

Sociaal statuut gemeente Gennep

Het Lokaal Overleg met de vakbonden

Gelet op:

- Hoofdstuk 12 CAO Gemeenten en het Reglement Lokaal Overleg

overwegende dat:

- partijen aanvullende regels overeen willen komen in een Sociaal statuut om personele gevolgen van een wijziging (van een deel) van de organisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen;
- in het Lokaal Overleg op 20 maart 2025 een principeakkoord Sociaal statuut is bereikt over de inhoud van het Sociaal statuut;
- het principeakkoord Sociaal statuut door de vakbonden is voorgelegd aan hun leden en akkoord zijn gegaan met de inhoud van het principeakkoord Sociaal statuut;
- het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep op 13 mei 2025 akkoord is gegaan met de inhoud van het principeakkoord Sociaal statuut;

Besluit:

het navolgende Sociaal statuut gemeente Gennep over een te komen

Gennep, (datum)

Inleiding

Dit sociaal statuut (hierna 'de regeling') is onderdeel van het Personeelshandboek gemeente Gennep en heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging (van een deel) van de organisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van de regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van werknemers te bevorderen.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Deze paragraaf geldt voor alle organisatiewijzigingen.

Artikel 1:1 Definities

- Werkgever: de gemeente Gennep.
- Werknemer: de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten. Voor de aanduiding 'werknemer' dient tevens 'werkneemster' te worden gelezen.
- Salaris: het voor de werknemer geldende bedrag van de met de werknemer overeengekomen schaal als bedoeld in artikel 3.3 van de Cao Gemeenten.
- Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal van de werknemer en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- Loon: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende toelagen en overige emolumenten, niet zijnde onkostenvergoedingen.
- Salaristoelagen: de toelagen waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge paragraaf 3 van hoofdstuk 3 van de CAO Gemeenten.
- Functie: het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn functiebeschrijving verricht

- **Onderlegger:** een beknopte beschrijving van maximaal 5 kerntaken van een functie (opgedragen, structureel en substantieel) die wordt gebruikt als basis voor het koppelen aan een passende normfunctie in HR21.
- **Afspiegelen:** het volgens de UWV-systematiek, per groep uitwisselbare functies, indelen van het personeelsbestand in leeftijdsgroepen, met het doel om per groep uitwisselbare functies de plaatsingsvolgorde in de nieuwe organisatie vast te stellen.
- **Boventallige werknemer:** de werknemer die bij een klassieke reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie en daardoor boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is.
- **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die geen gelijke/uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen.
- **Diensttijd:** het aantal dienstjaren dat de werknemer op de peildatum heeft opgebouwd bij de gemeente Gennep en zijn rechtsvoorganger(s). De peildatum is de datum waarop het vastgestelde formatieplan in werking treedt.
- **Herplaatsen:** het na een organisatiewijziging plaatsen van een werknemer in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.
- **Nieuwe organisatie:** de organisatie van de werkgever ná het besluit over de organisatiewijziging.
- **Organisatiewijziging:** een vermindering van de formatieomvang en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die gevolgen heeft voor werknemers. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt in:
 - **Dynamische ontwikkeling:** werkenderwijs, in nauwe samenwerking met werknemers en actieve betrokkenheid van de Ondernemingsraad, geleidelijke veranderingen in de organisatie 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij behorende waarborgen in de arbeidsvoorwaarden voor de betrokken medewerkers (paragraaf 2); en
 - **Klassieke reorganisatie:** een organisatiewijziging die zich niet leent voor een dynamische ontwikkeling. Van een klassieke reorganisatie is in ieder geval sprake als de verwachting is dat de organisatiewijziging leidt tot ingrijpende personele gevolgen en/of tot aanwijzing van boventallige werknemers (paragraaf 3).
- **Personele gevolgen:** gevolgen voor de HR21 functie of de rechtspositie van de betrokken werknemers; er is slechts sprake van gevolgen voor de HR21functie indien de taken op meerdere essentiële onderdelen wijzigen.
- **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie waarin de werknemer redelijkerwijs kan worden geplaatst, rekening houdend met zijn vaardigheden, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten. Deze functie mag maximaal één salarisschaal lager zijn gewaardeerd dan zijn oude functie. Dit kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen 1 jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven.
- **Plaatsen:** het in het kader van een organisatiewijziging plaatsen van een werknemer in een – in vergelijking met zijn oude functie - gelijke of uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Uitwisselbare functies:** functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel vergelijkbaar (uitwisselbaar) zijn voor wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie én die gelijkwaardig zijn voor wat betreft het niveau van de functie en de daarbij behorende beloning (art. 13 Ontslagregeling).
- **Lokaal overleg:** het lokaal overleg zoals bedoeld in artikel 12.1 van de Cao Gemeenten.
- **Ondernemingsraad:** de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden
- **Sociaal plan:** nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging dan wel in het geval van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling (waaronder een gemeentelijke herindeling).

