

Sociaal Statuut Gemeente Leeuwarden

2025 - 2028

Inhoud

PREAMBULE	3
DOEL EN WERKINGSSFEER	4
ALGEMENE BEPALINGEN	5
UITGANGSPUNTEN INFORMATIE EN WERKGELEGENHEID.....	8
UITGANGSPUNTEN (HER)PLAATSINGSPROCES.....	9
INTERNE (HER)PLAATSING	10
FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING.....	14
BEËINDIGING DIENSTVERBAND.....	15
OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN.....	16
BIJLAGE 1 PLAATSINGSCOMMISSIE	18

PREAMBULE

Samen werken aan een duurzame organisatie

De gemeente Leeuwarden kent de komende jaren grote uitdagingen, onder meer:

- het realiseren van de ambities uit het coalitieakkoord 2022-2026 ‘nu investeren in de toekomst’ van de gemeente Leeuwarden;
- de veranderde samenleving en daarmee samenhangend de rol van de overheid;
- het verder bouwen aan de organisatie die ‘Robuust, Lenig én in Verbinding’ is;
- de ambitie van aantrekkelijk werkgeverschap in tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

De wereld en de omgeving waarin we werken is voortdurend in verandering. Onverwachte en (on)voorspelbare ontwikkelingen van ver weg beïnvloeden onze samenleving van dichtbij. Zo zijn we nog aan het herstellen van de impact van de coronacrisis, tonen we ons met het opvangen van de vluchtelingen (uit onder meer de Oekraïne) solidair met mensen in nood. Mede door de coronacrisis en de oorlog in de Oekraïne worden we thans geconfronteerd met een energiecrisis. Deze drie ontwikkelingen hebben laten zien dat we in staat zijn om snel en innovatief onze dienstverlening aan te passen. Ook is gebleken dat de ambtelijke organisatie van de gemeente Leeuwarden snel nieuwe manieren van werken heeft gevonden om, met elkaar en met de samenleving, in verbinding te blijven. De gemeente Leeuwarden heeft hierdoor niet alleen laten zien dat de organisatie robuust is, maar eveneens laten zien hoe flexibel en lenig de ambtelijke organisatie kan inspelen op een nieuwe en onvoorziene werkelijkheid.

In deze steeds veranderende wereld spelen onze werknemers een cruciale rol. Zij zijn het die met hun kennis, kunde, vaardigheden, flexibiliteit én vitaliteit de aanpassingen bedenken, implementeren en/of doorvoeren. Daarom bouwt de gemeente Leeuwarden als werkgever samen met haar werknemers verder aan de organisatie die **‘Robuust, Lenig én in Verbinding’** is. Hierbij hanteert de gemeente Leeuwarden het principe van de ‘ontwikkelgerichte aanpak’. Anticiperend op maatschappelijke, technologische, bestuurlijke en andere ontwikkelingen, worden zodoende stap voor stap de veranderingen binnen de organisatie(structuur) doorgevoerd.

In de afgelopen jaren is binnen de gemeente Leeuwarden op verschillende plekken in de organisatie ervaring opgedaan met ‘ontwikkelgerichte aanpak’. Uit deze ervaring is gebleken dat grote organisatiewijzigingen, met boventalligheid van werknemers en uiteindelijk gedwongen ontslagen, voorkomen zijn. De werkgever brengt de veranderingen tijdig in beeld en vertaalt deze, in dialoog met de werknemers en de ondernemingsraad, naar een plan van aanpak. Werknemers worden betrokken in dit proces en hebben daardoor vroegtijdig inzicht in wat er gaat veranderen. Daarbij doet de werkgever er alles aan om werknemers te faciliteren in hun persoonlijke ontwikkeling binnen de gemeente Leeuwarden. In principe wordt gebruik gemaakt van de bestaande faciliteiten, maar het is ook mogelijk om extra, op de situatie specifiek ontwikkelde, faciliteiten in te zetten. Van de werknemer wordt hierbij ‘persoonlijk leiderschap’ gevraagd door actief gebruik te maken van deze extra faciliteiten die door de werkgever worden geboden en daarmee te werken aan hun eigen ontwikkeling en daaruit voortvloeiende duurzame inzetbaarheid.

Omdat we continu meebewegen met onze omgeving is het meebewegen en aanpassen van de organisatie feitelijk een proces van ‘continu veranderen’ geworden. Het helpt dan om regels en kaders met elkaar af te spreken.

