



- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd:
CZ en P&O
B. Er is wel overeenstemming
C. Er heeft overleg plaatsgevonden met wethouder Aarts

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)
Sociaal Statuut gemeente Maastricht 2015

1. Aanleiding.

Begin 2014 heeft de gemeente Maastricht het huidige sociaal statuut dat dateert uit 2001, een onbeperkte werkgarantie kent en geen einddatum heeft, eenzijdig opgezegd. Hiervoor had de gemeente de volgende redenen:

- In de CAO 2011-2012 hebben vakbonden en het College van Arbeidszaken (LOGA-partijen) afgesproken dat bij een reorganisatie een intensief herplaatsingstraject van 2 jaar, ook wel het "Van Werk Naar Werk-traject" (VWNW-traject) genoemd, wordt ingezet indien een medewerker boventallig wordt. Daarna is reorganisatieontslag mogelijk. Aangezien het huidige sociaal statuut een werkgarantie kent, is reorganisatieontslag onmogelijk. LOGA-partijen hebben in de CAO eveneens afgesproken dat wanneer er lokaal andere afspraken gelden, het College en vakorganisaties in het GO bespreken wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken. Middels deze opzegging wilde de gemeente invulling geven aan de CAO-afpraak en tot herziening komen van het sociaal statuut.
- Het huidige sociaal statuut dateert uit 2001 en past gezien de werkgarantie voor onbepaalde tijd niet meer in de huidige tijdsgeest waarin, mede als gevolg van reorganisaties, steeds meer mobiliteit en flexibiliteit van ambtenaren wordt verwacht. Dit komt ook tot uitdrukking in het gewijzigde hoofdstuk 10d van de CAO waarin gekozen is voor een aanpak waarbij het belang van werk boven dat van een uitkering is geplaatst.
- De gemeente staat voor een grote bezuiniging van 30 miljoen of misschien wel meer. Tegen die achtergrond is het naar de gemeenschap niet te verantwoorden dat het huidige sociaal statuut in stand blijft.

Na deze opzegging is met de vakbonden een compromis bereikt namelijk dat de opzegging zou worden ingetrokken mits in 2014 overeenstemming zou worden bereikt over een nieuw sociaal statuut dat inwerking treedt op 1 januari 2015, aansluit op de gewijzigde CAO, budgettair neutraal is t.o.v. het huidige sociaal statuut en past in de huidige tijdsgeest. Het jaar 2014 is dus gebruikt om een nieuw sociaal statuut te ontwikkelen.

2. Relatie met bestaand beleid.

Als overgangsrecht hebben GO-partijen afgesproken dat het huidige sociaal statuut op degenen die voor 1 januari 2015 reeds boventallig zijn als gevolg van reorganisatie (21 medewerkers) van kracht blijft. Na het doorlopen van het VWNW-traject behouden zij dus een werkgarantie. Voor degenen die na 1 januari 2015 maar voor 1 januari 2017 boventallig worden als gevolg van reorganisatie geldt dat



zij niet eerder ontslagen kunnen worden dan 1 januari 2019 (behalve in enkele uitzonderingssituaties).

Het nieuwe sociaal statuut sluit verder aan op de CAO waarin bepaald is dat degenen die boventallig worden als gevolg van een reorganisatie een 2-jarig VWNW-traject dienen te doorlopen om zo spoedig mogelijk tot herplaatsing te komen binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Indien na 2 jaar geen herplaatsing mogelijk is gebleken, kan er reorganisatieontslag worden verleend (i.v.m. overgangsrecht kan dit voor het eerst vanaf 1 januari 2019) waarbij de lasten van de WW en de bovenwettelijke uitkering voor rekening komen van de gemeente.

3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

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 reorganisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventaligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, dan is het een *gezamenlijke* verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Dit sociaal statuut is van toepassing op reorganisaties in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een reorganisatie als gevolg van een gemeentelijke herindeling. Dit sociaal statuut is ook van toepassing op de personele gevolgen van een publiekrechtelijke taakoverheveling of een privatisering. In dit soort situaties kunnen aanvullende afspraken nodig zijn. Deze komen in overleg met de vakbonden tot stand en worden in een sociaal plan opgenomen. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de docenten werkzaam bij Kumulus. Aan hen kan echter eveneens na het 2-jarige VWNW-traject reorganisatieontslag verleend worden.

Verder zijn de belangrijkste wijzigingen:

