

Sociaal Statuut Hoogheemraadschap van Delfland

Inleiding

Het Hoogheemraadschap van Delfland (verder Delfland) is een organisatie die continu in ontwikkeling is. Dat betekent dat er regelmatig veranderingen in de organisatie plaatsvinden. Het gaat daarbij soms om kleine aanpassingen, maar ook om ingrijpende aanpassingen zoals reorganisaties. Deze aanpassingen kunnen een direct gevolg hebben voor de werknemers werkzaam bij Delfland.

Dit Sociaal Statuut biedt, in aanvulling op wat bindend in de cao Werken voor Waterschappen 1 januari 2020- 1 januari 2021 is geregeld, een set van afspraken en maatregelen waarmee voor de betrokken werknemers de sociale en rechtspositionele gevolgen worden opgevangen, die voortvloeien uit interne organisatiewijzigingen.

Uitgangspunt is dat in de sector Waterschappen tussen 2 juli 2015 tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie plaatsvinden. Deze eenmalige garantie is vastgelegd in artikel 5.5.1 en 5.5.2 van de cao Werken voor Waterschappen. Daarmee is een balans gevonden tussen zekerheid en verandering in de arbeidssituatie. In die periode kan een werknemer van Delfland geen ontslag worden verleend op grond van reorganisatie of bedrijfseconomische omstandigheden.

Het tweede uitgangspunt is een maximale inspanning om gedwongen werkloosheid te voorkomen zoals omschreven in paragraaf 5.5.1 van de cao Werken voor Waterschappen. In artikel 5.4.1, eerste lid van de cao Werken voor Waterschappen wordt gesproken over een activeringsperiode. Het doel van deze periode is het voorkomen van werkloosheid. Omdat tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen mogen vallen ten gevolge van reorganisatie, wordt in afwijking van het bepaalde in artikel 5.4.1, eerste lid van de cao Werken voor Waterschappen de activeringsperiode indien nodig verlengd tot 2 juli 2021. Hierdoor hebben zowel de werknemer als Delfland een groot belang bij het vinden van andere passende arbeid. In die gevallen waar een werknemer boventallig wordt verklaard, stelt de werkgever in overleg met de boventallig verklaarde werknemer een actieplan 'van werk naar werk' op, waarin wederzijdse afspraken, rechten en plichten worden vastgelegd.

De werkgever en de vakorganisaties hebben overeenstemming bereikt over de afspraken zoals opgenomen in dit Sociaal Statuut, zoals besproken is met de vakorganisaties op 26 november 2019.

Het Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2020. Op initiatief van partijen (werkgever of vakorganisaties) kan tussentijds overleg plaatsvinden over mogelijke aanpassingen van het Sociaal Statuut, bijvoorbeeld bij wijzigingen in wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

Afbouw: betaling van een geldbedrag in termijnen om een eind te maken aan een bestaande regeling. Daar waar wordt gesproken over bedragen wordt altijd het brutobedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen;

Afkoop: betaling van een geldbedrag ineens om een bestaande verplichting finaal af te wikkelen. Daar waar wordt gesproken over afkoopsommen wordt altijd het brutobedrag bedoeld. Hierop worden de wettelijke inhoudingen voor belastingen/sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen;

Afspiegingsprincipe: voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als in artikel 13 Ontslagregeling gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De leeftijdsgroepen zijn; tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Peildatum is de datum als genoemd onder 1p. Binnen de genoemde leeftijdscohorten geldt anciënniteit als uitgangspunt bij de plaatsingsvolgorde.

Kijk op: <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/achtergrondinformatie-ontslag-via-uwv/detail/uitvoeringsregels-bedrijfseconomische-redenen>

Werknemer: hij die bij de werkgever werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW

Anciënniteit: het aantal jaren, maanden, dagen, werkzaam in dienst bij Delfland;

Dagelijks bestuur: dijkgraaf en hoogheemraden van Delfland;

Functie(profiel): het geheel van taken, werkzaamheden en/of (combinaties van) rollen met vermelding van het op basis van Fuwater vastgestelde schaalniveau, alsmede het bijbehorende competentieprofiel. Bij het ontbreken van een adequate functiebeschrijving wordt uitgegaan van het feitelijke samenstel van de door de werknemer in opdracht van werkgever vervulde of te vervullen werkzaamheden;

Functie gebonden toelage: de toelage die onafhankelijk van de persoon, vanwege het vervullen van de functie wordt toegekend; deze toelage heeft niet het karakter van een onkostenvergoeding;

Garantiesalaris: het gegarandeerde salaris bij plaatsing in een lagere functieschaal. Naast salaris krijgt de werknemer een toelage onder benamingen als: fusietoelage, her-plaatsingstoelage, garantietoelage, functiewaarderingstoelage;

Geschikte functie: Een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen.