DOEL EN WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Statuut omvat regels en kaders, waarmee beoogd wordt de rechten (de uitgangspunten en de rechtspositie) van de individuele werknemers te waarborgen. Deze regels en kaders dragen bij om de personele gevolgen van organisatieveranderingen (waaronder een wijziging, uitbreiding, of inkrimping) op een sociaal verantwoorde en zorgvuldige manier te regelen. In het verlengde hiervan kunnen onderdelen van het Sociaal Statuut worden toegepast om de interne en externe mobiliteit te bevorderen.

Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen bij de werkgever. In het geval van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling (waaronder gemeentelijke herindeling) wordt een afzonderlijk sociaal plan overeengekomen tussen de betrokken werkgevers en betrokken vakbonden.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Gemeenten (hierna cao) zijn van toepassing. Het 'van werk naar werk-traject' ten aanzien van 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.

Partijen zullen dit Sociaal Statuut aanmelden als collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

ALGEMENE BEPALINGEN

Ondergetekenden

1. De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Leeuwarden, gevestigd te Leeuwarden, kantoorhoudende te 8911 DH Leeuwarden, aan Oldehoofsterkerkhof 2, op basis van artikel 171 van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de burgemeester, de heer mr. S van Haersma Buma

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 mevrouw S.H.J. Harms, 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 N.W. Foppen, hierna te noemen: CNV;

hierna te noemen: de vakbonden,

hebben op [datum] overeenstemming bereikt over navolgend Sociaal Statuut:

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Statuut is opgesteld om de (individuele) personele consequenties op te vangen, die voortvloeien uit een besluit tot wijziging van (een of meerdere onderdelen van) de organisatie van de werkgever.
2. Het Sociaal Statuut is van toepassing op de werknemers van werkgever, waarvoor als direct gevolg van de organisatiewijziging (individuele) personele consequenties ontstaan.

Artikel 2 Looptijd en nawerking

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 mei 2025 en geldt tot en met 30 april 2028.
2. Het Sociaal Statuut wordt telkens stilzwijgend voor de duur van één jaar verlengd, tenzij dit statuut tenminste drie maanden vóór de einddatum door één van de ondertekende partijen schriftelijk wordt opgezegd.
3. Met uitzondering van het generatiepact genoemd in artikel 4.5 van het Sociaal Akkoord 2016 - 2018, vervangt het Sociaal Statuut het Sociaal Akkoord 2016 - 2018, waardoor laatstgenoemde regeling op 1 mei 2025 komt te vervallen. Het generatiepact komt op 1 juli 2025 te vervallen.
4. Lopende individuele rechten en voorzieningen, ontstaan tijdens de looptijd van het Sociaal Akkoord 2016 - 2018, blijven van toepassing inclusief de mogelijke looptijd van het recht / de voorziening.
5. (individuele) rechten en (individuele) voorzieningen uit dit Sociaal Statuut met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit statuut blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.
6. Ingegane (persoonlijke) rechten voortvloeiende uit een binnen de looptijd van dit statuut plaatsgevonden organisatiewijziging blijven van kracht, ook nadat de looptijd van het statuut is verstreken.

Artikel 3 Overleg / wijzigingen Sociaal Statuut

1. Indien zich omstandigheden voordoen, die bij de totstandkoming van dit Sociaal Statuut niet waren voorzien (waaronder nadrukkelijk begrepen eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving) verklaren partijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig na overeenstemming wijzigingen en/of aanvullingen in dit Statuut aan te brengen.
2. Indien vanuit de politieke besluitvorming sprake is van de bijzondere situatie van een gemeentelijke herindeling of een van de in artikel 12.2 lid 5 cao aangegeven situaties, zijn partijen verplicht om met elkaar en met de betrokken andere (publiekrechtelijke) organisatie(s) en/of gemeente(n) in overleg te treden met als doel specifiek voor deze situatie een Sociaal Plan af te spreken.

Artikel 4 Geschillencommissie

Overeenkomstig artikel 11.5 lid 3 van de cao is de Regionale Geschillencommissie (hierna geschillencommissie), op basis van het door haar opgesteld reglement, bevoegd kennis te nemen ten aanzien van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de individuele toepassing van het Sociaal Statuut.