- Het huidige sociaal statuut heeft geen einddatum. Het nieuwe sociaal statuut heeft een looptijd van 10 jaar tot 1 januari 2025 met een tussentijdse opzegmogelijkheid in bepaalde gevallen.
- Het huidige sociaal statuut heeft een onbepaalde werkgarantie waardoor reorganisatieontslag onmogelijk is. In het nieuwe sociaal statuut is reorganisatieontslag mogelijk indien een boventallig verklaarde medewerker (met een vaste aanstelling en minimaal 2 jaar in dienst) na het VWNW-traject niet is herplaatst in een andere functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.
- Gedurende het VWNW-traject wordt de medewerker voor 80% van zijn aanstellingsomvang belast met tijdelijk werk; 20% van zijn aanstellingsomvang dient hij te besteden aan het vinden van een andere baan. Hij wordt hierbij begeleid door het mobiliteitsbureau Move van de gemeente.
- Het begrip “passende functie” is conform jurisprudentie ruimer geworden nu bij herplaatsing van een boventallige medewerker een functie ook nog passend is als deze functie 2 schalen lager is gewaardeerd dan de oorspronkelijke functie van de medewerker.
- De plaatsingsprocedure wordt gewijzigd in die zin dat ook een reorganisatie binnen een team een reorganisatie is.
- Nieuw is de mogelijkheid om te anticiperen op een reorganisatie. De werkgever kan medewerkers van wie de arbeidsplaats binnen afzienbare tijd komt te vervallen een voorrangpositie geven bij de vervulling van vacatures, verplichten een passende functie te accepteren, en kan de flankerende maatregelen toepassen indien de medewerker een functie buiten de gemeente aanvaardt.
- De medewerker die als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt, wordt voortaan niet meer “kandidaat bijzondere arbeidsbemiddeling” (BAB-status) genoemd maar “herplaatsingskandidaat”.



- Nieuw is ook de remplaçantenregeling. Dit houdt in dat een geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, op basis van vrijwilligheid de status van herplaatsingskandidaat krijgt, zodat een andere (potentiële) herplaatsingskandidaat alsnog geplaatst wordt.
- De mogelijkheid om ontslag (zonder aanspraak op WW) te verlenen indien de medewerker zich niet houdt aan de afspraken in het kader van het VWNW-traject of een passende functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert.
- Indien de herplaatsingskandidaat een functie buiten de gemeentelijke organisatie accepteert, kunnen er maatwerkafspraken gemaakt worden over een financiële tegemoetkoming o.a. indien de aanspraak op het voorwaardelijk pensioen (compensatie van het ABP voor het vervallen van de FPU) verloren gaat.
- Indien de herplaatsingskandidaat geplaatst wordt op een lager gewaardeerde functie (met salarisgarantie), blijven medewerker en werkgever zich inspannen om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau. Manager en medewerker maken afspraken in het “goede gesprek” op welke wijze hier invulling aan wordt gegeven. De medewerker kan zich bijvoorbeeld inschrijven als loopbaankandidaat bij het mobiliteitsbureau Move.

Belangrijkste onderwerpen die niet zijn gewijzigd:

- De voorrangpositie van de herplaatsingskandidaat bij interne vacatures.
- De verplichting van een herplaatsingskandidaat om een passende functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te aanvaarden.
- Indien de herplaatsingskandidaat gedwongen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt hij het recht op zijn salaris en het salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie.
- Indien de herplaatsingskandidaat een functie buiten de gemeentelijke organisatie accepteert, wordt hij ontheven van terugbetalingsverplichtingen (zoals studiekosten) en kunnen er maatwerkafspraken gemaakt worden voor een aanvulling op het salaris indien dat bij de nieuwe werkgever lager ligt.
- Bij een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling wordt een pakketvergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaarden en stelt de gemeente zich voor 3 jaar garant voor een pakket dat (in totaliteit) gelijkwaardig is. Aanvullende afspraken worden vastgelegd in een sociaal plan.

4. Duurzaamheid en gezondheid.

n.v.t.

5. Personeel & Organisatie.

n.v.t.

6. Informatie en automatisering.

n.v.t.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

n.v.t.

8. Beheersparagraaf IBOR.

n.v.t.

9. Financiën

In de landelijke CAO is bepaald dat de kosten van het VWNW-traject voor max € 7.500 ten laste van de gemeente komen. Gedurende dit traject wordt de medewerker volledig doorbetaald en dient de medewerker tijdelijke werkzaamheden te verrichten voor max 80% van zijn aanstellingsomvang (20% van zijn arbeidsuren mag hij besteden aan het VWNW-traject).

Nu er in het sociaal statuut geen werkgarantie meer is opgenomen, kan er reorganisatieontslag worden verleend, mocht de boventallige medewerker na het 2 jarige VWNW-traject niet herplaatst zijn. Dit betekent dat er na 2 jaar een einde komt aan de loonkosten.



Na ontslag bestaat er wel aanspraak op een WW en Bovenwettelijke uitkering, welke kosten voor rekening van de gemeente komen omdat de gemeente eigenrisicodrager is. Tevens is in het sociaal statuut opgenomen dat er maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen financiële tegemoetkoming indien de medewerker een functie buiten de gemeente aanvaardt en als gevolg daarvan een lager salaris gaat ontvangen en/of het voorwaardelijk pensioen (compensatie voor het vervallen van FPU) van het ABP verliest. Voornoemde kosten worden bekostigd uit de formatiebudgetten.

10. Voorstel.

Vaststellen het "Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015" en de bijbehorende toelichting.

11. Vervolg / Planning.

Op 17 december 2014 zal in het Georganiseerd Overleg bijgevoegd "Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015" ondertekend worden door de werknemersvertegenwoordiging.

Burgemeester en wethouders van Maastricht,

gelet op de uitkomst van het overleg in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 7 november 2014,

Besluiten het Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015 vast te stellen:

Sociaal Statuut Gemeente Maastricht 2015

Preambule

De gemeente Maastricht wil één van de beste overheidswerkgevers van Nederland zijn in 2018. In haar hoedanigheid als werkgever vond zij een actueel, aan de huidige tijdsgeest aangepast en bij die tijdsgeest passend, sociaal statuut onontbeerlijk om die doelstelling in optimale transparantie te kunnen realiseren.