Geschiktheid: een kwalificatie waaruit blijkt dat de werknemer op grond van zijn werk- en denk/opleidingsniveau, zijn (gerichte) werkervaring, zijn ontwikkelpotentieel, zijn motivatie en zijn ontwikkelde competenties voldoet aan de eisen die aan het uitoefenen van een functie worden gesteld of hier binnen een redelijke termijn aan kan gaan voldoen.

Nieuwe functie: functie die is ontstaan bij reorganisatie en die in deze vorm (samenstel van werkzaamheden) en/of met deze functie-eisen voor de reorganisatie niet bestond;

Organisatieverandering: iedere belangrijke verandering van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van de organisatie of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is.

Outplacement: de begeleiding door een externe organisatie bij de activiteiten om de werknemer - op kosten van het Hoogheemraadschap - buiten het Hoogheemraadschap aan een baan te helpen;

Passende functie: elke beschikbare betaalde functie binnen of buiten het Hoogheemraadschap, die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en zijn competenties kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: interesses, capaciteiten, ervaring, gezondheidstoestand, scholing, competenties en ontwikkelingspotentieel.

Peildatum: de peildatum is het ijkmoment voor het bepalen op wie de reorganisatie van toepassing is en het ijkmoment voor het zo nodig toepassen van het afspiegelingsprincipe bij uitwisselbare functies. Deze datum wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand volgend op een positief besluit van Dijkgraaf en Hoogheemraden over de herinrichting van de organisatie tenzij een andere datum in overleg met de Ondernemingsraad is overeengekomen.

Persoonsgebonden basis budget (PBB): een budget dat de werknemer tot zijn/haar beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn/haar eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

Potentieel beoordeling: Via verschillende methoden achterhalen van het ontwikkelingspotentieel en de ambities van de werknemer om deze af te stemmen op de eisen en de dynamiek van de werkgever en/of functie.

Reorganisatie: een organisatieverandering zoals bedoeld in artikel 1 onder sub m van dit Sociaal Statuut, waarbij er sprake is van (ingrijpende) gevolgen voor de rechtspositie van medewerkers of de werkgelegenheid.

Salaris: het brutobedrag per maand dat aan de werknemer is toegekend volgens een salarisschaal of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag. Het bruto maandsalaris wordt tevens gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de arbeidsovereenkomst

Sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een organisatieverandering, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.

Salarisaanspraken/perspectieven: de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de werknemer tot het moment van plaatsing is ingedeeld, dan wel die hem nog toekomen inclusief eventuele huidige en toekomstige aanspraken of uitlooptrechten conform artikel 5.4.4 dan wel 5.4.5 cao Waterschappen waaraan voorwaarden zijn verbonden, tot en met het daaraan verbonden maximumsalaris, inclusief eventuele overige schriftelijk toegekende garanties;

cao WvW: cao Werken voor Waterschappen

Uitwisselbare functie: functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn

Unieke functie: functie die slechts door één werknemer binnen Delfland wordt ingevuld;

Vorbereidingsdocument: het door de betrokken leidinggevende op te stellen integraal veranderdocument met betrekking tot de voorgestelde organisatiewijziging, op grond waarvan de besluitvorming en de plaatsingsprocedure plaats kunnen vinden;

Werkgever: het Hoogheemraadschap van Delfland.

Artikel 2 Werking, doelstelling en informatieverstrekking

Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle interne organisatiewijzigingen bij de werkgever. In geval er sprake is van overdracht van onderdelen van de werkgever, waaronder bijvoorbeeld het uitbesteden van diensten aan andere organisaties, wordt een Sociaal Plan opgesteld. Het Sociaal Statuut is onverkort van toepassing.

Het Sociaal Statuut is bedoeld om in geval van organisatiewijzigingen de rechten en plichten van de werkgever en van de werknemer met betrekking tot de rechtspositionele en sociale gevolgen van de organisatiewijziging vast te leggen.

