

Sociaal statuut Gemeente Katwijk 2024

DOEL EN WERKINGSSFEER

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

Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle interne organisatiewijzigingen bij de werkgever. In het geval van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling (waaronder gemeentelijke herindeling) of anderszins een overgang van taken van (een deel van) de organisatie naar een andere privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie, wordt een afzonderlijk sociaal plan overeengekomen tussen de werkgever en vakbonden in het lokaal overleg. Het sociaal statuut laat onverlet dat partijen in het lokaal overleg aanvullende afspraken kunnen maken in een sociaal plan.

De bepalingen van de CAO Gemeenten zijn van toepassing. De van werk naar werk begeleiding bij boventalligheid, zoals geregeld in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de CAO, zoals deze bepalingen nu luiden of in de toekomst komen te luiden, worden geacht met deze regeling één geheel te vormen.

Om de leesbaarheid van dit document te vergroten zijn teksten uit de cao en uit wet- en regelgeving onverkort overgenomen in dit document in plaats van verwijzingen naar deze teksten.

Partijen zullen dit sociaal statuut aanmelden als CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd van twee jaar en treedt in werking de dag na bekendmaking.

ALGEMENE BEPALINGEN

Ondergetekenden

1. De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Katwijk, gevestigd te Katwijk, kantoorhoudende te 2224 EW Katwijk, aan Koningin Julianalaan 3, op basis van artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de wethouder Personeelszaken, de heer E. Soetendal hierna te noemen: werkgever,
en
2. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **Federatie Nederlandse Vakbeweging**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159, op basis van volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door de heer J. Mennema, hierna te noemen: FNV;
3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **CNV Connectief**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, op basis van volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door de heer F. Verhoeven, hierna te noemen: CNV;

hierna te noemen: de vakbonden,

hebben op (datum) overeenstemming bereikt over navolgend Sociaal Statuut:

Artikel 1. Werkings sfeer

1. Dit Sociaal Statuut is opgesteld om de functionele gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit een besluit tot wijziging van de organisatie of een of meerdere onderdelen van de organisatie van de werkgever de gemeente Katwijk.
2. Het Sociaal Statuut is van toepassing op de werknemers van de gemeente Katwijk, waarvoor als gevolg van de organisatiewijziging gevolgen ontstaan.
3. Werkgever neemt in het besluit tot wijziging van de organisatie op voor welk(e) onderde(e)l(en) van de organisatie deze geldt.

Artikel 2. Looptijd

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking de dag na bekendmaking en kent een looptijd van twee jaar. Voorzieningen uit dit Sociaal Statuut met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Statuut blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

Artikel 3. Overleg

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling en ook over die gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Eventuele negatieve gevolgen zullen daarbij voor rekening van de werkgever komen.
3. Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal statuut vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden.

Artikel 4. Geschillencommissie

1. Overeenkomstig artikel 11.5 van de CAO stelt de werkgever een geschillencommissie in voor de behandeling van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer voortvloeiend uit de toepassing van het Sociaal Statuut.
2. Het bij de werkgever geldende reglement van de geschillencommissie is van toepassing.

Artikel 5. Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het Sociaal Statuut in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Statuut afwijken ten gunste van de werknemer.
2. In die gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Statuut.

Artikel 6. Definities

- a. **Werknemer**
Degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.
- b. **Werkgever**
De gemeente Katwijk
- c. **Salaris**
Maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur.
- d. **Salaristoelage(n)**
De functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend.
- e. **Diensttijd**
Het aantal dienstjaren bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers dat de werknemer op peildatum heeft. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend. Onderbrekingen van het dienstverband worden buiten beschouwing gelaten voor zover zulks in lijn is met wet of cao. bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.
Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend. Als peildatum voor de diensttijd en voor de vaststelling van de afspiegeling geldt de datum die in het vastgestelde formatieplaatsenplan is bepaald.
Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend.
- f. **Reorganisatie**
Een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft voor werknemers.
Reorganisatiebesluit:
Een (voorgenomen) besluit van de werkgever om (een deel van) de organisatie te gaan reorganiseren bevat een tijdsbepaling of peildatum én een domeinbepaling, waardoor duidelijk is in welke tijdsperiode een of meerdere - met name te noemen - onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd.
- g. **Boventallige werknemer**
De werknemer die na een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie, die als gevolg daarvan boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is.
- h. **Afspiegelingsbeginsel**
Op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.