- Geschillencommissie: de commissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten. De geschillencommissie is bevoegd om kennis te nemen van geschillen omtrent de individuele toepassing van het Sociaal Statuut, indien is gebleken dat bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

De regeling is van toepassing op werknemers van de gemeente Genneep, van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven door een organisatiewijziging. Een organisatiewijziging verwijst naar een aanzienlijke verandering in de structuur, taken en omvang van de organisatie of organisatieonderdeel die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen heeft voor meerdere medewerkers.

Bij een organisatiewijziging kan een onderscheid worden gemaakt tussen een dynamische ontwikkeling (paragraaf 2) en een klassieke reorganisatie (paragraaf 3). Een klassieke reorganisatie is bedoeld voor situaties die geen ruimte biedt voor een dynamische ontwikkeling.

De regeling beperkt zich tot organisatiewijzigingen binnen de gemeentelijke organisatie. De regeling geldt niet voor andere situaties waarbij werknemers (nadelige) gevolgen kunnen ondervinden, zoals bij: gemeenschappelijke regelingen, privatisering of overheveling van privaatrechtelijke taken. In voorkomend geval is het de intentie van de werkgever om voor zover mogelijk aan te sluiten bij de bepalingen in de regeling en om deze in te brengen bij de voorbereiding van de overgang en de opstelling van een Sociaal plan.

Paragraaf 2 Dynamische ontwikkeling

Deze paragraaf geldt voor organisatiewijzigingen die als een dynamische ontwikkeling worden gezien.

Artikel 2 Toepassing dynamisch ontwikkelen

1. De werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad of een wijziging van (een deel van) de organisatie volgens het principe van dynamisch ontwikkelen (paragraaf 2) of als een klassieke reorganisatie (paragraaf 3) kan plaatsvinden.
2. Organiseatiwijzigingen worden als uitgangspunt volgens het principe van dynamisch ontwikkelen doorgevoerd, tenzij verwacht wordt dat de organisatiewijziging leidt tot ingrijpende personele gevolgen en/of aanwijzing van boventallige werknemers.
3. De werkgever informeert het Lokaal Overleg in een vroeg stadium over het al dan niet toepassen van het principe van dynamisch ontwikkelen bij een organisatiewijziging.

Artikel 3 Betrokkenheid van werknemers en de Ondernemingsraad

1. Betrokkenheid van en communicatie met de werknemers en de Ondernemingsraad over veranderingen en ontwikkelingen in (een deel van) de organisatie is bij dynamisch ontwikkelen essentieel om draagvlak te krijgen.
2. De werkgever betreft de Ondernemingsraad zo vroeg mogelijk over een voornemen tot dynamische ontwikkeling in de organisatie.
3. De werkgever vraagt aan de Ondernemingsraad schriftelijk advies ten aanzien van het doel en de richting van de dynamische ontwikkeling in de organisatie en het plan van aanpak. Verder houdt de werkgever de Ondernemingsraad, het Lokaal Overleg en werknemers actief op de hoogte van de voortgang en stimuleert hun gedurende alle fasen om hun inbreng te leveren.

