Pijnacker-Nootdorp

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Pijnacker-Nootdorp

Nr. 496381

26 oktober 2026

Sociaal Statuut

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

DOEL EN WERKINGSSFEER

ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1 | Werkingssfeer
Artikel 2 | Looptijd
Artikel 3 | Overleg
Artikel 4 | Geschillencommissie
Artikel 5 | Hardheidsclausule
Artikel 6 | Definities

UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID
Artikel 7 | Inspanningsverplichting

PROCEDURE
Artikel 8 | Uitgangspunten plaatsingsproces
Artikel 9 | Formatieplaatsenplan

INTERNE (HER)PLAATSING
Artikel 10 | Uitwisselbare functies
Artikel 11 | Mededeling uitwisselbare functie
Artikel 12 | Belangstellingsregistratie
Artikel 13 | Passende functie
Artikel 14 | Plaatsingsplan
Artikel 15 | Plaatsingscommissie
Artikel 16 | Advies plaatsingscommissie
Artikel 17 | Aanbod passende functie
Artikel 18 | Her-, om- en bijscholing
Artikel 19 | Bedenktermijn passende functie
Artikel 20 | Weigering passende functie
Artikel 21 | Geschikte functie
Artikel 22 | Vaststelling boventalligheid
Artikel 23 | Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid
Artikel 24 | Interne vacatures
Artikel 25 | Van werk naar werk traject
Artikel 26 | Inzet boventallige werknemers
Artikel 27 | Terugkeerrecht ex-werknemers

FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING
Artikel 28 | Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie
Artikel 29 | Afbouwtoelagen
Artikel 30 | Persoonsgebonden toelagen
Artikel 31 | Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie
Artikel 32 | Studiekosten

BEËINDIGING DIENSTVERBAND
Artikel 33 | Beëindiging dienstverband
Artikel 34 | Informatieplicht werkgever
Artikel 35 | Opzegtermijn
Artikel 36 | Geen transitievergoeding
Artikel 37 | Vertrekregeling
Artikel 38 | Tijdstip en wijze van uitbetaling

OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN
Artikel 39 | Ziektekostenverzekering
Artikel 40 | Studiekostenvergoeding
Artikel 41 | Voorlichting
Artikel 42 | Getuigschrift

Artikel 43 | Financiële vergoeding juridische bijstand

PREAMBULE
De wereld en de omgeving waarin wij werken verandert voortdurend. Dat vraagt om een wendbare organisatie en flexibele werknemers die meebewegen met onze omgeving en met de maatschappelijke-, technologische-, en bestuurlijke ontwikkelingen. We hanteren bij voorkeur het principe van anticiperen op veranderingen in onze omgeving door (duurzame) ontwikkeling van onze organisatie en werknemers. Door goed vooruit te kijken en organisatieveranderingen geleidelijk uit te voeren, voorkomen we hele grote reorganisaties en boventalligheid van werknemers. De werkgever, de directie en het management van de gemeente Pijnacker-Nootdorp brengen de veranderingen dan ook tijdig in beeld en vertalen deze, in dialoog met de werknemers, naar de veranderingen in het werk en de kwaliteiten die voor het werk gevraagd worden.

Goed werkgeverschap.
De werkgever doet er alles aan om werknemers te faciliteren in hun duurzame inzetbaarheid voor de gemeente Pijnacker-Nootdorp. Ook werknemers die door de organisatieveranderingen bewegen naar een nieuwe uitdaging buiten de organisatie worden daarin gefaciliteerd. De werkgever streeft daarbij naar een optimale inzet van de talenten, kennis en kwaliteiten van de werknemer ten behoeve van de organisatie. De juiste persoon op de juiste plek. De werkgever heeft daarbij ook aandacht voor de kwetsbare werknemer en de menselijke maat.