De werkgever draagt er zorg voor dat alle werknemers en werknemersorganisaties tijdig en regelmatig worden geïnformeerd over de organisatiewijziging. Tevens wordt via publicatie op het samenwerkingsportaal het Sociaal Statuut aan alle werknemers beschikbaar gesteld.

Artikel 3 Uitgangspunten algemeen

De werkgever, gelet op de overeenstemming die is bereikt in het Georganiseerd Overleg tussen de vertegenwoordigers van de werkgever en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, neemt voor de vaststelling van dit Sociaal Statuut in overweging dat:

bij de werkgever aanpassingen plaatsvinden om de organisatie steeds optimaal te laten functioneren. Kwalitatief goede dienstverlening tegen maatschappelijk verantwoorde kosten is daarbij het uitgangspunt; de werkgever zich als goed werkgever gedraagt en zich bewust is van zijn positie als werkgever in de regio en streeft, binnen de gestelde kwalitatieve en financiële kaders, naar continuïteit van werkgelegenheid;

met behulp van strategische personeelsplanning de ambities van de werkgever worden vertaald naar organisatorische en personele gevolgen en daarmee voor werknemers meer zicht op de ontwikkelingsrichting van de werkgever ontstaat. In combinatie met de persoonlijke ambities van de werknemer kan hij daarmee richting geven aan zijn persoonlijke ontwikkeling;

van werknemers bij de werkgever veranderingsbereidheid en inzetbaarheid mag worden verwacht, zoals ook voortvloeit uit de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn of haar duurzame inzetbaarheid waarbij het Persoonsgebonden Basis Budget (PBB) als ondersteuning kan worden ingezet. Ten aanzien van hen die betrokken zijn bij reorganisaties mag daarboven flexibiliteit worden verwacht waar het gaat om inhoud en niveau van de werkzaamheden, ontwikkeling van kennis en vaardigheden en plaats van tewerkstelling;

de werkgever inhoud aan zijn verantwoordelijkheid geeft door maatregelen te treffen, gericht op begeleiding van werknemers naar behoud van werkzekerheid en het voorkomen, dan wel beperken van sociale en financiële consequenties.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verplicht zich de werknemer, waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is, voor zover mogelijk te plaatsen in een uitwisselbare of passende functie binnen de organisatie conform het gestelde

in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut. Indien plaatsing in de organisatie niet slaagt, wordt de betrokken werknemer door de werkgever boventallig verklaard en rust op de werkgever de verplichting om betrokken werknemer:

Te herplaatsen in een andere functie binnen de werkgever, dan wel

Te belasten met een samenstel van passende werkzaamheden binnen de werkgever, dan wel

Anderszins zorg te dragen voor van Werk naar Werk maatregelen, als bedoeld in artikel 22 van dit Sociaal Statuut en in de cao WvW.

De werkgever heeft een (inspannings-)verplichting de werknemer, waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is, te begeleiden van werk naar werk. Primair wordt hier invulling aan gegeven door de wederzijdse verplichtingen in het kader van de plaatsingsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut. Secundair door ingeval van boventallig verklaring, na afronding van de plaatsingsprocedure een oplossing te vinden in herplaatsing binnen de eigen organisatie of toe te leiden naar een baan buiten Delfland. Deze opties kunnen gelijktijdig worden verkend. Alleen indien al de genoemde opties niet tot resultaat leiden, zal worden overgegaan tot reorganisatieontslag zoals bedoeld in de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, met inachtneming van de garantiebepaling in artikel 5.5.1 en 5.5.2 van de cao Werken voor Waterschappen dat geen gedwongen ontslag op deze grond voor 2 juli 2021 zal plaatsvinden.

Ten aanzien van de herplaatsingsverplichtingen bij de reorganisatie, zijn de bepalingen van paragraaf 5.5 van de cao Werken voor Waterschappen over herplaatsing van toepassing.

Artikel 5 Verplichtingen werknemer

De werknemer heeft de verplichting mee te werken aan zijn plaatsing binnen de organisatie en in geval van bovenformatieve plaatsing aan een van de mogelijkheden als genoemd in artikel 4 van dit Sociaal Statuut.

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Statuut, verplicht zich aan de werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. De werknemer is ook gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Statuut.

Artikel 6 Consequenties van misbruik

Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en ook oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen kan uitsluiting van dit Sociaal Statuut tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels aan de werknemer betaalde.

