

Sociaal Statuut gemeente Landsmeer 2026

1. Het Sociaal Statuut gemeente Landsmeer uit 2006 per 2 juni 2026 in te trekken;
2. Het Sociaal Statuut gemeente Landsmeer 2026 per 2 juni 2026 vast te stellen.

DOEL EN WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Statuut heeft als doel – in aanvulling op regels uit het Burgerlijk wetboek, de ontslagregeling en de uitvoeringsregels UWV en de CAO Gemeenten – uitgangspunten, procedures en arbeidsvoorwaardelijke waarborgen vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van een organisatieverandering van de gemeentelijke organisatie of een deel van de gemeentelijke organisatie op een zorgvuldige en sociale verantwoorde wijze te laten verlopen.

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle interne organisatieveranderingen bij de gemeente Landsmeer waarbij de functie van één of meer medewerker(s) is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een organisatieverandering.

In het geval van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling (waaronder gemeentelijke herindelings) 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. Het van werk naar werk-traject bij boven-taligheid, 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.

ALGEMENE BEPALINGEN

ONDERGETEKENDEN

1. De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Landsmeer, gevestigd te Landsmeer, kantoorhoudende te (1121 XC) Landsmeer, aan de Raadhuisstraat 1, op basis van artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de burgemeester, de heer L.A. de Lange, 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 /mevrouw (*naam bestuurder*), 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/mevrouw (*naam bestuurder*), hierna te noemen: CNV; hierna te noemen: de vakbonden, hebben op (datum) overeenstemming bereikt over navolgend Sociaal Statuut:

ARTIKEL 1 | WERKINGSSFEER

1. Dit Sociaal Statuut is opgesteld om de gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit een besluit tot verandering van de organisatie, of één of meerdere onderdelen van de organisatie van de werkgever.
2. Het Sociaal Statuut is van toepassing op de werknemers van werkgever, waarvoor als gevolg van de organisatieverandering personele gevolgen ontstaan.
3. Werkgever neemt in het besluit tot verandering 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 op 2 juni 2026.
De looptijd van dit statuut heeft geen einddatum. Voor de aanpassing van dit statuut kunnen de partijen in het Lokaal Overleg het initiatief nemen tot het maken van nieuwe afspraken.

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 | PLAATSINGSCOMMISSIE

1. Voor elke organisatieverandering wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Lokaal Overleg anders besluit.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. Een onafhankelijke voorzitter van buiten de organisatie, 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. Informatie inwinnen bij werkgever en werknemer naar aanleiding van het concept plaatsingsplan.
 - b. Advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de werknemer die rechtstreeks is betrokken bij de organisatieverandering;
 - c. Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor de werknemer die boventallig dreigt te worden of in eerste instantie niet geplaatst kan worden;
 - d. Dit advies is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.

ARTIKEL 5 | 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 6 | 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 7 | DEFINITIES

Afspiegelen:

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.

Boventallige werknemer:

de werknemer die na een organisatieverandering niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie, die als gevolg daarvan boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is.

Diensttijd:

de tijdsduur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer en de (opvolgend) werkgever, zoals bedoeld in artikel 15 van de Ontslagregeling.

Gemeentelijke herindeling:

Bij een gemeentelijke herindeling worden de betrokken gemeenten opgeheven en een nieuwe gemeente ingesteld, dit heet een reguliere samenvoeging. Ook kan het voorkomen dat ten minste één gemeente niet wordt opgeheven en de andere betrokken gemeente(n) daaraan worden toegevoegd. Dat heet een lichte variant van samenvoeging.

Geschikte functie:

een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen.

Herplaatsen:

het plaatsen van een werknemer in een passende functie als gevolg van de organisatieverandering.

Mobiliteit bevorderende maatregelen:

extra stimuleringsmaatregelen ingezet door de werkgever, naast de maatregelen genoemd in hoofdstuk 9 van de CAO Gemeenten, om te bewerkstelligen dat werknemers zo snel als mogelijk richting een andere beschikbare functie bewegen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Nieuwe organisatie:

de organisatie van de werkgever ná de organisatieverandering.