Artikel 5 Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het Sociaal Statuut in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan 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

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

a.	Werknemer	Degene die op grond van een arbeidsovereenkomst, waarop de cao Gemeenten van toepassing is verklaard, werkzaam is bij werkgever.
b.	Werkgever	De gemeente Leeuwarden.
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 inconvenientietoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend.
e.	Inkomen	Het salaris inclusief salaristoelage(n), verhoogd met het bedrag vastgesteld op grond van hoofdstuk 4 cao Gemeenten Individueel keuzebudget (IKB).
f.	Dienstjaren	1. Bij de toepassing van afspiegeling: 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. Met uitzondering van een onderbreking vanwege militaire dienstplicht, worden onderbrekingen van het dienstverband van meer dan zes maanden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.

		Als peildatum voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de datum van vaststelling van het formatieplaatsenplan. 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. 2. In het geval van beëindiging van het dienstverband: de peildatum voor de berekening van het aantal dienstjaren is de einddatum van het dienstverband, conform het gestelde in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek (hoogte transitievergoeding).
g.	Organisatiewijziging / reorganisatie	Iedere wijziging van de organisatiestructuur, omvang of taakinhoud van een organisatie, als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub a, b, c, d, e, f of g van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), waaraan voor werknemers personele consequenties zijn verbonden.
h.	Boventallige werknemer	De werknemer die niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie (vanwege o.a. verval van arbeidsplaats of verval van de oorspronkelijke functie), die niet herplaatst is en als gevolg daarvan boventallig is verklaard.
i.	Afspiegelingsbeginsel	De, op grond van (artikel 11 van) de Ontslagregeling en de hieruit voortvloeiende uitvoeringsregels, door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.
j.	Formatieplan	Een overzicht met de functies, aantal medewerkers en/of formatieplaatsen (FTE's), zowel voor de huidige organisatie (ist) als voor de nieuwe organisatorische situatie (soll).
k.	Plaatsingsplan	Een overzicht waarin de werkgever de betrokken werknemers aan één van de functies koppelt die in de nieuwe organisatiestructuur gaan voorkomen, op basis van de volgorde: 1. Uitwisselbare functie; 2. Passende functie, als geen uitwisselbare functie voorhanden is; 3. Geschikte functie, als geen passende functie voorhanden is. De ingangsdatum van het plaatsingsplan is gelijk aan de ingangsdatum van de organisatiewijziging.
l.	Plaatsmaker	Werknemer die geplaatst is of zal gaan worden in de formatie van de nieuwe organisatie, die op eigen verzoek (vrijwillig) aangeeft de plaats te willen opgeven, waardoor een boventallig verklaarde werknemer kan blijven.
m.	(Her)plaatsing	Plaatsing van een werknemer in een uitwisselbare, passende dan wel geschikte functie binnen of buiten de organisatie. Bij interne plaatsing blijft de oorspronkelijke indiensttredingsdatum gehandhaafd.
n.	Functie	Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.
o.	Uitwisselbare functies	Conform artikel 13 van de Ontslagregeling de functies die bij toepassing van afspiegeling vergelijkbaar (uitwisselbaar) zijn voor wat betreft de functie-inhoud, de tijdelijke of structurele aard van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties én die gelijkwaardig zijn voor wat betreft het niveau

		van de functie en de daarbij behorende beloning. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.
p.	Passende functie	Een functie die qua salarisschaal, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, arbeidsduur en persoonlijke omstandigheden vergelijkbaar is met de oorspronkelijke functie. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager dan de salarisschaal behorend bij de oorspronkelijke functie. Een functie is eveneens passend als deze binnen een termijn van maximaal zes maanden volwaardig vervuld kan worden. Een passende functie kan een volledig nieuw gecreëerde functie zijn, maar ook een bestaande functie.
q.	Geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen. Een geschikte functie kan een volledig nieuw gecreëerde functie zijn, maar ook een bestaande functie.
r.	Nieuwe functie	Een functie die vóór de ingangsdatum van de organisatiewijziging niet aanwezig was binnen de organisatie van de werkgever. De nieuwe functie verschilt van bestaande functie(s) voor wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
s.	Oorspronkelijke functie	De functie die de werknemer vervult tot het moment van de (ingangsdatum van de) organisatiewijziging.
t.	Reistijd	De reistijd wordt vastgesteld via routeplanner Google Maps. Als uitgangspunt voor de berekening moet uitgegaan worden van de snelste route.
u.	Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
v.	Belangrijke organisatiewijziging	Voor de toepassing van de belangstellingsregistratie (artikel 10) en/of de plaatsingscommissie (artikel 10a en bijlage 1) is er sprake van een belangrijke organisatiewijziging indien er door deze wijzigingen voor vijf of meer werknemers rechtspositionele gevolgen zijn.