Goed werknemerschap.
De werknemer doet er alles aan om inzetbaar te blijven. De werknemer toont hierin “persoonlijk leiderschap", door actief gebruik te maken van de faciliteiten die door de werkgever worden geboden. De werknemer onderzoekt wat hem of haar zin geeft in het werk, welke talenten hij of zij heeft en op welke wijze deze optimaal ingezet' kunnen worden in de organisatie. De werknemer werkt enthousiast aan zijn of haar eigen ontwikkeling, maar ook aan omscholing of bijscholing als dat nodig is. De werknemer deelt zijn of haar inzichten over diens inzetbaarheid voorde organisatie en eventuele belemmeringen die hij of zij ervaart, met zijn leidinggevende. Waar nodig en mogelijk kan dan gezocht worden naar een maatwerkoplossing

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 belangrijke interne organisatiewijzigingen bij de werkgever. 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.

Wijzigingen in wet- en regelgeving en in de cao Gemeenten werken door in de bepalingen van het sociaal statuut en hebben voorrang op het sociaal statuut.

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

ALGEMENE BEPALINGEN
ONDERGETEKENDEN
1. De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Pijnacker-Nootdorp, gevestigd te Pijnacker, kantoorhoudende te (2641 EZ) Pijnacker, aan Oranjeplein 1, op basis van artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de burgemeester, de heer B.D. Lugthart, 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 G.J.M. Boggia (naam bestuurder), hierna te noemen: FNV;

3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, op basis van volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door de heer A.R Verhoeven (naam bestuurder) , hierna te noemen: CNV;

hierna te noemen: **de vakbonden** ,

hebben op **1 juli 2026** 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 wijziging van de organisatie of een 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 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 op 1 juli 2026 en kent een looptijd tot en met 30 juni 2031.
2. Rechten en 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.
   Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal statuut vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden, behoudens wijzigingen in de wet en regelgeving en de cao Gemeenten.

ARTIKEL 4 | GESCHILLENCOMMISSIE

1. Werkgever is aangesloten bij de Regionale Geschillencommissie Haaglanden. Deze commissie behandelt conform artikel 11.5 van de cao Gemeenten 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 Pijnacker-Nootdorp.
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 inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend.
e. **Dienstjaren**
   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, mits sprake is van opvolgend werkgeverschap. Onderbrekingen van het dienstverband van meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren. Bij de bepaling van de dienstjaren wordt een termijn van zes maanden of meer als een vol jaar beschouwd; een termijn korter dan zes maanden wordt buiten beschouwing gelaten. Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van vaststelling van het formatieplaatsenplan. Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend.
f. **Reorganisatie**

Iedere belangrijke of ingrijpende wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakinhoud van een organisatie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

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.

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 of geschikte functie als gevolg van de reorganisatie.

l. **Functie**
Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.

m. **Uitwisselbare functies**
Functie 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 opleiding, ervaring en capaciteiten vergelijkbaar is met de oude functie. Een passende functie is op hetzelfde waarderingsniveau of maximaal één salarisschaal lager dan de salarisschaal behorend bij de oude functie. Een functie is eveneens passend als deze binnen een termijn van maximaal 12 maanden geschikt gemaakt kan worden, eventueel met behulp van om-, her- of bijscholing.

o. **Geschikte functie**
Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen en de werkgever bereid is aan te bieden.

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 hogere eisen worden gesteld en een hogere salarisschaal ten deel valt.

q. **Addendum**
De schriftelijke aanvulling op het sociaal statuut, waarin specifieke bepalingen (waaronder het Selectiekader) worden toegevoegd of verduidelijkt, zonder het oorspronkelijke document volledig te vervangen.

r. **Belangrijke wijziging**
een organisatorische en/of personele wijziging van structurele aard (dat wil zeggen: met een verwachte duur van langer dan 6 maanden), waarbij ten minste één van onderstaande criteria van toepassing is.

UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

ARTIKEL 7 | INSPANNINGSVERPLICHTING

1. De werkgever zal, indachtig het gestelde in de preambule, zich maximaal inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen. Deze inspanning zal gericht zijn op interne (her)plaatsing en externe herplaatsing (in deze volgorde).
2. De (boventallige) werknemer spant zich evenzeer in om geplaatst te worden in een passende of geschikte functie bij werkgever of een functie bij een andere werkgever te aanvaarden (in deze volgorde).