- Omgekeerd afspiegelen staat voor binnen de voor de werknemers geldende leeftijdscohorten waarbij de werknemer met de langste diensttijd als eerste wordt geplaatst en de werknemer met de kortste diensttijd als laatste.
- i. **Formatieplaatsenplan**
Een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie opgesteld overzicht als bedoeld in artikel 10 van dit sociaal statuut.
 - j. **Plaatsmakers / remplaçanten**
Werknemers die geplaatst zijn of zullen gaan worden, maar vrijwillig zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige werknemer en zo plaats maken voor boventallige werknemers.
 - k. **Herplaatsing**
Plaatsing van een werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie
 - l. **Functie**
Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.
 - m. **Uitwisselbare functies**
Functies die naar functie-inhoud, de tijdelijke of structurele aard van de functie, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.
 - n. **Passende functie**
Functie die qua salarisschaal, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, arbeidsduur en persoonlijke omstandigheden vergelijkbaar is met de oude functie. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager dan de salarisschaal behorend bij de oude functie. Een functie is eveneens passend als deze binnen een termijn van maximaal 12 maanden volwaardig vervuld kan worden.
 - o. **Geschikte functie**
Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen.
 - p. **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 andere eisen worden gesteld en een hogere salarisschaal ten deel valt.
 - q. **Reistijd**
De reistijd wordt vastgesteld via routeplanner Google Maps, ANWB etc.). Als uitgangspunt voor de berekening moet uitgegaan worden van de kortste route.

UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

Artikel 7. Inspanningsverplichting

Onder maximale inspanningsverplichting wordt verstaan volledige betrokkenheid en toewijding van zowel werknemer als werkgever. Waarbij deze toewijding van de kant van de werkgever en werknemer ook tijdens de arbeidsovereenkomst tot uiting komt, door het hebben van een actueel en duurzaam opleidingsplan op collectief- en individueel niveau. Education permanente is bij het opleidingsplan uitgangspunt. Het faciliteren van persoonlijke ontwikkeling en resultaatgesprekken vormen een conditio sine qua non. Dat betekent dat voorafgaande aan het van werk naar werktraject zowel de werknemer als werkgever een actieve bijdrage leveren op het gebied van opleiden, training en ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

De van werk naar werk-inspanningen die zijn gericht op plaatsing van de werknemer in een passende dan wel geschikte functie binnen de organisatie, of aanvaarding door de werknemer van een functie buiten de gemeente" vormen dan een logisch geheel op en met de opleidingsactiviteiten voorafgaande aan een van werk naar werk traject.

Artikel 8 Werkgarantie

Dit artikel is vervallen.

PROCEDURE

Artikel 9 Uitgangspunten plaatsingsproces

- Bij de plaatsing zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:
- voor zover mogelijk behouden werknemers hun eigen functie. Als er meer in aanmerking komende werknemers zijn dan uitwisselbare functies, wordt geplaatst op basis van de omgekeerde afspiegeling
 - bij vervulling van interne vrijvallende vacatures zal voorrang worden gegeven aan te herplaatsen werknemers. Deze voorrangpositie geldt ook voor werknemers die na een overplaatsing dan