UITGANGSPUNTEN INFORMATIE EN WERKGELEGENHEID

Artikel 7 Inspanningsverplichting informatie

De werkgever zal de betrokken werknemers zo vroeg mogelijk zowel persoonlijk als schriftelijk informeren over de mogelijke gevolgen van de organisatiewijziging.

Artikel 7a Inspanningsverplichting werkgelegenheid

1. De werkgever zal, om gedwongen werkloosheid te vermijden, een maximale inspanning verrichten ten behoeve van boventallige werknemers om deze van werk naar werk te begeleiden. 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 door een functie bij een andere werkgever te aanvaarden (in deze volgorde).

UITGANGSPUNTEN (HER)PLAATSINGSPROCES

Artikel 8 Uitgangspunten (her)plaatsingsproces

Bij de (her)plaatsing zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

1. Basis voor (her)plaatsing is het formatieplan, zowel in de 'ist' als de 'soll' situatie.
2. Voor zover mogelijk houdt de werknemer de oorspronkelijke functie of wordt de werknemer geplaatst op een uitwisselbare functie.
3. Als er meer werknemers zijn dan uitwisselbare functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (conform het afspiegelingsbeginsel genoemd in de Ontslagregeling).
4. 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 voorrangspositie 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 het omgekeerde afspiegelingsbeginsel.
5. Alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers worden bekend gemaakt.
6. Direct na afronding van het plaatsingsproces zal er geen externe vacaturevervulling plaatsvinden, tenzij overtuigend aan partijen en/of de 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.
7. Het streven is dat door de organisatiewijziging de personeelssamenstelling van de organisatie als geheel, respectievelijk onderdelen van de organisatie niet zal wijzigen ten aanzien van de leeftijdsopbouw. Voor de beoordeling van de leeftijdsopbouw wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.

Artikel 9 Adviesaanvraag, formatieplan en plaatsingsplan

De werkgever stelt een adviesaanvraag op conform artikel 25 lid 1 van de WOR. De adviesaanvraag bevat ten minste de volgende onderdelen:

- a. Het huidige organogram van het betreffende organisatieonderdeel / de betreffende organisatieonderdelen;
- b. Het organogram van de voorgenomen organisatiewijziging;
- c. Formatieplan met een overzicht van het aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (salarisschaal), het aantal medewerkers per functie en de formatieplaatsen (FTE's) per functie, zowel in de huidige als in de voorgenomen organisatie;
- d. Geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
- e. Uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het nieuwe plaatsingsplan (met inachtneming Ontslagregeling en Uitvoeringsregels UWV).
- f. In het plaatsingsplan zal de werkgever de werknemers aan de functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:
 - I. Uitwisselbare functie;
 - II. Passende functie, als geen uitwisselbare functie voorhanden is;
 - III. Geschikte functie, als geen passende functie voorhanden is.

Artikel 10 Belangstellingsregistratie

1. Tenzij in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien, houdt de werkgever een belangstellingsregistratie onder de bij een belangrijke organisatiewijziging (als bedoeld in artikel 6 sub v) betrokken werknemers. 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.
2. Met belangrijke organisatiewijziging wordt niet bedoeld de situaties zoals genoemd in artikel 3 lid 2 van dit Statuut. Indien sprake is van een dergelijke situatie treden partijen in overleg conform hetgeen in artikel 3 lid 2 hierover is vastgelegd.

Artikel 10a Plaatsingscommissie

1. Tenzij in overleg met de ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien, zal de werkgever bij belangrijke organisatiewijzigingen (als bedoeld in artikel 6 sub v) een plaatsingscommissie instellen. Bij toepassing van de plaatsingscommissie gelden de in bijlage 1 opgenomen voorwaarden.
2. Na ontvangst van het advies van de plaatsingscommissie, zal de werkgever, zowel persoonlijk als schriftelijk, de werknemer informeren over de individuele consequenties van de organisatiewijzigingen.