PROCEDURE

ARTIKEL 8 | UITGANGSPUNTEN PLAATSINGSPROCES

Bij de plaatsing zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

- Voorzover mogelijk houdt de werknemer de eigen functie. Als er meer werknemers zijn dan uitwisselbare functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (volgens de Ontslagregeling).
- Indien meer potentieel boventallige werknemers op dezelfde functie solliciteren en de functie voor meerdere personen passend is, selecteert de werkgever de werknemer die het meest geschikt is op basis van het addendum sociaal statuut.

- 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;

ARTIKEL 9 | FORMATIEPLAATSENPLAN

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

a. Het betreffende organisatieonderdeel / de betreffende organisatieonderdelen (lees: domein/afdeling);
b. Aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (salarisschaal);
c. Geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie;
d. Uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming Ontslagregeling 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 10 | 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 binnen de voor de werknemers geldende leeftijdscohorten, de werknemer met de langste diensttijd als eerste wordt geplaatst, en de werknemer met de kortste diensttijd als laatste (het spiegelbeeld van de ontslagvolgorde).

ARTIKEL 11 | 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 12 | BELANGSTELLINGSREGISTRATIE

De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of een uitwisselbare functie beschikbaar is.

1. De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie bij onder de bij de organisiewijziging betrokken werknemers die niet op een uitwisselbare functie geplaatst kunnen worden, tenzij in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien.
2. 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 13 | PASSENDE FUNCTIE

1. De werkgever zal de werknemer een passende functie aanbieden als deze beschikbaar is. De werkgever zal rekening houden met de belangstellingsinventarisatie.
2. Als meer werknemers hun belangstelling kenbaar maken voor een passende functie dan formatieplaatsen in het formatieplaatsenplan aanwezig zijn, dan selecteert de werkgever de meest geschikte kandidaat conform het addendum Sociaal Statuut. De datum waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

ARTIKEL 14 | PLAATSINGSPLAN

De werkgever stelt een concept plaatsingsplan op. Het concept wordt ter advies aangeboden bij de plaatsingsadviescommissie.

ARTIKEL 15 | PLAATSINGSADVIESCOMMISSIE

1. Voor reorganisaties waarbij sprake is van personele impact wordt een plaatsingsadviescommissie ingesteld en wordt aan deze commissie het plaatsingsplan ter advies aangeboden.
2. In het Lokaal Overleg kan van lid1 worden afgeweken indien hierover overeenstemming is bereikt.
3. De plaatsingsadviescommissie 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 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.

4. De plaatsingsadviescommissie 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 woren of in eerste instantie niet geplaatst kan worden;
   c. dit advies is schriftelijk en gemotiveerd.

5. De plaatsingsadviescommissie 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.
6. De plaatsingsadviescommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende of geschikte functie aanwezig is of lijkt te zijn.
7. Van het horen van de werknemer door de plaatsingsadviescommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de plaatsingsadviescommissie voor akkoord ondertekenen.
8. De plaatsingsadviescommissie kan beschikken over ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden zijn gebonden aan geheimhoudingsverplichting.
9. De werkgever benoemt de leden van de plaatsingsadviescommissie en verstrekt een vergoeding voor de werkzaamheden verricht door de leden van de plaatsingsadviescommissie en bijkomende Kosten gemaakt door de leden van de plaatsingsadviescommissie. De hoogte van de vergoedingen wordt door de werkgever en leden van de plaatsingsadviescommissie vastgesteld.

ARTIKEL 16 | ADVIES PLAATSINGSADVIESCOMMISSIE

1. De werkgever stelt de plaatsingen vast op basis van het gemotiveerde advies van de plaatsingsadviescommissie.
2. De werkgever kan gemotiveerd afwijken van de adviezen van de plaatsingsadviescommisie.
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 werknemer of het advies van de plaatsingsadviescommissie, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

ARTIKEL 17 | AANBOD PASSENDE FUNCTIE

1. In het geval de werkgever een werknemer het aanbod van 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.

2. Indien binnen 12 maanden na herplaatsing de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, onderzoekt de werkgever of nog een andere passende functie kan worden aangeboden, met toekenning van de daarbij behorende rechten conform paragraaf 1 van hoofdstuk 9 en hoofdstuk 10 van de cao gemeenten.

