voor plaatsing in aanmerking komt.
5. In de business case wordt duidelijk opgenomen welke functies met elkaar uitwisselbaar zijn.

#### **Artikel 5:2 Boventaligheidsverklaring**

1. De medewerker die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de organisatie is geplaatst, is boventallig.
2. De medewerker die geplaatst is en wiens nieuwe functie binnen één jaar buiten zijn schuld of toedoen niet passend of geschikt blijkt te zijn, wordt alsnog boventallig verklaard.

#### **Artikel 5:3 Boventaligheidsvolgorde**

1. Binnen een functie of functiegroep waar formatieplaatsen komen te vervallen, komen de medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd reeds hebben bereikt het eerst voor boventaligheid in aanmerking, op grond van artikel 127b van de Ambtenarenwet.
2. Vervolgens komen binnen de functie of functiegroep de medewerkers met een tijdelijk dienstverband het eerst voor boventaligheid in aanmerking.
3. Indien er minder te vervallen formatieplaatsen resteren dan het aantal leeftijdscategorieën waarbinnen op gelijke wijze nog een medewerker voor boventaligheid in aanmerking komt, worden de medewerkers uit deze leeftijdscategorieën samengenomen en komen de medewerkers met de laagste anciënniteit voor boventaligheid in aanmerking.



4. Indien in een bepaalde leeftijdscategorie of bij toepassing van het eerste lid, de anciënniteit van meerdere medewerkers gelijk is, beslist de werkgever door selectie op basis van geschiktheid welke van deze medewerkers voor plaatsing dan wel boventaligheid in aanmerking komt.
5. Ingeval de vervanging van een elders gedetacheerde medewerker naar het oordeel van de werkgever in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, dan kan deze werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing worden gelaten.
6. Indien een medewerker naar het oordeel van de werkgever over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn boventaligheid gelet op het dienstbelang te bezwaarlijk zou zijn, dan kan deze werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing worden gelaten.
7. Arbeidsbeperkten bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing worden gelaten.
8. Indien een medewerker boventalig wordt verklaard wegens het vervallen van een loonkostensubsidieregeling die de werkgever voor die medewerker ontving, dan is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing.

#### **Artikel 5:4 Vacatures na afspiegeling**

Toepassing van het in artikel 5:2 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per functiegroep tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de functiegroep vacatures ontstaan.

### **Hoofdstuk 6 Van werk naar werk**

#### **Artikel 6:1 Toepassing**

Het 'Van werk naar werk-traject' bij boventaligheid is geregeld in hoofdstuk 10d CAR- UWO en van toepassing op dit statuut.

#### **Artikel 6:2 Lager gewaardeerde functie**

1. Het uitgangspunt tijdens een VWNW traject is plaatsing op het oude functie niveau, dan wel op een passende functie.
2. De paritaire commissie ziet toe op naleving van het VWNW contract en brengt een zwaarwiegend advies uit aan het college.
3. Indien een medewerker tijdens het VWNW traject wordt herplaatst in een interne functie met een lagere salarisschaal, dan ontvangt de medewerker een garantietoelage en het salarisperspectief. Deze toelage bestaat uit het verschil tussen het salaris uit de nieuwe functie en het salaris uit de functie zoals genoten op de datum voorafgaande aan de herplaatsing. De medewerker en werknemer spannen zich gezamenlijk in om tot plaatsing te komen op het functieniveau zoals gold voor de organisatiewijziging.
4. Indien een medewerker conform lid 3 van dit artikel één passende functie weigert, kent de werkgever per ommegaande aan de medewerker een aflopende salarisgarantie van drie jaar toe.
5. De aflopende salarisgarantie bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het verschil in salaris.
6. Indien een medewerker tijdens een VWNW traject extern wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal kan aan de medewerker een aflopende salarisgarantie van 3 jaar worden toegekend, conform lid 5 van dit artikel.
7. Op het moment dat voor de medewerker een hoger salaris gaat gelden of aan de medewerker een toelage wordt toegekend, wordt deze inkomensstijging verrekend met de salarisgarantie.
8. De salarisgarantie wordt naar rato verlaagd op het moment dat de medewerker op eigen verzoek zijn arbeidsduur heeft verminderd. Een uitbreiding van de arbeidsduur heeft geen gevolgen voor de salarisgarantie.
9. Indien de in het eerste lid bedoelde medewerker als gevolg van een nieuwe organisatiewijziging binnen drie jaar na zijn herplaatsing opnieuw wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, wordt zijn oorspronkelijke hogere salarisschaal tot uitgangspunt genomen bij het bepalen van de passendheid van een functie. Dit heeft geen gevolgen voor de toegekende salarisgarantie.