Artikel 7 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Bij 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. Deze maatregelen kunnen voorafgaand aan een organisatieverandering worden ingezet met als doel het boventallig raken van de werknemer te voorkomen. Deelname aan deze maatregelen geschiedt op basis van vrijwilligheid. Werknemers behouden gedurende de inzet van deze maatregelen voorafgaand aan een organisatieverandering hun oorspronkelijke rechtspositie. Gedurende deze fase is er geen sprake van boventalligheid.

Hoofdstuk 2 Organisatieveranderingen

Artikel 8 Organisatieverandering

De werkgever stelt, afhankelijk van de grootte van de organisatieverandering een team of leidinggevende aan die verantwoordelijk is voor het begeleiden van de organisatieverandering.

Het team of de leidinggevende als bedoeld in lid 1 van dit artikel stelt voor aanvang van de

organisatieverandering een notitie op. De notitie schept een zo duidelijk mogelijk beeld van het doel en de richting van de organisatieverandering en de mogelijke gevolgen voor de betrokken medewerkers. De organisatieverandering kan betrekking hebben op elk organisatieniveau. De notitie geeft inzicht in:

Aanleiding, doel en richting van de organisatieverandering;

De gevolgen voor de medewerkers en de acties om deze personele gevolgen in kaart te brengen;

Maatregelen en faciliteiten die ingezet worden om medewerkers mee te nemen in de veranderingen en te faciliteren in de ontwikkelingswensen.

Globale planning van de verandering;

De wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van de medewerkers en de ondernemingsraad wordt vormgegeven;

De wijze waarop besluitvorming wordt vormgegeven.

Indien de organisatieverandering belangrijke veranderingen in de structuur van de organisatie brengt, of deze verandering grote financiële gevolgen heeft, wordt voorafgaand aan de besluitvorming over deze verandering advies gevraagd aan de Ondernemingsraad als bedoeld in artikel 11 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 9 Reorganisatie

Indien tijdens een organisatieverandering verwacht wordt of gedurende de verandering blijkt dat er sprake is van ingrijpende rechtspositionele consequenties of de organisatieverandering leidt tot aanwijzing van boventallige medewerkers, is er sprake van een reorganisatie en zijn de bepalingen uit hoofdstuk 3 en verder van toepassing.

Hoofdstuk 3 Reorganisatie

Artikel 10 Voornemen tot reorganisatie

De werkgever stelt, afhankelijk van de grootte van de reorganisatie een reorganisatieteam of leidinggevende aan die verantwoordelijk is voor het begeleiden van de reorganisatie.

De werkgever informeert de betrokken werknemers, de Ondernemingsraad en het Lokaal overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot reorganisatie.

Artikel 11 Adviesaanvraag ondernemingsraad

Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een reorganisatie, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over de hoofdlijnen van het voornemen tot reorganisatie.

De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van de hoofdlijnen van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het voorgenomen besluit, de globale planning van de reorganisatie, de mogelijke personele gevolgen en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 12 Definitief besluit tot reorganisatie

De werkgever informeert de betrokken medewerkers werknemers, de ondernemingsraad en het Lokaal overleg over het definitieve besluit tot reorganisatie. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen van het besluit en de globale planning van de reorganisatie.

Indien de werkgever in het besluit tot reorganisatie afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd in het definitieve besluit tot reorganisatie. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraad.

Artikel 13 Plan van aanpak

Ten behoeve van de implementatie van een reorganisatie stelt de werkgever een plan van aanpak op. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:

Het organisatie- en formatieplan met:

Een schets van de gewijzigde organisatie;

Een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;

Een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;

De planning van de reorganisatie;

De overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie ten behoeve van advisering aan de werkgever over de voorgenomen plaatsing en de ingediende bedenkingen ten aanzien van de voorgenomen plaatsing.

De plaatsingsadviescommissie bestaat uit:

Eén (extern) lid namens de werkgever;

Eén (extern) lid namens de gezamenlijke vakorganisaties in het Lokaal overleg;

Een onafhankelijke, externe voorzitter aan te wijzen door de werkgever en de gezamenlijke vakorganisaties;

Een ambtelijk secretaris (en een plaatsvervanger), die het totale plaatsingsproces

administratief/secretarieel ondersteunt. De ambtelijk secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie en heeft geen stemrecht.