ARTIKEL 18 | HER-, OM- EN BIJSCHOLING

1. Als een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer welke opleidingen noodzakelijk zijn voor herplaatsing in een passende of geschikte functie.

3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

ARTIKEL 19 | 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.

ARTIKEL 20 | WEIGERING PASSENDE FUNCTIE

1. Als de werknemer besluit de passende functie niet te aanvaarden, dient werknemer dit ter toetsing voor te leggen aan de plaatsingsadviescommissie.
2. De werknemer is gehouden de aangeboden passende functie uit te voeren. Het niet accepteren van de aangeboden passende functie schort de plaatsing niet op.
3. De werknemer kan de besluiten zoals bedoeld in het eerste lid ter toetsing aan de Regionale Geschillencommissie Haaglanden voorleggen.
4. 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 twee 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 tot toestemming tot ontslag indienen bij de cao Ontslagcommissie.
5. Indien de geschillencommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, zal de werkgever opnieuw de in dit sociaal statuut opgenomen procedure volgen. Voor zover de werkgever onverhoopt besluit het oordeel van de geschillencommissie niet te volgen, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit sociaal statuut.

ARTIKEL 21 | 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 zal de werkgever de werknemer boventallig verklaren.

ARTIKEL 22 | VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

Als de werknemer niet wordt geplaatst op een uitwisselbare, een passende dan wel een geschikte functie, verklaart de werkgever de werknemer boventallig.

ARTIKEL 23 | 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 24 | INTERNE VACATURES

1. Boventallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures. Als meerdere boventallige werknemers geschikt zijn voor een vacante functie, dan selecteert de werkgever de meest geschikte werknemer op basis van het addendum Sociaal Statuut.
.
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 aantoont dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

ARTIKEL 25 | 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.

ARTIKEL 26 | INZET BOVENTALLIGE WERKNEMERS

Uitgangspunt is dat boventallige 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 uitzon-

dering 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 27 | TERUGKEERRECHT EX-WERKNEMERS

1. De werkgever zal binnen 26 weken na opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden geen werknemer in dienst nemen en geen ZZP'er, onderaannemer of andere arbeidskracht inhuren voor het verrichten van werkzaamheden die de werknemer verrichtte voordat zijn arbeidsovereenkomst werd opgezegd, 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. Indien het meerdere werknemers betreft, dan kiest de werkgever de meest geschikte werknemer.
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. Het is mogelijk dat de boventallige werknemer een functie elders aanvaardt waarbij een proeftijd wordt overeengekomen. Op het moment dat de werknemer zich heeft ingespannen voor een goede vervulling van de functie elders, maar onverhoopt in de proeftijd wordt ontslagen, dan geldt een terugkeergarantie. Tot de dag waarop de proeftijd verstrijkt kan de werknemer in dat geval terugkeren bij de werkgever als boventallige. In dat geval herleven de resterende rechten op grond van dit Sociaal Statuut.

FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

ARTIKEL 28 | 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 uitloopmogelijkheden 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 gemeenten.
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 solliciteren op vacant komende passende functies op het oorspronkelijke salarisniveau en een redelijk aanbod van werkgever om deze te vervullen te aanvaarden.
6. 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.
7. De werkgever en de werknemer maken gedurende de periode dat de werknemer een garantietoelage ontvangt, afspraken zoals als bedoeld in hoofdstuk 8 cao Gemeenten om te bevorderen dat de werknemer weer een functie vindt op zijn oorspronkelijke salarisniveau.

ARTIKEL 29 | AFBOUWTOELAGEN

1. Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
   a. De werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
   b. De werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en
   c. Het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.