Artikel 4 Plan van aanpak

1. Een dynamische ontwikkeling in de organisatie start met een plan van aanpak. Dit wordt door de werkgever, met betrokkenheid van de werknemers en de Ondernemingsraad opgesteld.
2. Het plan van aanpak geeft een zo goed mogelijk beeld van het doel en de richting van de dynamische ontwikkeling en de mogelijke personele gevolgen voor de betrokken werknemers. Het plan van aanpak geeft inzicht in c.q. bevat:
 - a. aanleiding, doel en richting van de dynamische ontwikkeling van (een deel van) de organisatie;
 - b. het actuele formatieplan met de beschikbare functies per organisatieonderdeel inclusief omvang, HR21 functiebeschrijving en functieschaal en de 'onderlegger';
 - c. de verwachte personele gevolgen voor de werknemers;

- d. acties, maatregelen en faciliteiten die ingezet worden om werknemers mee te nemen in de veranderingen en te faciliteren in de ontwikkeling;
 - e. een globale planning van de veranderingen in de organisatie;
 - f. de wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van de werknemers en de Ondernemingsraad wordt vormgegeven;
 - g. wanneer en op basis van welke aspecten aan het einde van de dynamische ontwikkeling wordt geëvalueerd of het traject van dynamisch ontwikkelen is geslaagd.
3. Zo nodig wordt het plan van aanpak tijdens het veranderingsproces bijgesteld.

Artikel 5 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen bij een dynamische ontwikkeling

1. De arbeidsvoorwaardelijke gevolgen bij een dynamische ontwikkeling in (een deel van) de organisatie zijn geregeld in artikel 19. Bij dynamisch ontwikkelen is geen sprake van boventalligheid.
2. Bij een dynamische ontwikkeling kunnen werknemers tijdens het veranderingsproces worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. Dit hoeft niet te gelden voor alle betrokken werknemers.
3. Nieuwe functies die ontstaan als gevolg van een dynamische ontwikkeling worden intern opengesteld voor alle werknemers volgens de sollicitatiecode gemeente Genneep.

Artikel 6 Tussentijds besluit tot toepassing van een klassieke reorganisatie

1. Als er tijdens het veranderingsproces aanleiding voor is, kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad besluiten om alsnog over te gaan tot toepassing van een klassieke reorganisatie.
2. Het Lokaal Overleg wordt direct over dit besluit geïnformeerd.

Paragraaf 3 Klassieke reorganisatie

Deze paragraaf geldt voor organisatiewijzigingen die als een klassieke reorganisatie (verder te noemen; reorganisatie) worden gezien.

Artikel 7 Voornemen tot reorganisatie

1. De werkgever betreft de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot reorganisatie van (een deel van) de organisatie.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg hun mening over het voornemen kenbaar kunnen maken.
3. De werkgever informeert de betrokken werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium.

Artikel 8 Besluit tot reorganisatie

- a. Uit een besluit van de werkgever om (een deel van) de organisatie te reorganiseren wordt duidelijk in welke periode één of meerdere - met name te noemen - onderdelen van de organisatie worden gewijzigd.
- b. Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over de reorganisatie wordt de Ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd. Ook overlegt de werkgever met het Lokaal Overleg of, en zo ja welke, aanvullende afspraken in een sociaal plan nodig zijn. In dit overleg worden ook de personele gevolgen besproken.
- c. De werkgever informeert de betrokken werknemers, de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg over het definitieve besluit tot reorganisatie. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen, de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen en de globale planning van de reorganisatie.
- d. Onderwerpen die gedurende het proces aan de orde komen, worden primair door één orgaan (Ondernemingsraad of Lokaal Overleg) behandeld op grond van het convenant Lokaal Overleg-Ondernemingsraad.