- wel functiewijziging in de nieuwe functie niet blijken te (kunnen) functio-neren, voor zover er in de organisatie van werkgever alsdan geen werknemers zijn met sterkere wettelijke voorrangrechten.
- indien sprake is van meer in aanmerking komende werknemers met vergelijkbare aanspraak op dezelfde passende functie, dan wordt geplaatst op basis van de omgekeerde afspiegeling
 - Alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers worden bekend gemaakt;
 - Direct na afronding van het plaatsingsproces zal er geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij overtuigend aan partijen en/of ondernemingsraad wordt aangetoond dat geen van de betrokken werknemers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere werknemers die functie zouden kunnen vervullen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken werknemer;
 - Door de reorganisatie zal de personeelssamenstelling van de organisatie als geheel, respectievelijk onderdelen van de organisatie niet wijzigen op grond van leeftijdsopbouw.

Artikel 10 Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt een formatieplaatsenplan op. Hierin staan de volgende onderdelen:

- a. Het betreffende organisatieonderdeel / de betreffende organisatieonderdelen;
- b. Aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (salarisschaal);
- c. Geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
- d. Uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming Onslagregeling en Uitvoeringsregels UWV).

Het formatieplaatsenplan zal aan de ondernemingsraad en de betrokken vakbonden worden overhandigd. Daarna zal de werkgever de werknemers aan de functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:

- 1) Uitwisselbare functie;
- 2) Passende functie, als geen uitwisselbare functie voorhanden is;
- 3) Geschikte functie, als geen passende functie voorhanden is.

INTERNE (HER)PLAATSING

Artikel 11. Uitwisselbare functies

1. Als de functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in het formatieplaatsenplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een uitwisselbare functie dan formatieplaatsen in het formatieplaatsenplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het formatieplaatsenplan is vastgesteld, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.
3. De toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt ertoe dat omgekeerd afspiegelen plaatsvindt.

Artikel 12. Mededeling uitwisselbare functie

1. De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of een uitwisselbare functie beschikbaar is.
2. De werkgever bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemer. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.
3. Is de werknemer van mening dat de criteria niet juist zijn toegepast, dan kan de werknemer dit voorleggen aan de geschillencommissie.

Artikel 13. Belangstellingsregistratie

De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de bij de organisatiewijziging betrokken werknemers, tenzij in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is(zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de (her)plaatsingsprocedure.

Artikel 14. Passende functie

1. De werkgever zal aan de werknemer een passende functie aanbieden, voor zover beschikbaar en rekening houdend met de belangstellingsregistratie.
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het formatieplaatsenplan aanwezig zijn, past de werkgever het afspiegelingsbeginsel toe. De datum

waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 15. Plaatsingsplan

De werkgever stelt een concept-plaatsingsplan op. Het concept-plaatsingsplan wordt ter toetsing aangeboden aan de plaatsingscommissie.

Artikel 16. Plaatsingscommissie

1. Voor elke reorganisatie wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Lokaal Overleg anders besluit.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. Een onafhankelijke voorzitter, met stemrecht, waarover de vertegenwoordigers, genoemd onder b. en c. van dit lid, overeenstemming bereiken;
 - b. Een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, niet zijnde in dienst van een van de betrokken vakbonden of lid van het lokaal overleg bij de werkgever;
 - c. Een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever, niet zijnde in dienst bij of werkzaam voor de werkgever;
 - d. Een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die wordt aangewezen door de werkgever.
3. De plaatsingscommissie heeft de volgende taken:
 - a. Advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de werknemer die rechtstreeks is betrokken bij de organisatiewijziging;
 - b. Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor de werknemer die boventallig dreigt te worden of in eerste instantie niet geplaatst kan worden;
 - c. Dit advies is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.
4. De plaatsingscommissie kan de werkgever, het management, werknemers en de bij de selectie betrokken adviseurs horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de werknemer daarvan in kennis.
5. De plaatsingscommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende functie aanwezig is of lijkt te zijn, en de medewerker die op het belangstellingsregistratieformulier gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden. De plaatsingscommissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende werknemer daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht.
6. Van het horen van de werknemer door de plaatsingscommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord ondertekenen.
7. De plaatsingscommissie kan beschikken over ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden zijn gebonden aan geheimhoudingsverplichting.
8. De werkgever benoemt de leden van de plaatsingscommissie en verstrekt een vergoeding voor de werkzaamheden verricht door de leden van de plaatsingscommissie en bijkomende kosten gemaakt door de leden van de plaatsingscommissie. De hoogte van de vergoedingen wordt door werkgever en leden van de plaatsingscommissie vastgesteld.
9. De plaatsingscommissie past bij haar advies het wettelijk kader alsmede het sociaal statuut toe en brengt haar advies – tenzij bijzondere omstandigheden – binnen 4 weken na de ontvangst van het formatieplaatsenplan aan werkgever uit.
- 10.