2. 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%

3. De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als een hoger gewaardeerde functie wordt uitgeoefend.
4. Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

ARTIKEL 30 | PERSOONSGEBONDEN TOELAGEN

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

ARTIKEL 31 | SALARIS BIJ PLAATSING IN EEN GELIJK OF HOGER INGEDEELDE FUNCTIE

1. 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 uitloopmogelijkheden.
2. De inschaling en de uitloop in de schaal worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer.

ARTIKEL 32 | 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 33 | BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. 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.
2. De werkgever informeert de werknemer zodra de procedure wordt opgestart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

ARTIKEL 34 | 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 35 | 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 wordt aanvaard, dan zal de werkgever die beëindiging verlenen.

ARTIKEL 36 | GEEN TRANSITIEVERGOEDING

1. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd op grond van artikel 6:669 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 van de cao Gemeenten is voldaan, in beginsel ook een aanvullende en na-wettelijke uitkering. Als het recht op een aanvullende en na-wettelijke uitkering in geval van werkloosheid wegens bedrijfseconomische omstandigheden niet meer uit de cao Gemeenten volgt op de dag dat de werknemer werkloos wordt, dan komt de werknemer hier niet voor in aanmerking.

ARTIKEL 37 | VERTREKREGELING

1. Indien de boventallige werknemer of de remplaçant voorafgaand aan het Van werk naar werk-onderzoek zijn arbeidsovereenkomst opzegt, dan ontvangt de boventallige werknemer of de remplaçant een beëindigingsvergoeding.
2. Voor de hoogte van de beëindigingsvergoeding wordt een onderscheid gemaakt tussen de boventallige werknemer en de 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 x B x 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.

B staat voor het brutosalaris per maand inclusief salaristoelagen en individueel keuzebudget
C = 2

3. De beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan het maximaal toegestane bedrag van de transitievergoeding (in 2026 is dit € 102.000,- bruto).
4. Voor de remplaçant gelden de volgende aanvullende voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor de beëindigingsvergoeding:
   a. de functie van de remplaçant blijft bestaan en dient te worden ingevuld door een boventallige werknemer;
   b. de vrij te komen functie dient geschikt te zijn voor de boventallige collega dan wel de functie is binnen redelijke termijn passend te maken voor de boventallige collega.

5. De werkgever kan het verzoek van de remplaçant om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling weigeren als het belang van de organisatie zich hiertegen verzet, bijvoorbeeld als de remplaçant die plaats wil maken op basis van kennis en kunde niet kan worden gemist.

ARTIKEL 38 | 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 39 | 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 40 | 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 41 | VOORLICHTING

De werkgever zal er voor zorg dragen dat iedere werknemer, desgewenst individueel, over, van, voor fiscale, sociaal verzekeringsrechtelijke en ook pensioen aangelegenheden adequate voorlichting krijgt, mits deze beperkt worden tot situaties die voortvloeien uit de reorganisatie en de toepassing van het sociaal statuut.

ARTIKEL 42 | 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 43 | FINANCIËLE VERGOEDING JURIDISCHE BIJSTAND

De werknemer heeft recht op een vergoeding voor juridische bijstand van maximaal € 1.500,- inclusief BTW, Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële vergoeding direct aan de desbetreffende rechtshulpverlener vergoeden, mits deze beperkt wordt tot situaties die voortvloeien uit de reorganisatie en de toepassing van het sociaal statuut.

Aldus overeengekomen op d.d. 1 juli 2026,

Namens de werkgever,
de heer B.D. Lugthart, Burgemeester

Namens de vakorganisaties,
G.J.M. Boggia (FNV bestuurder)

A.R. Verhoeven (CNV bestuurder)

ADDENDUM SOCIAAL STATUUT ALGEMENE BEPALINGEN

ONDERGETEKENDEN

1. De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Pijnacker-Nootdorp, gevestigd te Pijnacker, kantoorhoudende te (2641 EZ) Pijnacker, aan Oranjeplein 1, op basis van artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de burgemeester, de heer B.D. Lugthart, 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 G.J.M. Boggia (bestuurder), hierna te noemen: FNV;
3. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, op basis van volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door de heer A.R Verhoeven (bestuurder), hierna te noemen: CNV;

hierna te noemen: **de vakbonden,**

hebben op **1 juli 2026** overeenstemming bereikt over navolgend addendum Sociaal Statuut.