Net zoals alle andere gemeenten staat zij voor grote (decentralisatie) opgaven. Hierbij zoekt zij en haar medewerkers de samenwerking met andere gemeenten, medeoverheden, maar ook met burgers, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Hiermee wordt een nieuwe beweging ingezet als het gaat om samenwerkingsverbanden op lokaal niveau. Daarnaast blijven burgers de gemeente aanspreken op de kwaliteit van beleid en dienstverlening. Zowel aan de voorkant als aan de achterkant zal de inrichting van taken en functies blijven veranderen en zal de gemeentelijke organisatie zich hierop voortdurend moeten aanpassen. Dit alles vindt plaats in een context waarin de gemeentelijke arbeidsmarkt vast zit, er weinig instroom is van jongeren, de vergrijzing toeneemt en er een wens is bij werknemers tot meer keuzevrijheid en zekerheid. De gemeente staat dus voor een grote uitdaging de komende periode in een tijd met teruglopende financiële middelen. Dit vraagt veel van zowel de gemeente als haar werknemers. Dit betekent ook dat organisatieveranderingen/reorganisaties aan de orde (kunnen) zijn.

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventaligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventalig worden, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

De “Van-werk-naar-werk-begeleiding” bij boventaligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Dit alles passend in het licht van landelijke (cao)afspraken, zoals:

1. Het bevorderen van instroom van jongeren
2. Het bevorderen van duurzaam werken voor ouderen
3. Het bevorderen van arbeidskansen en inzetbaarheid voor iedereen
4. Het meer in balans brengen van flexibiliteit en werkzekerheid
5. Een open en toegankelijke gemeentelijke arbeidsmarkt
6. Het vergroten van de keuzevrijheid voor werknemers door een IKB
7. Het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden
8. Modernisering en vereenvoudiging van de CAR-UWO

In de CAO 2011-2012 zijn partijen, in het kader van de “CAO van de Toekomst”, begonnen met nieuwe afspraken over “van-werk-naar-werk”, de introductie van een loopbaanbudget, het creëren van een ruimer dagvenster en de aanstelling in algemene dienst. Met bovenstaande doelstellingen doen partijen een volgende stap naar een moderne en toekomstbestendige cao gemeenten. Met dit sociaal statuut wil de gemeente Maastricht haar lokale bijdrage daaraan leveren.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. **AGM:** Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht.
- b. **Functie:** Het in het functieprofiel vastgestelde samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten.
- c. **Geschikte functie:** Functie binnen of buiten de organisatie die geen passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- d. **GO:** Commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Maastricht zoals bedoeld in artikel 12:1 AGM.
- e. **Herplaatsingskandidaat:** Medewerker die als gevolg van een reorganisatie boventallig is verklaard, een besluit tot niet plaatsing heeft ontvangen en als zodanig schriftelijk is aangewezen.
- f. **Medewerker:** Ambtenaar van een organisatieonderdeel van de gemeente waar een reorganisatie plaatsvindt en die in vaste dienst is aangesteld bij werkgever en op wie de aanvullende rechtspositieregeling voor de kunsteducatie (hoofdstuk 19b AGM) niet van toepassing is.
- g. **Passende functie:** Van een passende functie is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van werkgever beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van werkgever binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Hierbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager dan wel hoger is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.
- h. **Personele gevolgen:** Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers.
- i. **Privatisering:** Reorganisatie die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij.
- j. **Publiekrechtelijke taakoverheveling:** Reorganisatie die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
- k. **Remplaçant:** De geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van herplaatsingskandidaat krijgt, zodat een andere (potentiële) herplaatsingskandidaat alsnog geplaatst wordt.
- l. **Reorganisatie:** Iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een onderdeel van de organisatie, waaraan personele gevolgen zijn verbonden.
- m. **Salaris:** Het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
- n. **Salaristoelagen:**
 - Functiegebonden toelagen: toelage onregelmatige dienst, toelage beschikbaarheidsdienst, inconveniëntentoeelage.
 - Persoonsgebonden toelagen: functioneringstoelage, dienstitoelage, arbeidsmarkttoelage, waarnemingstoelage en garantietoelage.
- o. **Sociaal Plan:** Nadere afspraken gebaseerd en aanvullend op dit sociaal statuut met betrekking tot de personele gevolgen van een reorganisatie.
- p. **Sociaal Statuut:** Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015.
- q. **VWNW-traject:** Van-werk-naar-werk-traject zoals bedoeld in het vigerende hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM.
- r. **Werkgever:** De gemeente Maastricht.

Artikel 2 Doel en werkingssfeer

1. 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 reorganisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.
2. Dit sociaal statuut is van toepassing op reorganisaties in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een reorganisatie als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 3 Melding en informeren

1. De werkgever meldt een voornemen tot reorganisatie (vertrouwelijk) aan het GO.
2. De betrokken medewerkers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.
3. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen, dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Hoofdstuk 2 Reorganisaties

Artikel 4 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op reorganisaties, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5 Domeinbepaling

Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.