Artikel 17 Advies plaatsingscommissie

1. De werkgever stelt de plaatsingen en daarmee het formatieplaatsingsplan vast op basis van het gemotiveerde advies van de plaatsingscommissie. Deze adviezen worden door de werkgever onder meer beoordeeld op onderlinge samenhang en worden getoetst aan het organisatiemodel. Als de werkgever daartoe aanleiding ziet, kan de plaatsingscommissie gemotiveerd gevraagd worden een advies te heroverwegen. Deze commissie brengt dan -binnen twee weken tenzij bijzondere omstandigheden- opnieuw een al dan niet gewijzigd advies uit.
2. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie.
3. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het aanbod tot plaatsing in een functie. Als de werkgever afwijkt van de voorkeuren van de medewerker, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Artikel 18 Plaatsing op passende functie

In het geval de werkgever een werknemer plaatst op een passende functie doet, zal aan de werknemer schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor de werknemer van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval:

- a. De beschrijving van de aangeboden functie;
- b. Een opgave van het functieniveau en beloning;
- c. De eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing.

Artikel 19. Her-, om- en bijscholing

1. Als een werknemer moet worden her-, om- of bijschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.
2. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

Artikel 20. Bedenktermijn passende functie

1. Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, volgt er een periode van 2 weken om dit aanbod te aanvaarden.
2. De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar. Alsdan geldt de regeling opgenomen in artikel 22.

Artikel 21. Aanvaarding passende functie

1. Als de werknemer besluit de passende functie te aanvaarden, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld deze functie twee maanden uit te proberen, waarna alsnog de passende functie geweigerd kan worden. Alsdan geldt de regeling opgenomen in artikel 22.
2. Als binnen 12 maanden na aanvaarding de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, kan de werknemer op zijn verzoek alsnog in een andere passende functie worden geplaatst dan wel boventallig worden verklaard, met toekenning van de daarbij behorende rechten volgens paragraaf 1 van hoofdstuk 9 en hoofdstuk 10 van de CAO.

Artikel 22. Weigering passende functie

1. Indien de werknemer de passende functie afwijst, zal de werkgever binnen 4 weken na de weigering (tenzij sprake is van een situatie bedoeld in art 18 lid 1 derde volzin) de geschillencommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De geschillencommissie geeft op de termijn zoals in het reglement van de geschillencommissie is voorzien een gemotiveerd advies aan de werkgever.
2. Indien de geschillencommissie van mening is dat sprake is van een passende functie, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer aan. Deze krijgt een periode van 2 weken om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een verzoek om toestemming tot ontslag indienen bij de CAO Ontslagcommissie.

Artikel 23. Geschikte functie

1. Wat een geschikte functie is, is beschreven in artikel 6 onder o. van de definities. Als voor de werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever aan deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan.
2. De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren.
3. Als de werknemer de aangeboden geschikte functie niet accepteert kan de werknemer in een andere passende of geschikte functie worden geplaatst. Als geen andere passende of geschikte functie beschikbaar is, zal de werkgever de werknemer boventallig verklaren.

Artikel 24. Vaststelling boventalligheid

Een werknemer is boventallig als is vastgesteld dat werknemer niet wordt geplaatst in een uitwisselbare, passende of geschikte functie.