Artikel 9 Plaatsingscommissie

1. Bij een reorganisatie stelt de werkgever in overleg met het lokaal overleg een plaatsingscommissie in.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:

- a. een door de werkgever aan te wijzen lid;
 - b. een door de vakbonden aan te wijzen lid; en
 - c. een door de werkgever en de vakbonden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke
 - d. voorzitter.
 - e. De werkgever wijst een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, aan.
 - f. De onder a. t/m c. genoemde leden mogen geen arbeidsverhouding hebben met de gemeente Gennep, en ook geen deel uitmaken van het bestuur daarvan.
3. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever over de plaatsing van werknemers bij de reorganisatie. Het advies wordt schriftelijk en gemotiveerd gegeven. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.
 4. De plaatsingscommissie kan adviseurs bij haar werk betrekken. De plaatsingscommissie kan in overleg met de werknemer informanten raadplegen. Adviseurs en informanten maken geen deel uit van de plaatsingscommissie.
 5. De plaatsingscommissie hoort de werknemers voor wie in de nieuwe organisatie geen gelijke/uitwisselbare of passende functie aanwezig is of lijkt te zijn. De plaatsingscommissie kan ook andere werknemers horen. Van de hoorzitting wordt door de plaatsingscommissie een verslag gemaakt.
 6. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar en de leden hebben een geheimhoudingsplicht.
 7. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.

Artikel 10 Voorbereiding plaatsingsprocedure

1. De werkgever stelt een formatieplan op voor de nieuwe organisatie met de beschikbare functies per organisatieonderdeel inclusief omvang, HR21 functiebeschrijving, functieschaal en beknopte beschrijving van de werkzaamheden ('onderleggers').
2. De werkgever stelt de groepen uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het nieuwe formatieplan vast.
3. Het nieuwe formatieplan en een overzicht van de groepen uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het nieuwe formatieplan worden aan de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg gegeven.
4. De werkgever stelt vóór de plaatsingsprocedure met elke werknemer een statusformulier op. Hierop staan alle voor de plaatsing relevante gegevens over zijn functie inclusief omvang, HR21 functiebeschrijving, functieschaal en een beknopte beschrijving van de werkzaamheden ('onderlegger').

Artikel 11 Criteria voor de plaatsing

1. Bij een organisatiewijziging geldt ten aanzien van de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens-volgt-werk'. Dit houdt in dat de werknemer, zo mogelijk, wordt geplaatst in de eigen, ongewijzigde functie.
2. Is plaatsing in de eigen functie niet mogelijk, dan is de plaatsingsvolgorde als volgt:
 - a. de werknemer wordt geplaatst in een uitwisselbare functie;
 - b. de werknemer wordt geplaatst in een passende functie;
 - c. de werknemer wordt geplaatst in een geschikte functie. Als het aantal te plaatsen werknemers het aantal beschikbare functies overtreft, geldt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel (volgens UWW-systematiek).
3. Het afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een plaatsingsvolgorde van werknemers. Na de plaatsingsprocedure wordt deze rangordening van werknemers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd als er binnen 1 jaar na de reorganisatie in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 12 Plaatsingsfase 1

1. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever welke werknemers in een gelijke/uitwisselbare functie kunnen worden geplaatst en zo ja, welke functie het betreft. De werkgever neemt hierover een standpunt in.
2. De werkgever informeert de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk of plaatsing in een gelijke/uitwisselbare functie mogelijk is en zo ja, welke functie het betreft.
3. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn reactie hierop kenbaar te maken. De termijn voor het kenbaar maken van de reactie is 2 weken. De werkgever legt de reactie voor advies voor

aan de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever hierover in plaatsingsfase 2.