Artikel 6 Plaatsingsprocedure

Bij reorganisaties wordt de vigerende plaatsingsprocedure toegepast.

Artikel 7 Herplaatsingskandidaat

1. Medewerker die na de plaatsingsprocedure niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie is herplaatst, wordt schriftelijk boventallig verklaard en aangewezen als herplaatsingskandidaat. Daarbij wordt hij op de hoogte gesteld van zijn rechten en plichten.
2. De herplaatsingskandidaat heeft bij de vervulling van vacatures binnen de gemeentelijke organisatie een voorrangpositie op andere medewerkers voor zover die geen voorrangpositie hebben, conform het bepaalde in de vigerende Regeling Werving & Selectie Gemeente Maastricht.
3. De werkgever herplaatst de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, in een passende functie.

Artikel 8 Remplaçantenregeling

1. Een medewerker die geplaatst is - of zal gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kan die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van herplaatsingskandidaat.
2. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd mits er daadwerkelijk op de vrijkomende functie een herplaatsingskandidaat uit het te reorganiseren organisatieonderdeel wordt geplaatst.
3. De remplaçant kan gebruik maken van de flankerende maatregelen zoals opgenomen in dit sociaal statuut.

Artikel 9 Van-werk-naar-werk-traject (VWNW-traject)

1. De vigerende artikelen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM zijn van toepassing op de herplaatsingskandidaat die op de datum waarop de boventalligheid ingaat, een aanstelling heeft voor onbepaalde tijd en die voldoet aan de voorwaarde(n) zoals gesteld in artikel 10d:11 AGM (toepassingsbereik). Het VWNW-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring en de aanwijzing als herplaatsingskandidaat inwerking is getreden.
2. Om onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen, is het VWNW-traject gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de herplaatsingskandidaat in een passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.

Artikel 10 Tijdelijke werkzaamheden en opschorten VWNW-traject

1. Gedurende het VWNW-traject wordt de herplaatsingskandidaat ingezet op tijdelijke werkzaamheden binnen de gemeentelijke organisatie of via detachering buiten de gemeentelijke organisatie.
2. Werkgever en medewerker kunnen in onderling overleg afspreken dat het (resterende deel van het) VWNW-traject wordt opgeschort indien deze tijdelijke werkzaamheden een periode beslaan van minimaal 3 maanden en de medewerker voor de volledige omvang van zijn aanstelling met deze werkzaamheden wordt belast. Na afloop van deze opschorting herleeft de status van herplaatsingskandidaat.
3. Gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid van de herplaatsingskandidaat schort het VWNW-traject niet op. Op basis van een advies van een loopbaanadviseur in de 21^e maand van het traject kan werkgever besluiten het traject te verlengen indien hieraan onvoldoende invulling is gegeven en aantoonbaar zicht bestaat op gedeeltelijk of volledig herstel.

Artikel 11 Wederzijds rechten en verplichtingen

1. De werkgever spant zich maximaal in de herplaatsingskandidaat te faciliteren bij het verwerven van een passende of geschikte functie tijdens het VWNW-traject.
2. De werkgever voert een actief om-, bij- en herscholingsbeleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van de herplaatsingskandidaat.
3. De herplaatsingskandidaat spant zich maximaal in om een passende of geschikte functie te verwerven conform de afspraken in het VWNW-contract.
4. De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie te aanvaarden eventueel na om-, her- of bijscholing.
5. Indien de herplaatsingskandidaat in een lager gewaardeerde functie wordt geplaatst, spannen werkgever en medewerker (ex-herplaatsingskandidaat) zich in dat geval maximaal in om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau.

Artikel 12 Onvoldoende meewerken

1. Werkgever kan aan de herplaatsingskandidaat reorganisatie ontslag verlenen waardoor het VWNW-traject niet aanvangt of voortijdig eindigt:
 - a. in de gevallen zoals genoemd in artikel 10d:19 AGM;
 - b. indien de herplaatsingskandidaat niet of onvoldoende meewerkt aan het vinden van een maatwerkoplossing.
2. In de in lid 1 genoemde gevallen vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering en kan werkgever aan het uitvoeringsorgaan van de werkloosheidswet aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Artikel 13 Plaatsing niet geslaagd

Een medewerker krijgt wederom de status van herplaatsingskandidaat bij het (oude) organisatieonderdeel indien hij als gevolg van een reorganisatie in een andere functie is geplaatst en binnen 1 jaar blijkt dat de medewerker buiten zijn schuld of toedoen niet aan redelijke eisen die aan de functie vervulling worden gesteld, blijkt te kunnen voldoen.

Artikel 14 Salarisgarantie

De medewerker die in een andere functie wordt geplaatst binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt bij "normaal" functioneren in de nieuwe functie (voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen) recht op het salaris en het salarisperspectief (functieschaal) zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 15 Toelagen en onkostenvergoedingen

1. De medewerker die ten gevolge van plaatsing in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie of aanwijzing als herplaatsingskandidaat niet langer of slechts gedeeltelijk aanspraak kan maken op functiegebonden toelagen, heeft aanspraak op een afbouwregeling en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 3 AGM.