De ingangsdatum van boventalligheid is de datum waarop de arbeidsplaats van werknemer vervalt. Voor zover de werknemer daarop recht heeft start alsdan het van werk-naar-werktraject (zoals bedoeld in hoofdstuk 9 cao).

Artikel 25. Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid.

Werknemer kan zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om de arbeidsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig te

verklaren collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 26. Interne vacatures

1. Bovenallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures. Als 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 aantoonbaar dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Artikel 27. Van werk naar werk traject

1. De bovenallige werknemer heeft recht op een van werk naar werk traject dat maximaal 24 maanden duurt, overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de CAO, zoals deze bepalingen luiden of in de toekomst komen te luiden. De wettelijke opzegtermijn van artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek valt binnen deze 24 maanden.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar – die niet tot de vastgestelde einddatum in de eigen functie kan blijven, heeft in beginsel recht op het doorlopen van het van werk naar werk-traject voor de resterende duur van het dienstverband.

Artikel 28. Inzet bovenallige werknemers

Uitgangspunt is dat bovenallige werknemer met in achtneming van de bepalingen van deze regeling wordt ingezet binnen of boven de beschikbare formatie in de organisatie van de werkgever met uitzondering van de vervallen functie, naast de tijd van minimaal 20% van de omvang van het dienstverband die de werknemer krijgt voor sollicitaties en andere inspanningen om ander werk te vinden.

Artikel 29. Terugkeerrecht ex-werknemers

1. Werkgever zal binnen 52 weken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werknemer in dienst nemen en geen ZZP'er, onderaannemer of andere arbeidskracht inhuren voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat de werkgever de voormalige werknemer in de gelegenheid heeft gesteld die werkzaamheden te hervatten, onder dezelfde voorwaarden als de werknemer zou hebben gehad als de arbeidsovereenkomst niet beëindigd zou zijn. Werkgever zal de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd niet alleen voor de oorspronkelijk door de werknemer uitgeoefende functie benaderen, maar ook voor andere openstaande functies, mits de voormalige werknemer voor die andere functie geschikt is, al dan niet na bijscholing in samenwerking met UWV en/of derden. De kosten hiervan zijn voor rekening van werkgever. Als meer werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen, zal de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband het langste dienstverband had, de voorkeur genieten. Mocht het dienstverband van betrokken werknemers dezelfde lengte hebben, dan behoudt de werkgever zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.
2. Werkgever informeert de vakbonden en de ondernemingsraad onmiddellijk over de inhuur van ZZP'ers, onderaannemers of andere arbeidskrachten gedurende de periode genoemd in het eerste lid van dit artikel.
3. De bovenallige werknemer die een functie elders aanvaardt met daarin een proeftijd en die gedurende die proeftijd door de nieuwe werkgever wordt ontslagen, kan binnen de termijn van deze proeftijd terugkeren bij de werkgever als bovenallige. De rechten op grond van dit Sociaal Statuut blijven op de werknemer van toepassing.

FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

Artikel 30. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. In het geval het salaris in de passende of geschikte functie lager is dan dat van de oude functie, blijft het salaris van de oude functie gehandhaafd, inclusief de uitlooptermijnen behorende bij het salaris van de oude functie. Dit wordt vormgegeven via het toekennen van een garantietoelage.
2. De werknemer bouwt over de garantietoelage volledig IKB op evenals pensioen.
3. De garantietoelage wordt geïndexeerd met de algemene loonstijgingen van de cao.
4. De garantietoelage wordt zo toegepast dat de werknemer hetzelfde loon behoudt als deze zou hebben ontvangen als de oude functie was gehandhaafd.
5. De werkgever kan gedurende drie jaar, te rekenen van de dag van de (her)plaatsing van een werknemer, die met een garantietoelage is geplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een passende functie gaat uitoefenen op het niveau van de oorspronkelijke salarisschaal. De werknemer is verplicht tijdens deze periode te reflecteren op vacant komende passende