LOOPTIJD
Dit addendum Sociaal Statuut treedt in werking op **1 juli 2026** en kent een looptijd tot en met 30 juni 2031. Het addendum is onlosmakend verbonden met het Sociaal Statuut 2026.

ARTIKEL 1 | PERSONELE IMPACT
Van personele impact is sprake indien:

- a. minimaal 5 werknemers direct worden geraakt in hun functie, of
- b. de wijziging 10% of meer van de formatie van het betrokken organisatieonderdeel betreft (met een minimum van 3 werknemers).

Onder *direct geraakt* wordt verstaan dat sprake is van een wijziging in één of meer van de volgende aspecten:

- functie-inhoud;
- functieniveau of functietypering;
- salariëring;
- arbeidsduur;
- standplaats;
- formele positionering of plaatsing binnen de organisatie.

De omvang van het organisatieonderdeel wordt vastgesteld op basis van het meest recente, vastgestelde formatieoverzicht.

ARTIKEL 1.2 | (Potentiële) BOVENTALLIGHEID
Er is sprake van een belangrijke wijziging indien de wijziging ertoe leidt dat minimaal één werknemer naar verwachting boventallig wordt, zoals bedoeld in Hoofdstuk 9 van de CAO Gemeenten.

ARTKEL 1.3 | DUUR VAN DE WIJZIGING
De wijziging betreft een niet tijdelijke aanpassing van werkzaamheden, functies of organisatiestructuur.

Een wijziging wordt als tijdelijk beschouwd indien deze:

- vooraf expliciet is begrensd in tijd;
- een maximale duur heeft van 6 maanden;
- geen structurele gevolgen heeft voor functie, formatie of rechtspositie.

Wijzigingen die deze voorwaarden overschrijden, worden aangemerkt als niettijdelijk.

SELECTIEKADER PLAATSING BIJ PASSENDE FUNCTIES

ARTIKEL 2 | DOEL
Het doel van dit selectiekader is het vastleggen van transparante, objectieve en juridisch verdedigbare criteria voor de selectie tussen meerdere geschikte kandidaten bij plaatsing in een passende functie.

Het selectie- en vastleggingskader sluit aan bij:

- de CAO Gemeenten;
- de Ontslagregeling en UWV-kaders;
- het Sociaal Statuut.

ARTIKEL 3 | SELECTIECRITERIA EN WEGING
De beoordeling van kandidaten vindt plaats op basis van vier vooraf vastgestelde hoofdcriteria, die voor alle kandidaten op gelijke wijze worden toegepast. De maximale totaalscore bedraagt 100 punten.

3.1 VAKKENNIS EN ERVARING (max. 40 punten)
Beoordeling op basis van:
- relevante opleidingen (vereist of pré);
- aantal jaren relevante werkervaring;
- ervaring met kernelementen van de functie (bijvoorbeeld beleidsvorming, projectmatig werken);
- aantoonbare resultaten en werkzaamheden.

Bewijsstukken:
- functionerings- en beoordelingsverslagen;
- diploma's en certificaten;
- cv en functiebeschrijvingen;
- portfolio (indien beschikbaar).

Indien formele bewijsstukken ontbreken, kunnen aantoonbare werkervaring en schriftelijke onderbouwing door leidinggevende en HR worden betrokken.

3.2 COMPETENTIES UIT HET FUNCTIEPROFIEL (max. 30 punten)
- Het onderdeel *competenties* bestaat uit een vaste set van zes (6) competenties.
- Per competentie wordt een score toegekend van 0 tot en met 5 punten, waarbij:
  - 0 = voldoet niet
  - 1 = voldoet in zeer beperkte mate
  - 2 = voldoet gedeeltelijk
  - 3 = voldoet
  - 4 = voldoet goed
  - 5 = voldoet uitstekend

- De maximale score voor het onderdeel *competenties* bedraagt 30 punten.