2. De medewerker die wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen, zolang de gronden waarop die toelagen werden toegekend, aanwezig zijn.
3. Bij plaatsing in een andere functie of aanwijzing als herplaatsingskandidaat, vervallen de aan de oorspronkelijke functie verbonden onkostenvergoedingen.

Artikel 16 Flankerende maatregelen

1. De herplaatsingskandidaat die een functie aanvaardt buiten de gemeentelijke organisatie, wordt bij ontslag ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen van:
 - a. een tegemoetkoming van studiekosten;
 - b. betaald ouderschapsverlof;
 - c. een tegemoetkoming in verhuiskosten.
2. Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 AGM kunnen er met de herplaatsingskandidaat, die een functie buiten de gemeentelijke organisatie accepteert, op basis van individueel maatwerk nadere afspraken gemaakt worden omtrent:
 - a. een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen financiële tegemoetkoming indien:
 - het salaris bij de nieuwe werkgever lager is dan het salaris dat de herplaatsingskandidaat bij werkgever genoot op het moment van ontslag;
 - de herplaatsingskandidaat de aanspraak op het voorwaardelijk pensioen van het ABP verliest als gevolg van het aanvaarden van een functie buiten de gemeentelijke organisatie.
 - b. andere mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Artikel 17 Anticiperen op reorganisatie

De werkgever kan artikel 7 lid 2, artikel 11 lid 4 en artikel 16 toepassen op medewerkers van wie de arbeidsplaats binnen afzienbare tijd komt te vervallen.

Hoofdstuk 3 Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 18 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 19 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich maximaal inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling betrokken medewerkers behouden blijft.
2. De werkgever treedt in overleg met de nieuwe werkgever over de overname van de medewerkers. In beginsel wordt het uitgangspunt "mens volgt werk" gehanteerd.

Artikel 20 Arbeidsvoorwaardenvergelijking

1. Indien bij de nieuwe werkgever een andere rechtspositieregeling of CAO geldt dan bij werkgever, maakt werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn bij werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Als uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket bij de nieuwe werkgever (gemiddeld) minder is dan het totaal pakket bij werkgever, stelt werkgever zich voor een periode van 3 jaar garant voor een arbeidsvoorwaardenpakket (peildatum moment van overgang) dat in zijn totaliteit (plussen en minnen tegen elkaar afwegend) overeenstemt met dat van werkgever.

Artikel 21 Sociaal Plan

1. Als het GO van mening is dat de privatisering of de publiekrechtelijke taakoverheveling zodanige ingrijpende personele gevolgen heeft dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld waarover in het GO overeenstemming dient te worden bereikt.
2. In dit sociaal plan worden afspraken gemaakt over de overplaatsingsprocedure (inclusief ontslag- en aanstellingsprocedure) alsmede over de rechtspositionele gevolgen die hieraan verbonden

zijn. Tevens kunnen in het sociaal plan naar aanleiding van de arbeidsvoorwaardenvergelijking nadere afspraken gemaakt worden over afbouw, afkoop, behoud of compensatie van aanspraken.

3. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers voordat er overeenstemming is bereikt over het sociaal plan.

Artikel 22 Personeel

1. Werkgever draagt er zorg voor dat de betrokken medewerkers collectief en/of individueel over de rechtspositionele consequenties van de privatisering of taakoverheveling worden geïnformeerd.
2. Aan medewerkers die in dienst treden bij de nieuwe werkgever zal door werkgever op grond van artikel 8:3 AGM eervol ontslag worden verleend.
3. Medewerkers die niet bij de nieuwe werkgever in dienst kunnen treden, worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. Hoofdstuk 2 van dit sociaal statuut is dan van overeenkomstige toepassing, tenzij GO-partijen in een sociaal plan afwijkende en/of aanvullende afspraken maken.

Hoofdstuk 4 Overgangsrecht

Artikel 23 Boventallig vóór 1 januari 2015

1. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2015 boventallig zijn verklaard als gevolg van een reorganisatie en aangewezen zijn als kandidaat bijzondere arbeidsbemiddeling (BAB-status), blijft het Sociaal statuut gemeente Maastricht 2001 gelden.
2. In aanvulling op het Sociaal statuut gemeente Maastricht 2001 is op de in lid 1 bedoelde medewerkers het vigerende hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM (VWNW-traject) van toepassing met dien verstande dat aan hen geen gedwongen reorganisatie ontslag kan worden verleend, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 3:4 lid 4 van het Sociaal statuut gemeente Maastricht 2001 (onvoldoende meewerken aan herplaatsing) en/of artikel 10d:19 AGM (aanbod van werk weigeren of afspraken in VWNW-traject niet nakomen).
3. Het bepaalde in artikel 10 van dit sociaal statuut (tijdelijke werkzaamheden en opschorten van het VWNW-traject) is van overeenkomstige toepassing.
4. Ook na beëindiging van het VWNW-traject blijven werkgever en medewerker zoals bedoeld in lid 1 zich inspannen om tot herplaatsing te komen in een passende of geschikte functie en wordt de medewerker ingezet op tijdelijke werkzaamheden binnen de gemeentelijke organisatie of via detachering buiten de gemeentelijke organisatie.