- functies op het oorspronkelijke salarisniveau en een redelijk aanbod van werkgever om deze te vervullen te aanvaarden.
- Als de werknemer weigert een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau te aanvaarden, zonder dat er sprake is van zwaarwegende redenen, wordt de garantietoelage per eerste van de daaropvolgende kalendermaand ingetrokken.
 - De werkgever en de werknemer maken gedurende de periode genoemd in lid 2 afspraken als bedoeld in hoofdstuk 8 Cao Gemeenten om te bevorderen dat de werknemer weer een functie vindt op zijn oorspronkelijke salarisniveau.

Artikel 31. Afbouwtoelagen

- Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoe-
lage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
 - De werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
 - De werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en
 - Het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
- De afbouwtoelage duurt 48 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag:
 - van 1 tot en met 12 maanden: 100%
 - van 13 tot en met 24 maanden: 75%
 - van 25 tot en met 36 maanden: 50%
 - van 37 tot en met 48 maanden: 25%
- De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als een hoger gewaardeerde functie wordt uitgeoefend.
- Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

Artikel 32. Persoonsgebonden toelagen

De werknemer die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder de afgesproken voorwaarden.

Artikel 33. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

- In het geval het salaris in de passende of geschikte functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van plaatsing in die functie, het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden.
- De inschaling en de uitloop in de schaal worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer.

Artikel 34. Werktijden en reistijden na wijziging van de standplaats

Gedurende een periode van 24 maanden na wijziging van de standplaats vergoedt de werkgever aan de werknemer de (meer)reistijd naar de nieuwe standplaats als werktijd.

Artikel 35. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na wijziging van standplaats

- Voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt uitgegaan van de vergoeding die de werkgever maximaal onbelast mag verstrekken. Dit tenzij de gebruikelijke vergoedingsregeling gunstiger is.
- Het bepaalde in dit artikel geldt gedurende 36 maanden na datum standplaatswijziging.
- Na deze periode wordt het woon-werkverkeer vergoed op basis van de gebruikelijke vergoedingsregeling.

Artikel 36. Studiekosten

De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die als gevolg van de reorganisatie niet meer wordt vervuld, in de gelegenheid deze studie af te ronden volgens de (vergoedingen)afspraken die daarvoor bij aanvang van de opleiding zijn overeengekomen.

BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Artikel 37. Beëindiging dienstverband

- Als voor de boventallige werknemer geen passende functie aanwezig is en de werknemer na de periode van het van werk naar werk traject geen ander werk heeft gevonden, kan de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband.
- De werkgever informeert de werknemer zodra de procedure wordt opgestart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

3. Uitgangspunt is dat de werkgever een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst indient bij de CAO Ontslagcommissie als bedoeld in artikel 9.15 van de CAO.

Artikel 38. Informatieplicht werkgever

Werkgever zal aan de werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, informatie geven over de gevolgen van het ontslag, zoals inschrijven als werkzoekende bij het UWV (www.werk.nl), pensioen (beëindiging en mogelijke vrijwillige voortzetting) en ziektekostenverzekering.

Artikel 39. Opzegtermijn

1. De werkgever zal als opzegtermijn de termijn hanteren die door, vanwege de individuele arbeidsovereenkomst, de CAO, dan wel artikel 7:672 van het BW in acht genomen moet worden.
2. Wenst de werknemer, op wie dit Sociaal Statuut van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat een nieuwe dienstbetrekking te aanvaarden, dan zal de werkgever die beëindiging verlenen.