Organisatieverandering:

iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakhoud van een organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Passende functie:

een functie waarin de werknemer gezien opleiding, ervaring, arbeidsduur en persoonlijke omstandigheden vergelijkbaar is met de oude functie. Een functie wordt ook als passend beschouwd wanneer de werknemer binnen 12 maanden de functie volwaardig kan vervullen, eventueel middels om-, her- of bijscholing. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager dan de salarisschaal behorend bij de oude functie.

Privatisering:

organisatieverandering 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, niet zijnde een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek;

Publiekrechtelijke taakoverheveling:

organisatieverandering die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan, niet zijnde een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek;

Remplaçanten/plaatsmakers:

werknemers die geplaats zijn of zullen gaan worden, maar vrijwillig zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige werknemers en zo plaatsmaken voor boventallige werknemers.

Sociaal plan:

Afzonderlijke overeenkomst, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een specifieke organisatieverandering, privatisering, publiekrechtelijke taakoverheveling of gemeentelijke herindeling.

Team:

het onderdeel van de organisatie waarop de organisatieverandering betrekking heeft.

Uitwisselbare functie:

functie die vergelijkbaar (uitwisselbaar) is voor wat betreft inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie en die gelijkwaardig is voor wat betreft het niveau van de functie en de daarbij behorende beloning.

UWV

uitkeringsinstituut werknemersverzekeringen

Werknemer:

degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever.

PROCEDURE

ARTIKEL 8 | BIJ VOORNEMEN TOT ORGANISATIEVERANDERING

1. De werkgever informeert de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en het lokaal overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot organisatieverandering.
2. De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over het voorgenomen besluit onder de bepalingen opgenomen in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De adviesaanvraag en het advies van de OR als bedoeld in dit artikel wordt tevens aan het lokaal overleg gezonden. Op basis van deze informatie wordt, voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, overleg gevoerd met het lokaal overleg over de gevolgen van het besluit voor de werkgelegenheid en/of de geldende arbeidsvoorwaarden, zowel primair als secundair, van de betrokken werknemers.
4. In dit overleg wordt het besluit genomen tot het al dan niet opstellen van een aanvullend sociaal plan. Vorenstaande conform de voorwaarden in de CAO gemeenten artikel 12.2 sub 5. Voor elke

- organisatieverandering wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Lokaal Overleg anders besluit. De ondernemingsraad wordt door het Lokaal Overleg geïnformeerd over dit besluit.
5. De werkgever informeert de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg over het definitieve besluit tot organisatieverandering. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen van het besluit, de globale planning van de organisatieverandering en de te volgen procedure. Hierbij zijn de bepalingen opgenomen in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Bij voornemen tot gemeentelijke herindeling, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling

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.

ARTIKEL 9 | PLAN VAN AANPAK

Inhoud plan van aanpak

1. Ten behoeve van de implementatie van een organisatieverandering stelt de werkgever een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:
 - a. Het organisatie- en plaatsingsplan;
 - b. Een organogram van de gewijzigde organisatie;
 - c. Een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een gemotiveerd oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie en vervallen functie of een nieuwe functie;
 - d. Een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;
 - e. De planning van de organisatieverandering;
 - f. De doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Advies ondernemingsraad en instellen plaatsingscommissie

1. Voordat de werkgever overgaat tot implementatie van een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld een advies uit te brengen over het plan van aanpak onder de bepalingen opgenomen in de Wet op de ondernemingsraden.
2. Voor elke organisatieverandering wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Lokaal Overleg anders besluit. De ondernemingsraad wordt door het Lokaal Overleg geïnformeerd over dit besluit.

ARTIKEL 10 | PLAATSINGSFASE

Uitgangspunten

1. Als de functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in de gewijzigde organisatie, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").
2. In het geval waarin het aantal te plaatsen werknemers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd conform de ont-slagregeling van het UWV.
3. Bij vervulling van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan de werknemer van wie de functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat de werknemer de gewijzigde functie kan blijven uitoefenen. Deze voorrangpositie geldt ook voor de werknemer die na een overplaatsing dan wel functiewijziging in de nieuwe functie niet blijkt te (kunnen) functioneren; Indien sprake is van meer gegadigden voor dezelfde functie, dan geldt dezelfde volgorde als bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer met de langste diensttijd voorrang geniet.
4. Alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend worden gemaakt.
5. 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.