INTERNE (HER)PLAATSING

Uitwisselbare functie

Artikel 11 Plaatsing in uitwisselbare functies

1. Als de oorspronkelijke functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in het plaatsingsplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een uitwisselbare functie dan er formatieplaatsen in het plaatsingsplan aanwezig zijn, wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het plaatsingsplan is vastgesteld, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.
3. De toepassing van het omgekeerde 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 12 Mededeling uitwisselbare functie

1. De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte of een uitwisselbare functie beschikbaar is. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.
2. De werkgever zal schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht geven 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.
3. Is de werknemer van mening dat de criteria niet juist zijn toegepast, dan kan de werknemer dit voorleggen aan de geschillencommissie. Artikel 17 leden 2 tot en met 6 zijn overeenkomstig van toepassing.

Passende functie

Artikel 13 Plaatsing in passende functie

1. De werkgever zal aan de werknemer een passende functie aanbieden, voor zover beschikbaar en rekening houdende met de (eventuele) belangstellingsregistratie, als bedoeld in artikel 10.
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het plaatsingsplan aanwezig zijn, past de werkgever het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toe. De datum waarop het plaatsingsplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 14 Vormvereiste aanbod passende functie

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 (als bedoeld in artikel 18).

Artikel 15 Bedenktermijn passende functie

1. Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, volgt er een periode van twee weken om dit aanbod te aanvaarden.
2. Werknemer zal, na de gestelde termijn in lid 1, schriftelijk de aanvaarding van de passende functie bevestigen.
3. De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk binnen de periode van twee weken aan de werkgever kenbaar. Alsdan geldt de regeling opgenomen in artikel 16.
4. Als binnen 12 maanden na aanvaarding de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, kan de werknemer op zijn verzoek alsnog in een andere passende functie worden geplaatst dan wel boventallig worden verklaard, met toekenning van de daarbij behorende rechten volgens paragraaf 1 van hoofdstuk 9 (boventalligheid) en hoofdstuk 10 (uitkeringen) van de cao.

Artikel 16 Weigering passende functie

1. Als de werknemer de aangeboden passende functie schriftelijk gemotiveerd niet accepteert zal de werkgever de werknemer voorlopig boventallig verklaren.
2. Bij afwijzing van een passende functie hebben werknemer en werkgever onafhankelijk van elkaar de mogelijkheid aan de geschillencommissie te vragen om te beoordelen of sprake is van een passende functie. De geschillencommissie geeft binnen een termijn van vier weken een zwaarwegend advies aan de werkgever.
3. Als de geschillencommissie van mening is dat **sprake is van een passende functie**, zal de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer aanbieden. 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 om toestemming tot ontslag indienen bij de cao Ontslagcommissie of het UWV (als bedoeld in artikel 30).
4. Als 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 ten aanzien van (her)plaatsing volgen. Na doorlopen van deze procedure zal werkgever de werknemer informeren over plaatsing op een uitwisselbare functie, het aanbieden van passende of geschikte functie of de boventalligheidsverklaring.
5. 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.

6. De periode die nodig is om de procedure bij de geschillencommissie te doorlopen telt niet mee voor het van 'werk naar werk' traject als bedoeld in artikel 22.

Geschikte functie

Artikel 17 Plaatsing in geschikte functie

1. Wat een geschikte functie is, is beschreven in artikel 6 onder q. van de definities. Als voor een werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever aan deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan.
7. De werkgever zal schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht geven 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 (als bedoeld in artikel 18).
2. De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren.
3. Nadat aan de werknemer schriftelijk een geschikte functie is aangeboden, volgt een periode van twee weken om dit aanbod te aanvaarden.
4. De werknemer die een aangeboden geschikte functie weigert, maakt dit schriftelijk gemotiveerd binnen de periode van twee weken aan de werkgever kenbaar. Na ontvangst van de weigering zal de werkgever de werknemer boventallig verklaren.
5. Werknemer en werkgever hebben onafhankelijk van elkaar de mogelijkheid aan de geschillencommissie te vragen om te beoordelen of het Sociaal Statuut individueel correct is toegepast. De regeling in artikel 16 lid 6 is overeenkomstig van toepassing.