Artikel 40. Geen transitievergoeding

1. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a Burgerlijk Wetboek, heeft gelet op het bepaalde in artikel 9.2 van de CAO geen recht op de transitievergoeding in artikel 7:673 BW.
2. Het van werk naar werk traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als aan de voorwaarden in hoofdstuk 10 voldaan wordt, ook een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

Artikel 41. Vertrekregeling

1. Dit artikel is van toepassing op de boventallige werknemer en remplaçant, die gedurende het van werk naar werk traject de organisatie verlaten.
2. De werknemer zal een eenmalige uitkering ontvangen. Voor de hoogte van deze uitkering wordt een onderscheid gemaakt tussen de boventallige werknemer en de (niet boventallige) remplaçant:
 - a. Voor de boventallige werknemer wordt een bedrag uitgekeerd ter grootte van 100% van de beëindigingsvergoeding, zoals hieronder is vastgesteld;
 - b. Voor de remplaçant wordt een bedrag uitgekeerd ter grootte van 50% van de beëindigingsvergoeding, zoals hieronder is vastgesteld.

De formule voor de beëindigingsvergoeding luidt $A \times B \times C$ waarbij:

- A staat voor het aantal gewogen dienstjaren. Voor de eerste 10 dienstjaren telt een volledige periode van zes maanden voor een zesde deel mee. Vanaf 10 dienstjaren telt een volledige periode van zes maanden voor een kwart mee. Voor de werknemer die op het moment van uitdiensttreding 50 jaar of ouder is, telt elke periode van zes maanden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor een halve maand mee.
- B staat voor het brutosalaris per maand inclusief salaristoelagen en individueel keuzebudget
- C = 3

Op de uitkomst van de formule $A \times B \times C$ wordt vervolgens een oplopende korting toegepast van 1/24 voor elke hele maand die verstreken is sinds de ingangsdatum van boventaligheid tot de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 42. Tijdstip en wijze van uitbetaling

1. De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 41, wordt in één bedrag uiterlijk één maand na beëindiging van het dienstverband aan werknemer uitbetaald.
2. Werknemer zal twee weken voor einde van arbeidsovereenkomst aangeven op welke wijze, mits fiscaal toelaatbaar en niet kostenverhogend voor werkgever, de beëindigingsvergoeding wordt ontvangen.

OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 43. Ziektekostenverzekering

Indien de werknemer aansluitend aan het einde van het dienstverband aanspraak maakt op een WW-uitkering, zal werkgever voor de duur van de WW-uitkering, maar voor ten hoogste een periode van één jaar na het einde van het dienstverband, dezelfde financiële bijdrage aan de premie van die ziektekostenverzekering leveren als laatstelijk tijdens het dienstverband.

Artikel 44. Studiekostenvergoeding

1. Wanneer de werknemer voor de reorganisatie een bepaalde studie of cursus volgde, waarvan de kosten al zijn vergoed, behoudt de werknemer de toegekende vergoedingen. Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting.

2. Wanneer de werknemer een studie voorafgaand aan de reorganisatie heeft gevolgd en een studiekostenregeling van toepassing, is de werknemer waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie niet gehouden aan een terugbetalingsverplichting.

Artikel 45. Relatie- en/of concurrentiebeding

Als tussen werkgever en werknemer, waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie, een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt resp. komen bij beëindiging van het dienstverband het beding te vervallen.

Artikel 46. Voorlichting

De werkgever zal er voor zorg dragen dat iedere werknemer, desgewenst individueel, overfiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke en ook pensioen-aangelegenheden adequate voorlichting krijgt.

Artikel 47. Getuigschrift

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een getuigschrift. Werkgever en werknemer zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.

Artikel 48. Financiële vergoeding juridische bijstand

De werknemer heeft recht op een vergoeding voor juridische bijstand van maximaal € 907,50 inclusief BTW. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële vergoeding van maximaal € 907,50 inclusief BTW direct aan de desbetreffende rechtshulpverlener vergoeden.

Aldus overeengekomen en in 3 voud opgemaakt te Katwijk , d.d. 21 maart 2024

Namens de werkgever,

*E. Soetendal
Wethouder Personeelszaken*

Namens de vakorganisaties,

*J. Mennema
FNV*

*F. Verhoeven
(CNV)*