Plaatsingsplan

1. De werkgever zal de werknemers aan de functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:
 - A. Uitwisselbare functie;

- B. Passende functie, als geen uitwisselbare functie voorhanden is;
 - C. Geschikt geachte functie, als geen passende functie voorhanden is. Een functie is pas definitief geschikt als deze door de werknemer wordt geaccepteerd.
2. De werkgever stelt een concept-plaatsingsplan op. Indien een plaatsingscommissie is ingesteld, wordt het concept-plaatsingsplan ter toetsing aangeboden aan de plaatsingscommissie.
 3. De plaatsingscommissie wint informatie in bij werkgever en werknemer en verwerkt dit in gemotiveerde adviezen.
 4. De gemotiveerde adviezen van de plaatsingscommissie worden in beginsel overgenomen door de werkgever.
 5. Als de werkgever daartoe aanleiding ziet, kan de plaatsingscommissie gemotiveerd gevraagd worden een advies te heroverwegen. Deze commissie brengt dan opnieuw een al dan niet gewijzigd advies uit.
 6. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie.
 7. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het aanbod tot plaatsing in een functie. Hierin wordt de keuze voor de plaatsing gemotiveerd.
 8. De werknemer die niet in een uitwisselbare, passende of geschikt geachte functie kan worden geplaatst, wordt boventallig verklaard.
 9. De 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.
 10. De werkgever informeert de betrokken werknemer schriftelijk over de voorgenomen plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk het voorgenomen besluit de werknemer boventallig te verklaren. Het voorgenomen besluit vermeldt in ieder geval de ingangsdatum van de plaatsing, de functie en de waardering daarvan en de plaats van de functie in de gewijzigde organisatie.
 11. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid mondeling of schriftelijk binnen drie weken na het bekendmaken van het voorgenomen besluit hun bedenkingen daartegen kenbaar te maken. Indien een plaatsingscommissie is ingesteld zoals genoemd in artikel 4, adviseert deze commissie de werkgever over de ingediende bedenkingen. De commissie hoort de werknemer die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de werknemer een afschrift ontvangt.
 12. Na behandeling van de ingediende bedenkingen stelt de werkgever het plaatsingsplan definitief op.
 13. De medewerkers ontvangen zo spoedig mogelijk na definitieve opstelling van het plaatsingsplan bericht over hun plaatsing dan wel boventallig verklaring. In dit bericht gaat de werkgever in op een eventueel ingediende bedenking door de medewerker en deelt het advies zoals bedoeld in sub 11.
 14. De werknemer die het niet eens is met zijn plaatsing of het besluit tot boventallig verklaring kan hierover een advies vragen aan de geschillencommissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten.

ARTIKEL 11 | BEZOLDIGING BIJ PLAATSING IN EEN PASSENDE OF GESCHIKTE FUNCTIE

1. De werknemer kan worden geplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvan de waardering één schaal lager of hoger is dan de schaal van de oorspronkelijke functie. De werknemer die herplaatst wordt in een functie waarvan de waardering één schaal lager is heeft een garantie op het salaris en het salarisperspectief behorende bij de oorspronkelijke functie. Dit wordt uitgekeerd in de vorm van een garantietoelage.
2. De werkgever kan van een werknemer, die met behoud van salaris 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 elk redelijk aanbod van de werkgever om een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau te aanvaarden.
3. 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. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever besluiten om de garantietoelage voort te zetten tot het advies van de geschillencommissie uitgebracht is.
4. Eventuele functie gebonden toelagen en vergoedingen worden afgebouwd volgens de daarvoor geldende bepalingen in de CAO gemeenten.
5. De werknemer die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder de afgesproken voorwaarden.
6. De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die als gevolg van de organisatieverandering 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.

7. De werknemer die het niet eens is met zijn voorgenomen plaatsing in de passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau, kan hierover een advies vragen aan de geschillencommissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten.

ARTIKEL 12 | HER-, OM- EN BIJSCHOLING

1. Als een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende of geschikte 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.

BOVENTALLIGHEID

ARTIKEL 13 | AANSPRAKEN BOVENTALLIG VERKLAARDE MEDEWERKER

De boventallig verklaarde werknemer heeft recht op het doorlopen van het “van werk naar werktraject” overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de CAO gemeenten. De medewerker behoudt tijdens het VWNW-traject zijn reguliere arbeidsvoorwaarden voor wat betreft salaris, verlofaanspraken en aanstellingsduur. Indien van toepassing worden inkomensbestanddelen en onkostenvergoedingen naar de gewijzigde situatie bezien en waar nodig ingetrokken of afgebouwd, altijd volgens de daarvoor geldende regelingen.