Scholing

Artikel 18 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 na overleg met de werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

Boventalligheid

Artikel 19 Vaststelling boventalligheid

1. Als de werknemer niet geplaatst kan worden op een uitwisselbare, passende dan wel geschikte functie besluit de werkgever de werknemer boventallig te verklaren.
2. De werkgever zal de werknemer zowel persoonlijk als schriftelijk gemotiveerd informeren over de boventalligheidsverklaring en de daaraan verbonden rechten en verplichtingen.
3. In de boventalligheidsverklaring wordt (indien van toepassing) vermeld:
 - a. Wanneer de functie of het werk van de werknemer vervalt;
 - b. De start en de duur van het van 'werk naar werk traject'.
4. De werknemer die het niet eens is met de boventalligheidsverklaring, maakt dit schriftelijk gemotiveerd binnen de periode van twee weken aan de werkgever kenbaar onder vermelding dat werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de geschillencommissie te verzoeken te beoordelen of de criteria voor het bepalen van de boventalligheid conform dit Sociaal Statuut individueel juist zijn toegepast. De regeling in artikel 16 leden 2 tot en met 6 is overeenkomstig van toepassing
5. Werknemer en werkgever hebben onafhankelijk van elkaar de mogelijkheid aan de geschillencommissie te vragen om te beoordelen of het Sociaal Statuut individueel correct is toegepast. De regeling in artikel 16 leden 2 tot en met 6 is overeenkomstig van toepassing

Artikel 20 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid

1. Werknemers die geplaatst zijn, of zullen gaan worden, in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen op eigen verzoek aangeven die plaats te willen opgeven, waardoor een boventallig verklaarde werknemer kan blijven. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt door de werkgever een dergelijk aanbod van een werknemer gehonoreerd. De plaatsmakende werknemer (hierna 'plaatsmaker') zal, na acceptatie door werkgever, de status krijgen van boventallige werknemer.
2. 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 verklaarde of nog te verklaren collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 21 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, gaat de werknemer met de meeste diensttijd voor op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel.
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 de ondernemingsraad aantoont dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Artikel 22 Van 'werk naar werk-traject'

1. De boventallige werknemer heeft recht op een 'van werk naar werk-traject' 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 het 'van werk naar werk-traject'.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - langer dan twee 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 23 Inzet boventallige werknemers

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

Artikel 24 Terugkeerrecht ex-werknemers

1. In het gewijzigde onderdeel (of meerdere gewijzigde onderdelen) van de organisatie van de werkgever, zal binnen 52 weken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een boventallige werknemer geen werknemer in dienst worden genomen, geen zelfstandige zonder personeel (ZZP'er), onderaannemer of andere arbeidskracht worden ingehuurd voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard als de vervallen werkzaamheden. De werkgever zal eerst de ex-werknemer in de gelegenheid stellen om die werkzaamheden te hervatten, onder dezelfde voorwaarden als de ex-werknemer zou hebben gehad indien de arbeidsovereenkomst was voortgezet.
2. Werkgever zal de ex-werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd niet alleen voor de oorspronkelijk door de ex-werknemer uitgeoefende functie benaderen, maar ook voor andere

openstaande functies, mits de ex-werknemer voor die andere functie geschikt is, al dan niet na bijscholing in samenwerking met UWV en/of derden. De kosten hiervan zijn voor rekening van werkgever. Als meer ex-werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen, zal de ex-werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband het langste dienstverband had, de voorkeur genieten. Mocht het dienstverband van betrokken ex-werknemers dezelfde lengte hebben, dan behoudt de werkgever zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.

3. Gedurende de periode genoemd in het eerste lid van dit artikel informeert de werkgever de vakbonden en de ondernemingsraad onmiddellijk over de inhuur van ZZP'ers, onderaannemers of andere arbeidskrachten in het gewijzigde onderdeel (of meerdere gewijzigde onderdelen) van de organisatie.
4. De boventallige werknemer die een functie elders aanvaardt met daarin een proeftijd en die gedurende die proeftijd door de nieuwe werkgever wordt ontslagen, kan binnen de termijn van deze proeftijd terugkeren bij de werkgever als boventallige. De rechten op grond van dit Sociaal Statuut blijven op de werknemer van toepassing.

FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

Artikel 25 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 oorspronkelijke functie, blijft het salaris van de oorspronkelijke functie gehandhaafd, inclusief de uitlooptmogelijkheden behorende bij het salaris van de oorspronkelijke functie. Dit wordt vormgegeven via het toekennen van een garantietoelage.
2. De werknemer bouwt over de garantietoelage volledig IKB op evenals pensioen.
3. De garantietoelage wordt geïndexeerd met de algemene loonstijgingen van de cao.
4. De garantietoelage wordt zo toegepast dat de werknemer hetzelfde loon behoudt als deze zou hebben ontvangen als de oorspronkelijke functie was gehandhaafd.
5. Gedurende drie jaar te rekenen van de dag van de (her)plaatsing van een werknemer, kan de werkgever van een werknemer die met een garantietoelage is geplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een passende functie gaat uitoefenen op het niveau van de oorspronkelijke salarisschaal. De werknemer is verplicht tijdens deze periode te reflecteren op vacant komende passende functies op het oorspronkelijke salarisniveau en een redelijk aanbod van werkgever om deze te vervullen te aanvaarden.
6. Als de werknemer weigert een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau te aanvaarden, zonder dat er sprake is van gemotiveerd door de werknemer aangegeven zwaarwegende redenen, wordt de garantietoelage per eerste van de daaropvolgende kalendermaand ingetrokken.
7. De werkgever en de werknemer maken gedurende de periode genoemd in lid 5 afspraken als bedoeld in hoofdstuk 8 van de cao om te bevorderen dat de werknemer weer een functie vindt op zijn oorspronkelijke salarisniveau.

Artikel 26 Afbouw toelagen

Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage conform artikel 3.16 van de cao.

Artikel 27 Persoonsgebonden toelagen

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

Artikel 28 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 oorspronkelijke functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van plaatsing in die functie, het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitlooptermijnen.
2. Bij de inschaling is de promotieregeling zoals genoemd in artikel 3.6 van de cao is niet van toepassing. Het salaris van de werknemer wordt ingeschaald in hetzelfde dan wel het naast hogere salarisbedrag in de nieuwe salarisschaal.
3. De inschaling en de uitloop in de schaal worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer.

Artikel 29 Woon-werkverkeer na wijziging van standplaats

1. Voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bij een wijziging van de standplaats wordt uitgegaan van de binnen de organisatie van werkgever geldende regeling.
2. Indien het aantal af te leggen kilometers ten aanzien van woon-werkverkeer afstand enkele reis door de standplaatswijziging groter wordt, zal werkgever de 'meer' kilometers gedurende een periode van 12 maanden vergoeden.

BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Artikel 30 Beëindiging dienstverband

1. Als de boventallige 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.
3. Uitgangspunt is dat de werkgever tot 1 september 2026 een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst indient bij de CAO Ontslagcommissie als bedoeld in artikel 9.15 van de cao. Vanaf 1 september 2026 is het uitgangspunt dat de werkgever een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst indient bij het UWV als bedoeld in artikel 7:671a lid 1 jo artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW.

Artikel 31 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 van de pensioenopbouw) en ziektekostenverzekering.

Artikel 32 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 boventallige werknemer, op wie dit Sociaal Statuut van toepassing is, gedurende het 'van werk naar werk-traject' of gedurende de procedure als bedoeld in artikel 30 lid 2, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen wegens het aangaan van een dienstverband bij een andere werkgever, dan zal de werkgever hieraan meewerken.

Artikel 33 Geen transitievergoeding

1. Gelet op het bepaalde in artikel 9.2 lid 2 van de cao, heeft de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd op grond van artikel 6:669 lid 3 onder a van het Burgerlijk Wetboek geen recht op de transitievergoeding als bedoeld 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 genoemd in hoofdstuk 10 van de cao voldaan wordt, een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

Artikel 34 Vertrek tijdens looptijd van ‘werk naar werk-traject’

1. Dit artikel is van toepassing op de boventallige werknemer en de plaatsmaker, die gedurende het ‘van werk naar werk-traject’ de organisatie verlaten wegens het vinden van ander werk buiten de organisatie van werkgever.
2. De boventallige werknemer zal een eenmalige uitkering ontvangen ter hoogte van de transitievergoeding onder aftrek van de door de werkgever reeds gemaakte kosten van het ‘werk naar werk-traject’. Indien de kosten van het ‘werk-naar-werk-traject’ meer bedragen dan de transitievergoeding zal het meerdere niet worden verrekend.
3. De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend conform artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 35 Tijdstip en wijze van uitbetaling

1. De eenmalige uitkering, zoals genoemd in artikel 34, 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 eenmalige uitkering wordt ontvangen.

OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 36 Studie en studiekostenvergoeding

1. De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die als gevolg van de organisatiewijziging 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.
2. Wanneer de werknemer een studie of cursus voorafgaande aan de organisatiewijziging volgde, waarvan de kosten al zijn vergoed of een studiekostenregeling van toepassing is, is de werknemer waarvan het dienstverband eindigt door de organisatiewijziging niet gehouden aan een terugbetalingsverplichting.

Artikel 37 Relatie- en/of concurrentiebeding

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

Artikel 38 Voorlichting

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

Artikel 39 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 40 Financiële vergoeding juridische bijstand

De werknemer heeft recht op een bijdrage in eventuele kosten in verband met juridische bijstand naar aanleiding van de beëindiging van het dienstverband van maximaal € 1.500,- inclusief kantoorkosten, exclusief BTW. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële bijdrage conform de binnen de organisatie van werkgever gebruikelijke procedure vergoeden.

Aldus overeengekomen op [datum], in drievoud opgemaakt en ondertekend op [datum],

Namens de werkgever,

.....
(naam en functie)

Namens de vakorganisaties,

.....
S.H.J. Harms
FNV

.....
N.W Foppen
CNV

Artikel 1 Concept plaatsingsplan

1. Conform het gestelde in artikel 10a van het Sociaal Statuut stelt de werkgever bij een belangrijke organisatiewijziging (als bedoeld in artikel 6 sub v) een plaatsingscommissie.
2. Indien een plaatsingscommissie wordt ingesteld, zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen om een belangstellingsregister in te vullen.
3. De werkgever stelt onder andere op basis van het formatieplan (zowel in de ‘ist’ en ‘soll’ situatie) en de belangstellingsregistratie een concept-plaatsingsplan op. Het concept-plaatsingsplan wordt, inclusief alle bijbehorende documentatie zoals het formatieplan en belangstellingsregister, ter toetsing aangeboden aan de plaatsingscommissie.

Artikel 2 Plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - a. Een door de werkgever en vakbonden gekozen onafhankelijke voorzitter. De voorzitter heeft stemrecht;
 - 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.
2. De werkgever benoemt de leden van de plaatsingscommissie en verstrekt een vergoeding voor de werkzaamheden verricht door de leden van de plaatsingscommissie en bijkomende kosten gemaakt door de leden van de plaatsingscommissie. De hoogte van de vergoedingen wordt door werkgever en leden van de plaatsingscommissie vastgesteld.
3. De plaatsingscommissie heeft de volgende taken:
 - a. Binnen een termijn van twee maanden het concept-plaatsingsplan te toetsen en hierover een advies uitbrengen aan de werkgever. Bij de toetsing wordt onder meer het afspiegelingsbeginsel betrokken;
 - b. Binnen een termijn van twee maanden advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de werknemer die rechtstreeks is betrokken bij de organisatiewijziging;
 - c. Binnen een termijn van twee maanden advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor de werknemer die boventallig dreigt te worden of in eerste instantie niet geplaatst kan worden.
4. Het advies genoemd in lid 3 sub a, b en/of c is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld.

Artikel 3 Bevoegdheden van de plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie kan de werkgever, het management, werknemers en de bij de selectie betrokken adviseurs horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de werknemer daarvan in kennis.
2. De plaatsingscommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende functie aanwezig is of lijkt te zijn, en de medewerker die op het belangstellingsregistratieformulier gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden. De plaatsingscommissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende medewerker daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht.

3. Van het horen van de werknemer door de plaatsingscommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord ondertekenen.
4. De plaatsingscommissie kan beschikken over ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden zijn gebonden aan geheimhoudingsverplichting.

Artikel 4 Vaststelling plaatsingsplan

1. De werkgever stelt het definitieve plaatsingsplan en de plaatsingen vast op basis van het gemotiveerde advies / adviezen van de plaatsingscommissie. Deze adviezen worden door de werkgever onder meer beoordeeld op onderlinge samenhang en worden getoetst aan het organisatiemodel.
2. De werkgever kan uitsluitend schriftelijk gemotiveerd op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie.
3. 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.
4. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het aanbod tot plaatsing in een functie. Als de werkgever afwijkt van de voorkeuren van de medewerker, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.