Onderbouwing en bewijs:
- verslagen uit de gesprekkencyclus;
- concrete praktijkvoorbeelden;
- eventueel assessmentresultaten (indien ingezet voor alle kandidaten onder gelijke voorwaarden).

3.3 INZETBAARHEID BINNEN 12 MAANDEN (max. 20 punten)
De inzetbaarheid wordt beoordeeld op basis van:
- benodigde opleiding of bijscholing;
- verwachte leercurve;
- mate van zelfstandigheid;
- beschikbaarheid voor opleiding en ontwikkeling.

De beoordeling betreft een onderbouwde inschatting door leidinggevende en HR en wordt schriftelijk vastgelegd.

Mogelijke bewijsstukken:
- opleidings- of ontwikkelplan;
- eerdere ontwikkelafspraken;
- assessment of ontwikkeladvies (indien toegepast).

3.4 PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN (max. 10 punten)
Persoonlijke omstandigheden worden uitsluitend meegewogen indien deze:
- objectief onderbouwd zijn; én
- direct relevant zijn voor het functioneren in de functie.

Voorbeelden:
- belastbaarheid (op basis van advies bedrijfsarts);
- re-integratieafspraken;
- mobiliteitsbeperkingen.

ARTIKEL 4 | SCORE-OVERZICHT
De scores per criterium leiden gezamenlijk tot een totaalscore van maximaal 100 punten. De kandidaat met de hoogste totaalscore komt in beginsel in aanmerking voor plaatsing, met inachtneming van de geldende herplaatsings- en voorrangsregels uit de CAO.

ARTIKEL 5 | VASTLEGGINGSKADER
Alle beslissingen worden vastgelegd in het standaarddocument "Plaatsingsbeoordeling Passende Functie", waarin ten minste worden opgenomen:
- het vastgestelde functieprofiel (bijlage);
- de toegepaste selectiecriteria en wegingen;
- een overzicht van gebruikte bewijsstukken;
- de score per criterium met onderbouwing;
- de eindscore en gemotiveerde keuze.

Het document wordt ondertekend door:
- de leidinggevende;
- HR;
- de hoger leidinggevende (toezichthoudend manager), zijnde de hiërarchisch hoger geplaatste manager die niet direct verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de medewerker.

ARTIKEL 6 | ZORGVULDIGHEIDSTOETS
Bij iedere plaatsingsbeslissing wordt expliciet getoetst of:
- de criteria vooraf zijn vastgesteld en consequent zijn toegepast;
- de scores logisch en met bewijs zijn onderbouwd;
- minimaal twee beoordelaars (leidinggevende en HR) bij de beoordeling betrokken zijn;
- bij verschil van inzicht afstemming heeft plaatsgevonden met de hoger leidinggevende;
- irrelevante of subjectieve factoren zijn uitgesloten;
- het volledige dossier is vastgelegd in het HR-systeem.

Gelijke eindscore
Indien twee of meer kandidaten een gelijke eindscore behalen, wordt de plaatsing bepaald op basis van de geldende voorrangs- en herplaatsingsregels uit de CAO Gemeenten.

ARTIKEL 7 | COMMUNICATIE NAAR MEDEWERKERS
De betrokken medewerker ontvangt:
- een duidelijke uitleg van de gehanteerde criteria en wegingen;
- een samenvatting van de beoordeling (maximaal één pagina);
- een gemotiveerde toelichting op de gemaakte keuze;
- informatie over de mogelijkheid tot voorleggen van het besluit aan de regionale geschillencommissie.

Aldus overeengekomen op d.d. 1 juli 2026,

Namens de werkgever,
de heer B.D. Lugthart, Burgemeester

Namens de vakorganisaties,
G.J.M. Boggia (FNV bestuurder)

A.R. Verhoeven (CNV bestuurder)