ARTIKEL 14 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

1. De boventallige 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 6:672 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.
3. De werkgever bepaalt de datum waarop de werknemer boventallig wordt. Het Van werk naar werk-traject start op die datum.
4. De werkgever en de werknemer onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen of andere werkgever. Zij onderzoeken ook zijn kansen op de regionale arbeidsmarkt.
 - A. Bij dit onderzoek kunnen de werkgever en de werknemer een gecertificeerd loopbaanadviseur inschakelen.
 - B. Het Van werk naar werk-onderzoek kan al starten vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint. Het onderzoek is uiterlijk binnen een maand klaar.
5. Binnen 3 maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de werknemer een Van werk naar werk-contract op.

Het contract bevat:

 - A. de doelen;
 - B. de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken;
 - C. nadere afspraken; en
 - D. de daaraan verbonden termijnen.

De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over:

- A. het toekennen van professionele begeleiding en de duur van die begeleiding;
 - B. het ergens anders opdoen van werkervaring;
 - C. de werkzaamheden die de werknemer tijdens het Van werk naar werk-traject verricht;
 - D. het volgen van een opleiding en het budget voor die opleiding;
 - E. beperkingen van de werknemer, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
 - F. de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.
6. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt zijn maximaal € 7.500,-. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.
 7. Als de medewerker het verzoek indient voor een specifieke maatregel of vorm van ondersteuning, dan wordt dit in principe door de werkgever gehonoreerd, tenzij er zwaarwegende redenen zijn aan de kant van de werkgever om dit niet te honoreren.
 8. De werknemer kan een geschil over de afspraken in het kader van een VWNW-traject ter behandeling voorleggen aan de geschillencommissie onder de bepalingen opgenomen in het Reglement regionale geschillencommissie. De regionale geschillencommissie geeft een zwaarwegend advies aan de werkgever.

ARTIKEL 15 | INZET BOVENTALLIGE WERKNEMERS

Uitgangspunt is dat boventallige werknemers met inachtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de beschikbare formatie worden ingezet in de organisatie van de werkgever. Een en ander in redelijkheid te bepalen in overleg tussen beide partijen.

ARTIKEL 16 | ONDERBREKEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Wanneer een boventallige werknemer voor bepaalde tijd kan worden herplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering aan het VWNW-traject kan worden gegeven, kan in goed overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW-traject op te schorten en op een ander tijdstip te volbrengen.

ARTIKEL 17 | BEZOLDIGING BIJ HERPLAATSING VANUIT BOVENTALLIGHEID

1. De boventallige werknemer kan worden herplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvan de waardering één schaal lager of hoger is dan de schaal van de oorspronkelijke functie. De werknemer die herplaatst wordt in een functie waarvan de waardering één schaal lager is heeft een garantie op het salaris en het salarisperspectief behorende bij de oorspronkelijke functie. Dit wordt uitgekeerd in de vorm van een garantietoelage.
2. De werkgever kan van een werknemer, die met behoud van salaris is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een passende functie gaat uitoefenen op het niveau van de oorspronkelijke salarisschaal. De werknemer is verplicht elk redelijk aanbod van de werkgever om een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau te vervullen te aanvaarden.
3. 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. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever besluiten om de garantietoelage voort te zetten tot het advies van de geschillencommissie uitgebracht is.
4. Eventuele functie gebonden toelages en vergoedingen worden afgebouwd volgens de daarvoor geldende bepalingen in de CAO gemeenten.
5. De werknemer die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder de afgesproken voorwaarden.
6. De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die als gevolg van de organisatieverandering 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.
7. De werknemer die het niet eens is met zijn voorgenomen herplaatsing, zoals bedoeld in artikel 17 sub 1, of zijn voorgenomen plaatsing in de passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau, zoals bedoeld in artikel 17 sub 2, kan hierover een advies vragen aan de geschillencommissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten.

MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN BIJ ORGANISATIEVERANDERINGEN

Door organisatieveranderingen kunnen werknemers hun functie verliezen. Met mobiliteit bevorderende maatregelen kan de betrokken werknemer worden ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie met als doel gedwongen ontslag/werkloosheid te voorkomen.