Artikel 24 Boventallig tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017

1. Aan medewerkers die tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017 boventallig zijn verklaard als gevolg van een reorganisatie en aangewezen zijn als herplaatsingskandidaat, kan behoudens artikel 10d:19 AGM (aanbod van werk weigeren of afspraken in VWNW-traject niet nakomen) reorganisatie ontslag worden verleend vanaf 1 januari 2019 of zoveel eerder of later als in de CAR/UWO het VWNW-traject van 2 jaar korter of langer wordt.
2. Ook na beëindiging van het VWNW-traject blijven werkgever en medewerker zoals bedoeld in lid 1 zich inspannen om tot herplaatsing te komen in een passende of geschikte functie en wordt de medewerker ingezet op tijdelijke werkzaamheden binnen de gemeentelijke organisatie of via detachering buiten de gemeentelijke organisatie.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 25 Geschillenregeling

Geschillen tussen de gemeente, bestuur en/of de centrales van overheidspersoneel over de interpretatie en toepassing van bepalingen in dit sociaal statuut en over de totstandkoming van een sociaal plan zoals bedoeld in artikel 21, worden ter advisering voorgelegd aan de Landelijke Advies- en Arbitragecommissie als bedoeld in artikel 12:3:2 sub b AGM.

Artikel 26 Hardheidsclausule

1. Ingeval de toepassing van een bepaling van dit sociaal statuut in een concreet individueel geval tot een onbillijke situatie leidt, kan werkgever, indien nodig in overleg met betrokken medewerker, van die bepaling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 27 Inwerkingtreding, looptijd, verlenging en opzeggen

1. Dit sociaal statuut treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 1 januari 2025.
2. Verlenging van de looptijd is mogelijk, nadat hierover overeenstemming in het GO is bereikt.
3. Tussentijdse opzegging kan door een van de GO partijen plaatsvinden indien wijzigingen in wet- en regelgeving, die van invloed zijn op dit sociaal statuut, daartoe aanleiding geven dan wel indien een van de GO partijen dit noodzakelijk acht vanwege zwaarwegende redenen.
4. Tussentijdse opzegging vindt schriftelijk plaats nadat dit in het GO is gemeld en met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden.

Artikel 28 Citeertitel

Dit sociaal statuut wordt aangehaald als: "Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015".

Aldus vastgesteld in de vergadering van 9 december 2014,

Burgemeester en wethouders van Maastricht,

De secretaris,

De burgemeester,

Namens de organisaties van medewerkers,

..... datum.....
B. van Velthuisen
Bestuurder Abvakabo FNV

..... datum.....
H.W.C. Verbeek
Bestuurder CNV Publieke Zaak.

Toelichting Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015

Algemeen

Dit sociaal statuut is een aanvulling op hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM.

Daar waar mogelijk is hetgeen reeds in de AGM is geregeld in dit sociaal statuut niet herhaald, tenzij dit nodig is voor de leesbaarheid. Met "CAO" wordt in deze toelichting de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) bedoeld.

Artikel 1 Definities

sub c: Geschikte functie

Deze term wordt in de CAO gebruikt en betreft alle functies die niet voldoen aan de eisen die worden gesteld aan een passende functie maar die de medewerker toch bereid is te vervullen.

sub f: Medewerker

Medewerkers die onder de aanvullende rechtspositieregeling voor Kunsteducatie (hoofdstuk 19b AGM) vallen, kunnen wel als boventallig worden aangewezen en dienen dan ook het VWNW-traject te volgen aangezien hoofdstuk 10d AGM ook op hen van toepassing is. Tevens worden zij aangewezen als voorrangskandidaat bij vervulling van vacatures conform de Regeling Werving en Selectie. Voor de medewerkers werkzaam bij de griffie is dit sociaal statuut door de werkgeverscommissie van de Raad vastgesteld en is dus ook op hen van toepassing.

sub g: Passende functie

Deze definitie is ook opgenomen in de Regeling Werving & Selectie.

Voor wat betreft "2 schalen lager" wordt verwezen naar de volgende jurisprudentie:

- CRvB 17 april 2008 (ECLI:NL:CRvB 2008 BE 0011) en

- TAR 1992/145 CRvB 14 mei 1992

De medewerker is verplicht mee te werken aan plaatsing in een passende functie. Indien de medewerker van oordeel is dat de functie niet passend is, kan hij toch in deze functie geplaatst worden (motiveren) en kan hij bezwaar aantekenen.

sub l: Reorganisatie

Ook het opheffen van één functie of het krimpen van 1 fte in de formatie is een kleine reorganisatie. De betreffende medewerker wiens functie wordt opgeheven/fte wordt geschrapt en die niet geplaatst kan worden op een nieuwe functie die eventueel is ontstaan, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat. Op hem/haar is het sociaal statuut van toepassing evenals hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM. Indien het een dergelijke kleine reorganisatie betreft, hoeft er geen advies op grond van artikel 25 WOR aan de OR te worden gevraagd aangezien er op grond van de WOR pas sprake is van een reorganisatie indien er sprake is van een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging.

sub m en n: Salaris en salaris toelagen

Terminologie en definities zijn aangepast aan de CAO 2013-2015. Het betreffende hoofdstuk waarin deze definities zijn bepaald (hoofdstuk 3 CAR) treedt echter pas in werking op 1 januari 2016. Tot die tijd wordt onder de volgende termen verstaan:

Salaris = het bedrag van de salarisschaal dat aan de medewerker is toegekend;

Salaristoelagen = toelagen;

Toelage beschikbaarheidsdienst = wachtdienst;

Inconveniënttoelage = inconveniëntenvergoeding;

Functioneringstoelage = persoonlijke toelage;

Arbeidsmarkttoelage = toelage voor werving en behoud.