De overwegingen tot het al dan niet toepassen van een potentieel beoordeling en/of belangstellingsregistratie;

De doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Artikel 14 Volgorde bij plaatsing

De werkgever hanteert de volgende volgorde bij plaatsing van betrokken werknemers:

De werknemer wordt geplaatst in een uitwisselbare functie ('mens volgt werk');

De werknemer wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;

De werknemer wordt geplaatst in een geschikte functie.

De werknemer is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de organisatie een andere passende functie te aanvaarden.

Artikel 15 Afspiegelingsprincipe

Indien er meer werknemers in aanmerking komen voor plaatsing in een uitwisselbare functie dan dat er beschikbare uitwisselbare functies zijn, worden de werknemers geplaatst op de volgorde van het afspiegelingsprincipe. Voor het afspiegelingsprincipe wordt verwezen naar de regels van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze zijn te vinden via: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-via-uwv/ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen/rekening-houden-met-de-ontslagvolgorde-afspiegelingsbeginsel>

Artikel 16 Nieuwe functies

Indien bij een reorganisatie sprake is van nieuwe functies krijgen werknemers die betrokken zijn bij de reorganisatie als eerste de gelegenheid om via de belangstellingsregistratie op deze nieuwe functies te reageren.

Plaatsing in een nieuwe functie vindt altijd plaats op basis van geschiktheid. Bij het beoordelen van de geschiktheid van de werknemer kan de werknemer gevraagd worden deel te nemen aan een (extern) geschiktheidsonderzoek/assessment.

Indien nieuwe functies niet worden vervuld door werknemers die betrokken zijn bij de reorganisatie, worden deze functies voor de rest van de organisatie opengesteld.

Artikel 17 Belangstellingsregistratie

Middels een belangstellingsregistratieformulier wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn belangstelling kenbaar te maken voor een of meer (maar maximaal 3) functies op volgorde van hoge naar lage voorkeur.

De werknemer dient zijn keuze(s) van een duidelijke motivering te voorzien en een recent cv mee te sturen.

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om aan te geven naar welke afdeling of rol zijn voorkeur uitgaat.

Indien de werknemer niet geplaatst wordt zal hij in de gelegenheid gesteld worden om ook zijn belangstelling kenbaar te maken voor andere werkzaamheden die hij kan en wil verrichten.

Artikel 18 Concept-plaatsingsplan

De werkgever stelt een concept-plaatsingsplan op met een overzicht van de voorgenomen plaatsingen en eventuele om-, her- en bijscholingsadviezen en andere adviezen ten aanzien van de betrokken werknemers.

De werknemer die niet in een vergelijkbare, passende of geschikte functie kan worden geplaatst, kan boventallig worden verklaard.

De werkgever informeert de betrokken werknemer schriftelijk over de voorgenomen plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk over het voornemen de werknemer boventallig te verklaren.

De werkgever stelt de betrokken werknemers in de gelegenheid schriftelijk binnen drie weken na bekendmaking hun bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van het voorgenomen besluit zoals bedoeld in het derde lid.

Indien een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld, adviseert de commissie de werkgever over de ingediende bedenkingen. De commissie hoort de werknemer die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. De plaatsingscommissie heeft de mogelijkheid andere betrokkenen te horen indien dat noodzakelijk is voor de advisering over de bedenkingen. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de werknemer een afschrift ontvangt.

Artikel 19 Vaststelling plaatsingsplan

De werkgever stelt het plaatsingsplan vast.

De betrokken werknemers ontvangen zo spoedig mogelijk na vaststelling van het plaatsingsplan een definitief plaatsingsbesluit, een besluit tot proefplaatsing dan wel een besluit tot boventallig verklaring. In de motivering van het besluit zoals bedoeld in het tweede lid wordt ingegaan op een eventuele bedenking die door de werknemer is ingediend.

Hoofdstuk 4 Financiële gevolgen

Artikel 20 Salarisgarantie

De werknemer heeft het gegarandeerde recht op de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de werknemer tot het moment van plaatsing is ingedeeld dan wel hem nog toekomen tot het aan deze schaal en aan eventueel andere toegezegde schalen verbonden maximum salarisbedrag.

Onder deze garantie vallen eveneens eventuele huidige en toekomstige aanspraken op toelagen. Indien de werknemer op zijn eigen verzoek wordt geplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden, terwijl er eveneens een passende functie met een hogere salarisschaal beschikbaar is, geldt de salarisschaal van de nieuwe functie.