Artikel 13 Plaatsingsfase 2

1. De werkgever houdt ná plaatsingsfase 1 een belangstellingsregistratie onder de betrokken werknemers om na te gaan voor welke functies zij nog beschikbaar zijn en belangstelling hebben. Ook werknemers die in plaatsingsfase 1 al zijn geplaatst, kunnen hun belangstelling voor een andere functie kenbaar maken in plaatsingsfase 2.
2. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever over de reacties van werknemers naar aanleiding van plaatsingsfase 1 en welke werknemers in plaatsingsfase 2 kunnen worden geplaatst. De werkgever neemt hierover een standpunt in.
3. De werkgever informeert de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk of er een wijziging in plaatsingsfase 1 wordt gedaan en/of plaatsing in een passende of geschikte functie mogelijk is.
4. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn reactie hierop kenbaar te maken. De termijn voor het kenbaar maken van de reactie is 2 weken. De werkgever legt de reactie voor advies voor aan de plaatsingscommissie. De plaatsingscommissie adviseert de werkgever hierover. De werkgever neemt vervolgens een standpunt in en informeert de werknemer.
5. Als de werknemer het hier niet mee eens is, kan hij dit voorleggen aan de Geschillencommissie zoals bedoeld in artikel 20 van dit statuut.

Artikel 14 Voorkomen en verminderen van boventalligheid

1. De werknemer die geplaatst is of gaat worden in de nieuwe organisatie, kan die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige werknemer. Hierdoor kan een andere werknemer in de nieuwe organisatie worden geplaatst.
2. De werknemer kan, zowel individueel als in groepsverband, verzoeken om zijn arbeidsduur per week te verminderen om formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van een andere werknemer in de nieuwe organisatie.
3. De werkgever wijst een verzoek in lid 1 en 2 toe, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 15 Van werk naar werk

1. Voor boventallige werknemers geldt een Van werk naar werk-traject (hierna te noemen vwnw-traject) volgens hoofdstuk 9 paragraaf 1 Cao Gemeenten.
2. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling met een maximum duur van 24 maanden. Op basis van de CAO Gemeenten is de werkgever verantwoordelijk voor de noodzakelijke kosten van het VWNW-traject, met een maximum van €7.500. Indien de kosten hoger uitvallen beslist de werkgever of hij deze extra kosten zal dragen.
3. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de boventallige werknemer in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.
4. Als een boventallige werknemer voor bepaalde tijd wordt geplaatst in een passende of geschikte functie kan in overleg met de werknemer het vwnw-traject worden opgeschort.
5. Als voor de boventallige werknemer geen passende of geschikte functie aanwezig is en de werknemer tijdens of aansluitend aan het vwnw-traject geen ander werk heeft gevonden, draagt de werkgever tijdelijk andere werkzaamheden op aan de werknemer zolang de werkgelegenheidsgarantie geldt.

Artikel 16 Mobiliteit bevorderende faciliteiten

1. Als invulling van de in artikel 9.7 Cao Gemeenten genoemde voorzieningen, stelt de werkgever passende faciliteiten ter beschikking.
2. De faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de werknemer Toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.
3. Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de faciliteiten ook al vóór de reorganisatie aan de bij de reorganisatie betrokken werknemers beschikbaar worden gesteld.

Artikel 17 Verplichting werknemer

1. De werknemer is verplicht, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Als de werknemer na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van de aanvaarding van een passende functie kan de werkgever een ontbindingsverzoek indienen bij de rechter. Daarbij kan de werkgever melding maken bij het UWV, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden.

Artikel 18 Herhaalde plaatsing

Als binnen 1 jaar na definitieve plaatsing blijkt dat de passende of geschikte functie waarop de werknemer is geplaatst, buiten zijn schuld of toedoen ongeschikt is voor de werknemer, doet de werkgever een hernieuwd aanbod voor een passende of geschikte functie aan de werknemer. Als dit niet mogelijk is, wordt de werknemer boventallig verklaard.