Artikel 3 Melding en informeren

Met GO-partijen is afgesproken dat indien het een kleine reorganisatie betreft (1 of enkele fte's) ook achteraf aan het GO de melding gedaan kan worden. Tevens is afgesproken dat de betreffende medewerker(s) en het GO gelijktijdig geïnformeerd kunnen worden.

Met een versnelde procedure wordt bedoeld dat een melding van een voornemen tot reorganisatie in een extra GO-overleg wordt besproken/behandeld.

Artikel 5 Domeinbepaling

Het bepalen op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft, is belangrijk voor het correct toepassen van de plaatsingsprocedure.

Artikel 6 Plaatsingsprocedure

Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn.

Artikel 7 Herplaatsingskandidaat

In de Regeling Werving & Selectie zijn ook nog andere voorrangskandidaten bepaald, namelijk degenen ten aanzien van wie een inspanningsverplichting tot herplaatsing bestaat op grond van:

- Wet verbetering Poortwachter; dit zijn de medewerkers die op grond van ziekte/ arbeidsongeschiktheid niet meer kunnen terugkeren naar hun eigen functie;
- Van-werk-naar-werk-traject (hoofdstuk 10d, paragraaf 5 AGM) en onder de aanvullende rechtspositieregeling voor een instelling voor kunsteducatie vallen (hoofdstuk 19b AGM); dit zijn de docenten werkzaam bij Kumulus, zij vallen niet onder het sociaal statuut;
- het eindigen van tijdelijke werkzaamheden (klus, project).

De herplaatsingskandidaat heeft voorrang op andere ambtenaren maar niet op andere voorrangskandidaten.

Artikel 8 Remplaçantenregeling

Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van dit sociaal statuut toekomen. Indien uitvoering van het VWNW-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een "verantwoorde bedrijfsvoering", kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde worden betrokken.

Artikel 9 VWNW-traject

In 10d:11 AGM is de voorwaarde gesteld dat een medewerker 2 jaar in dienst moet zijn van de gemeente Maastricht, om in aanmerking te komen voor een VWNW-traject. Deze voorwaarde in de CAO zou in de toekomst kunnen wijzigen. De voorwaarde heeft tot gevolg dat de herplaatsingskandidaat die op het moment van boventalligheid niet 2 jaar in dienst is, geen aanspraak kan maken op een VWNW-traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d AGM en zonder opzegtermijn op grond van reorganisatie kan worden ontslagen. Betrokken medewerker maakt vervolgens aanspraak op een WW en een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering die ten laste komt van de gemeente. Op grond van artikel 72a WW heeft een overheidswerkgever echter tot taak de inschakeling in de arbeid te bevorderen van degene die na ontslag recht heeft op een WW-uitkering. GO-partijen hebben daarom afgesproken dat de gemeente concreet invulling geeft aan deze verplichting zoals gesteld in art. 72a WW aan een medewerker die niet voldoet aan de voorwaarde (2 jaar in dienst bij de gemeente) en reorganisatie-ontslag wordt verleend. Hierbij kan gedacht worden aan begeleiding door het mobiliteitsbureau van de gemeente maar ook andere begeleidingafspraken met de ontslagen medewerker zijn mogelijk.

Artikel 10 Tijdelijke werkzaamheden en opschorten VWNW-traject

Lid 1: Gedurende de periode dat de medewerker de status heeft van herplaatsingskandidaat behoeven de tijdelijke werkzaamheden geen passende werkzaamheden te betreffen.

Lid 2: Zowel de werkgever als de werknemer moeten het ermee eens zijn dat de tijdelijke werkzaamheden het VWNW-traject opschort. Indien een van de partijen dit onwenselijk acht, vindt er geen opschorting plaats. Nadat de tijdelijke werkzaamheden zijn beëindigd, wordt het (resterende deel van het) VWNW-traject voortgezet en heeft de medewerker weer de status van herplaatsingskandidaat.

Artikel 11 Wederzijdse rechten en verplichtingen

Lid 5: Indien de medewerker als gevolg van een reorganisatie definitief in een lager gewaardeerde functie wordt geplaatst, bespreken leidinggevende en medewerker in het "goede gesprek" op welke wijze invulling wordt gegeven aan de inspanningen die beiden moeten verrichten om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau. Afgesproken kan bijvoorbeeld worden dat medewerker zich laat inschrijven als loopbaankandidaat bij het mobiliteitsbureau.

Artikel 12 Onvoldoende meewerken

Artikel 10d:19 AGM noemt de volgende situaties waarin tussentijdse beëindiging mogelijk is:

- als medewerker plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert;
- als medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract.

Artikel 13 Plaatsing niet geslaagd

Zie toelichting bij artikel 26 Hardheidsclausule.