In een concreet geval maken de werknemer en de leidinggevende afspraken over de activiteiten die in het 'Van Werk Naar Werk'-traject worden ingezet en worden afspraken gemaakt over de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken en de aard en frequentie van de begeleiding tijdens deze fase. Deze afspraken worden vastgelegd in het 'Van Werk Naar Werk'-contract.

ARTIKEL 18 | MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN IN HET VWNW-TRAJECT

Het toepassen van onderstaande maatregelen is maatwerk en in een concreet geval worden hierover afspraken gemaakt tussen werknemer en leidinggevende. Deze afspraken worden vastgelegd in het VWNW-contract. Uitgangspunt is dat de noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt maximaal € 7.500,- zijn. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.

1. Psychologische ondersteuning door een psycholoog of arbeidsdeskundige aan werknemers kan op verzoek worden aangeboden ten behoeve van de emotionele verwerking van het verlies van de functie;
2. Begeleidingstraject voor het vinden van een nieuwe functie buiten de gemeente (of een onderdeel daarvan);
3. Aanpassen van de overeengekomen opzegtermijn als de werknemer een andere functie heeft gevonden;
4. Proefplaatsing in een functie van ten hoogste 6 maanden, met maximaal 6 maanden verlenging;

5. Terugkeergarantie interne herplaatsing: als binnen drie maanden na herplaatsing binnen de gemeente Landsmeer (zonder voorafgaande proefplaatsing) blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de werknemer op zijn verzoek één keer opnieuw door het college boventallig worden verklaard. De periode waarin de werknemer vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het 'Van Werk Naar Werk'-traject;
6. Terugkeergarantie externe herplaatsing: indien een medewerker na zijn vertrek bij Gemeente Landsmeer buiten zijn schuld in de eerste twee maanden wordt ontslagen, kan deze medewerker terugkeren naar de Gemeente Landsmeer en wordt hij opnieuw boventallig verklaard. Het niet passend blijken van de functie valt onder de noemer "buiten zijn schuld". De periode die de medewerker vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het nieuwe 'Van Werk Naar Werk'-traject;
7. Geheel of gedeeltelijke ontheffing van de terugbetalingsverplichting met betrekking tot ouderschapsverlof, verhuis- en studiekostenvergoeding;
8. Loonsuppletie: bij ontslag op initiatief van de werknemer wegens het aanvaarden van een baan buiten Gemeente Landsmeer op een lager salarisniveau, kan besloten worden om gedurende het eerste jaar een aanvulling op het salaris te verlenen tot maximaal 100% van het oude salarisniveau en gedurende het tweede jaar een aanvulling van maximaal 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Deze aanvulling kan op verzoek van de werknemer worden afgekocht; de hoogte van de afkoopsom wordt in overleg met de werknemer vastgesteld;
9. Bij ontslag op initiatief van de werknemer in verband met het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten binnen zes maanden na de start van het 'Van Werk Naar Werk'-traject, kan op verzoek van de werknemer besloten worden het dienstverband maximaal drie maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode de werknemer de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de werknemer worden gekapitaliseerd. Voorwaarde is indiening van een degelijk uitgewerkt businessplan en een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

ARTIKEL 19 | FINANCIËLE MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN (vertrekpremie)

Bij ontslag op initiatief van de werknemer, ten tijde van het doorlopen van het VWNW-traject, wegens het aanvaarden van een functie buiten de gemeentelijke organisatie ontvangt de boventallige werknemer een vertrekpremie. De vertrekpremie bedraagt:

- Bij vertrek binnen 0 tot en met 3 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 4 bruto maandsalarissen;
- Bij vertrek binnen 4 tot en met 6 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 3 bruto maandsalarissen;
- Bij vertrek binnen 7 tot en met 12 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 2 bruto maandsalarissen;
- Bij vertrek binnen 13 tot en met 18 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 1 bruto maandsalaris;

De vertrekpremie wordt teruggevorderd indien na het vertrek van de werknemer en toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van WW aanspraken ten laste van de Gemeente Landsmeer of indien na externe herplaatsing de werknemer gebruik maakt van de terugkeergarantie regeling (ontslag binnen 2 maanden na vertrek).