### **Hoofdstuk 7 Mobiliteit bevorderende voorzieningen**

#### **Artikel 7:1 Flankerend beleid**

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de CAR-UWO wordt op grond van artikel 17:7 van de CAR-UWO het volgende pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking gesteld die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen:



- o voorrang bij interne vacatures binnen zowel de eigen organisatie als het netwerk (Talent MVS) waarbij de gemeente is aangesloten;
- o loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining etc.;
- o het volgen van opleiding, om- en bijscholing;
- o aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering;
- o salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop);
- o ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek;
- o maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen.

### **Artikel 7:2 Maatwerk**

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

### **Artikel 7:3 Remplaçantenregeling**

1. De niet-boventallig verklaarde medewerker met een aanstelling in vaste dienst kan met een beroep op de remplaçantenregeling verzoeken om beëindiging van zijn aanstelling in plaats van de boventallig verklaarde en niet herplaatsbare medewerker.
2. De aanvraag kan door de werkgever worden gehonoreerd als:
  - a. door het vertrek van de remplaçant naar oordeel van de werkgever de aanstelling van de boventallig verklaarde medewerker niet hoeft te worden beëindigd en deze medewerker direct plaatsbaar en inzetbaar is op de vrijgekomen functie; en
  - b. de remplaçant afkomstig is uit dezelfde functie of functiegroep en dezelfde leeftijdscategorie, bedoeld in artikel 5:1 van dit statuut, als de boventallig verklaarde medewerker.
3. De aanvraag tot beëindiging van het dienstverband ingevolge artikel 8:1 CAR-UWO (ontslag op verzoek) met inachtneming van de remplaçantenregeling kan reeds in de plaatsingsprocedure schriftelijk worden ingediend, maar uiterlijk binnen zes maanden na de boventallig verklaring van de andere medewerker.
4. Ten tijde van het ontslagverzoek is de remplaçant niet arbeidsongeschikt en bestaat er geen reëel vooruitzicht op de beëindiging van zijn dienstverband binnen een periode van twaalf maanden, anders dan op grond van de remplaçantenregeling.
5. Het ontslag van de remplaçant moet uiterlijk binnen twaalf maanden na de boventalligheidverklaring van de andere medewerker voor wie hij in de plaats treedt, ingaan.
6. De remplaçant ontvangt op het moment van beëindiging van het dienstverband een vergoeding ter grootte van maximaal twaalf maandsalarissen. Onder maandsalaris wordt hier verstaan het bruto maandsalaris volgens de voor de medewerker geldende schaal en periodiek, inclusief Individueel Keuzebudget.

De vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de volgende tabel:

<b>Termijn na boventallig verklaring van de andere medewerker</b>	<b>Hoogte vergoeding</b>
<b>0 tot en met 3 maanden</b>	12 maandsalarissen
<b>4 tot en met 6 maanden</b>	9 maandsalarissen
<b>7 tot en met 10 maanden</b>	6 maandsalarissen
<b>11 tot en met 12 maanden</b>	2 maandsalarissen

De vergoeding wordt in één keer uitbetaald, waarbij de wettelijk verplichte afdrachten worden ingehouden.

1. De eventuele terugbetalingsverplichting ten aanzien van de studiekosten wordt de remplaçant kwijtgescholden.
2. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk verzoek gehonoreerd.

## **Hoofdstuk 8 Slotbepalingen**

### **Artikel 8:1 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen"

### **Artikel 8:2 Inwerkingtreding en looptijd**

1. Dit sociaal statuut treedt in werking op de dag na publicatie en is van toepassing totdat de WNRA van toepassing is.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.





- 
3. Gelijktijdig met de inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen, wordt het Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen d.d. 1 mei 2013 ingetrokken.
  4. Dit Sociaal Statuut kan, indien daarover tussen de werkgever en het GO overeenstemming is bereikt, tussentijds worden gewijzigd wanneer blijkt dat dit Sociaal Statuut niet voorziet in concrete gevallen bij een organisatiewijziging of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.
  5. Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van dit statuut is verplicht het recht op privacy van de betrokkenen te eerbiedigen. Schending van dit recht wordt beschouwd als plichtsverzuim bedoeld in artikel 16:1:1 van de CAR-UWO.

*Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 9 oktober 2018 .*