Indien een werknemer geplaatst wordt in een externe functie, en het salaris van deze functie ligt lager dan de salarisschaal waarin de werknemer tot het moment van plaatsing is ingedeeld dan heeft deze medewerker aanspraak op een aanvulling conform het bepaalde in art.5.4.5 CAO WvW.

Hoofdstuk 5 Boven formatieve periode en arbeidsbehoudende maatregelen

Artikel 21 Boventallig verklaring

De werknemer die niet kan worden geplaatst overeenkomstig hoofdstuk 3 uit dit Sociaal Statuut, wordt door de werkgever boventallig verklaard. Deze werknemer komt in aanmerking voor een van de mogelijkheden als bedoeld in artikel 5, lid 1 sub a, b of c van dit Sociaal Statuut en een herplaatsingstraject, zoals bedoeld in paragraaf 5.4 CAO WvW.

De betrokken werknemer blijft, ook na de boventallig verklaring, onder de verantwoordelijkheid van zijn leidinggevende vallen. In bijzondere gevallen kan hiervan door de secretaris-directeur worden afgeweken.

Artikel 22 Arbeidsbehoudende maatregelen

De werkgever verplicht zich in overleg met de boventallig geplaatste werknemer tot het treffen van arbeidsbehoudende maatregelen voor een functie in of buiten de eigen organisatie, gericht op realisatie van het beginsel 'van werk naar werk' als bedoeld in artikel 5 van dit statuut en paragraaf 5.5 van de cao WvW.

Omdat op grond van artikel 5.5.1 en 5.5.2 van de cao WvW tot 2 juli 2021 geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie worden verleend, worden de termijnen als genoemd in paragraaf 5.5 van de cao WvW verlengd tot 2 juli 2021.

Bij plaatsing in een passende functie extern geldt een terugkeergarantie gedurende een tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen termijn.

Artikel 23 Vacaturestelling en boventallig verklaring

De werkgever is gehouden bij het ontstaan van vacatures, voor de feitelijke publicatie hiervan, na te gaan of boventallig geplaatste werknemers hiervoor in aanmerking kunnen komen. Rechten van werknemers uit voorgaande sociale statuten worden daarbij gerespecteerd.

HOOFDSTUK 6 Vrijwillige vertrekregeling

Art. 24 Vrijwillig vertrekregeling

In het geval bij de reorganisatie betrokken medewerkers geen functie in de nieuwe organisatie ambiëren kan Hoogheemraadschap Delfland met hen, op basis van wederzijds goedvinden, afspraken maken over een vrijwillige vertrekregeling of een mobiliteitsdienstverband.

HOOFDSTUK 7 Slotbepalingen

Artikel 25 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever. Van deze besluiten wordt periodiek mededeling gedaan aan het Lokaal Overleg of onderdeelcommissie.

Artikel 26 Omgaan met mogelijke geschillen

In die gevallen waar een werknemer en zijn werkgever van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil. Samen kunnen zij het beste bepalen hoe ze werken aan een gezamenlijke oplossing. Hierbij is maatwerk geboden waarbij zij bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van bemiddeling of mediation.

Artikel 27 Juridische kosten

Voor een bij de reorganisatie betrokken medewerker stelt de werkgever een budget van maximaal € 1500,- beschikbaar indien de medewerker juridische ondersteuning wenst in te schakelen in verband met situaties zoals genoemd in art. 24 en in art. 26.

Artikel 28

Voor werknemers die onder een eerdere versie van dit Sociaal Statuut herplaatsbaar zijn verklaard en waarbij de procedure nog niet is afgerond, geldt het oorspronkelijk vooruitzicht. Het behoudt ook na deze datum zijn werking voor de gevolgen van reorganisaties die voor de inwerkingtreding van de Wnra hebben plaatsgevonden.

Artikel 29 Citeertitel en werkingsduur

Dit Sociaal Statuut kan worden aangehaald als 'Sociaal Statuut Hoogheemraadschap van Delfland 2020'.

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2020.

Delft, 9 december 2019

Namens de werkgever,

ir. P.C. Janssen
Secretaris-directeur

Namens de vakorganisaties,

Mw. A. Zwaagstra
Bestuurder van CNV

Dhr. A. van de Scheur
Bestuurder van FNV