Paragraaf 4 Arbeidsvoorwaarden

Artikel 19 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen

1. Als het salaris in de passende of geschikte functie lager is dan behoudt de werknemer bij de organisatiewijziging zijn salaris en salarisperspectief tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de oude functie en eventueel andere schriftelijk vastgelegde aanspraken. Ook de salarisindexering volgens de Cao Gemeenten en de nog te doorlopen periodieken in de oude functieschaal blijven gelden.
2. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger gewaardeerde functie, krijgt een salaris in de hogere functieschaal als hij voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor de nieuwe functie. Dit wordt uiterlijk 1 jaar na de organisatiewijziging beoordeeld, inclusief de datum van de promotie.
3. Als de werknemer wordt geplaatst in een lager gewaardeerde functie krijgt hij bij plaatsing een salaris in de nieuwe functieschaal aangevuld met een garantietoelage volgens artikel 3.15 Cao Gemeenten. Als de werknemer bij of na de organisatiewijziging vrijwillig kiest voor een lager gewaardeerde functie terwijl er wel een passende functie door de werkgever wordt aangeboden, krijgt hij geen garantietoelage. Over een garantietoelage wordt IKB opgebouwd volgens artikel 4.2 lid 1 onder a Cao Gemeenten. De garantietoelage telt ook mee in het salaris per uur van de werknemer. Als de werknemer die in een lagere functieschaal wordt geplaatst binnen 3 jaar opnieuw bij een organisatiewijziging betrokken raakt, wordt hiervoor de oude (hogere) functieschaal als uitgangspunt gehanteerd.
4. De werknemer krijgt een afbouwtoelage volgens artikel 3.16 van CAO Gemeenten bij een blijvende verlaging of beëindiging van de toelage onregelmatige dienst of de toelage beschikbaarheidsdienst door de organisatiewijziging. Over een afbouwtoelage wordt 8% IKB opgebouwd volgens artikel 4.2 lid 1 onder a Cao Gemeenten.
5. De werknemer krijgt geen garantie of afbouw voor verlaging of beëindiging van de overwerkvergoeding, buitendagvenstertoelage, vergoeding BHV, EHBO en interventieteam, reis- en verblijfskostenvergoeding, of een andere onkostenvergoeding.
6. Lopende individuele afspraken over opleiding en ontwikkeling worden gerespecteerd. Als de werknemer een opleiding als gevolg van de organisatiewijziging met instemming van de werkgever beëindigt, geldt geen terugbetalingsverplichting.
7. Als een werknemer moet worden her-, om-, of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan vergoedt de werkgever hiervoor de kosten. Over het faciliteren in benodigde tijd worden maatwerkafspraken gemaakt. De vaststelling van de opleiding(en) gebeurt in overleg met de werknemer.
8. Binnen de looptijd van de regeling hebben boventallige werknemers en werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen voorrang bij het vervullen van interne vacatures volgens de sollicitatiecode gemeente Gennep. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer beschikt over voldoende geschiktheid en bekwaamheid voor de functie en bereid is om zich te ontwikkelen om de functie binnen 6 maanden naar behoren uit te kunnen oefenen.
9. Externe vacaturevervulling vindt alleen plaats als is aangetoond dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Deze paragraaf geldt voor alle organisatiewijzigingen.

Artikel 20 Geschillencommissie

Overeenkomstig artikel 11.5 Cao Gemeenten is de werkgever aangesloten bij een regionale geschillencommissie voor de behandeling van geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de individuele toepassing van de regeling.

Artikel 21 Looptijd

1. De regeling heeft een looptijd van 3 jaar en treedt in werking op 1 juni 2025 tot de einddatum 1 juni 2028. Tenminste een half jaar voor de expiratedatum van de regeling doet de werkgever een voorstel voor het vervolg van de regeling.
2. Indien er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt als de looptijd is verstreken blijft de huidige regeling na de expiratedatum bestaan zolang er geen nieuwe regeling is.
3. Individuele afspraken met een langere werkingsduur dan de looptijd van de regeling blijven gelden, ook na het verstrijken van de looptijd van de regeling.

De regeling is overeengekomen in het Lokaal overleg met de vakbonden.

Artikel 22 Hardheidsclausule

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

Burgemeester en wethouders van Gennep, De leden van het Lokaal Overleg,

Namens dezen, Namens dezen,

De burgemeester, De vakbondsvertegenwoordigers FNV en CNV,

Hans Teunissen. Gabriëlle Buisman (FNV), Wim Wetzels (CNV)