Artikel 15 Toelage en onkostenvergoeding

In de CAO 2013-2015 is afgesproken dat de afbouwregeling m.i.v. 1 januari 2016 wordt opgenomen in hoofdstuk 3. Op het moment van inwerkingtreding van dit sociaal statuut (1 januari 2015) is dit nog in de lokale bezoldigingsverordening opgenomen; deze komt te vervallen m.i.v. 1 januari 2016.

Artikel 16 Flankerende maatregelen

In dit artikel valt onder “de herplaatsingskandidaat die een functie buiten de gemeentelijke organisatie accepteert” ook de herplaatsingskandidaat die om ontslag verzoekt en als zelfstandige (bv. als ZZP-er) wil starten.

Als tegemoetkoming voor het vervallen van de FPU kan er aanspraak bestaan op verhoging van het ABP KeuzePensioen. Dit wordt door het ABP het “voorwaardelijk” pensioen genoemd. Ten tijde van het vaststellen van dit sociaal statuut stelde het ABP de volgende voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen:

- u blijft tot 1-1-2023 onafgebroken in dienst bij een werkgever die bij ABP is aangesloten (of u gaat vóór 2023 met pensioen, maar bent tot uw pensioen onafgebroken in dienst geweest bij een werkgever die bij ABP is aangesloten), én
- u was zowel op 31-12-2005 als op 1-1-2006 (gedeeltelijk) in dienst bij een werkgever die bij ABP is aangesloten.

Onder 'onafgebroken' verstaat het ABP:

- een onderbreking van maximaal 2 maanden;
- een wachtgeld- of ontslaguitkering van maximaal 18 maanden;
- een invaliditeitspensioen/arbeidsongeschiktheidspensioen van maximaal 5 jaar;
- en na de onderbreking moet u weer in dienst zijn bij een werkgever die bij ABP is aangesloten.

Artikel 17 Anticiperen op reorganisatie

Voordat dit artikel kan worden toegepast, moet vast staan dat er arbeidsplaatsen komen te vervallen. Daarom moet er een definitief besluit liggen van het daartoe bevoegde gezag dat de reorganisatie wordt doorgevoerd.

Het beschikbaar stellen van mobiliteitsbevorderende voorzieningen in de pre-reorganisatiefase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventaligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.

De medewerker die dit betreft, krijgt vooruitlopend op zijn boventaligheid een voorrangspositie bij vacatures en heeft vanaf dat moment ook de plicht om passende functies te accepteren.

Artikel 19 Werkgelegenheid

In beginsel wordt bij een privatisering of een publiekrechtelijke taakoverheveling het principe “mens volgt werk” gehanteerd. Echter in dergelijke trajecten is altijd een externe partij betrokken met wie afspraken gemaakt dienen te worden over de wijze en de voorwaarden waaronder de medewerkers overgaan.

Artikel 24 Boventalig tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017

In dit artikel is bepaald dat vanaf 1 januari 2019 aan degenen die herplaatsingskandidaat zijn geworden tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017 reorganisatieontslag kan worden verleend. Hierop zijn 2 uitzonderingen:

- indien de herplaatsingskandidaat aanbod van werk weigert of afspraken in VWNW-traject niet nakomt; in dat geval kan ook eerder reorganisatieontslag worden verleend (zie art. 10d:19 AGM);
- indien de LOGA partijen een korter of langer VWNW-traject in de CAO afspreken.

Voorbeeld 1

Stel het VWNW-traject wordt in de CAO verkort naar 1,5 jaar dan kan aan een medewerker die per 1 januari 2015 als herplaatsingskandidaat is aangewezen reorganisatieontslag worden verleend per 1 juli 2018 (half jaar korter dan 1 januari 2019).

Voorbeeld 2

Stel het VWNW-traject wordt in de CAO verlengd naar 3 jaar dan kan aan een medewerker die per 1 januari 2015 als herplaatsingskandidaat is aangewezen reorganisatieontslag worden verleend per 1 januari 2020 (een jaar langer dan 1 januari 2019).

Artikel 25 Geschillenregeling

LAAC doet een uitspraak die bindend is. Bij procedurele fouten kan er ook nog een gerechtelijke procedure gestart worden.

Artikel 26 Hardheidsclausule

Indien het besluit rechtspositionele gevolgen heeft, is bezwaar en beroep mogelijk.

Voorbeelden zijn:

- indien een medewerker op afzienbare termijn de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en hij a.g.v. een reorganisatie boventallig wordt, kan bezien worden of een VWNW-traject nog reëel is;
- indien een plaatsing niet geslaagd is (buiten schuld of toedoen van de medewerker), krijgt de medewerker opnieuw de status van herplaatsingskandidaat. Bezien moet worden of een tweede VWNW-traject zinvol is, hierover kunnen maatwerk afspraken gemaakt worden.

Artikel 27 Inwerkingtreding, looptijd, verlenging en opzeggen

Lid 3: Indien een van de GO-partijen het noodzakelijk acht dat in het sociaal statuut wijzigingen/aanvullingen worden doorgevoerd, dan wordt dit minimaal een keer in het GO besproken. Indien GO-partijen geen overeenstemming bereiken, kan gebruik gemaakt worden van de opzegmogelijkheid. Indien er tussen partijen discussie ontstaat of er sprake is van zwaarwegende redenen, kan dit voorgelegd worden aan het LAAC dat een bindende uitspraak doet.