

Sociaal Statuut GR RDWI RSD KRH

Inleiding.

Het Sociaal Statuut geeft een basis bij reorganisatie en veranderingen waarbij de belangen op basis van gelijkwaardigheid van medewerkers en organisatiebelangen zorgvuldig dienen te worden afgewogen.

Doel en werkingssfeer

Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen van de medewerkers vast te leggen, die nodig zijn om de gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen, waarbij het beleid is gericht op het voorkomen van gedwongen ontslagen. In het verlengde daarvan kunnen bij het plaatsen als boventallige onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Preambule

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen gedwongen ontslagen c.q. plaatsing in boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Als desondanks medewerkers als boventallige worden geplaatst, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker, met toepassing van de regelgeving "van werk naar werk begeleiding" zoals is voorgeschreven in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR UWO, er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk in een passende functie wordt geplaatst, hetzij binnen als buiten de RDWI organisatie, of een andere (maatwerk) oplossing te realiseren.

SOCIAAL STATUUT

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1:1

Definities

Voor de toepassing van dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

1. **Bestuur:** het Algemeen Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen
2. **Bezwarencommissie:** een paritaire commissie als bedoeld in artikel 3.8
3. **Boventalligheid:** de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
4. **CAR – UWO:** Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
5. **Diensttijd:** de bij de RDWI doorgebrachte diensttijd op basis van een aanstelling bij de RDWI en de diensttijd direct voorafgaand bij gemeente of organisaties waarvan de taken zijn overgedragen aan de RDWI.
6. **Commissie van Werk naar Werk:** een paritaire commissie als bedoeld in artikel 8
7. **Geschikte functie:** een functie, niet vallend onder het begrip passend, die de medewerker, mede gelet op zijn geschiktheid en het kennis en ervaringsniveau van de functie, bereid is te vervullen.
8. **GO:** de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR – UWO
9. **Medewerker:** de ambtenaar in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden regeling voor de sector gemeenten (CAR) in dienst bij het onderdeel

- Regionale Sociale Dienst KRH,, evenals de werknemer in dienst bij het onderdeel Regionale Sociale Dienst KRH met wie het bestuur een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
10. **Ongewijzigde functie:** een functie waarvan de taakonderdelen gezamenlijk tenminste 75 % deel uitmaken van de functie die medewerker voor de organisatie vervulde.
 11. **OR:** de Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 12. **Passende functie:** een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau en vergelijkbare taken, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, geschiktheid, omstandigheden en de bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is in principe hetzelfde functieniveau, maar kan ook een hoger of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.
 13. **Plaatsingscommissie:** een paritaire commissie als bedoeld in artikel 3.5.
 14. **Remplacantenregeling:** de geplaatste of te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig geplaatste medewerker krijgt met als doel een boventallig geplaatste alsnog op een passende functie te plaatsen.
 15. **Reorganisatie:** Als gevolg van uitvoering van een visie genomen besluit tot een belangrijke wijziging van de werkzaamheden van de RDWI of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatie structuur van de RDWI, die niet van tijdelijke aard is, personele gevolgen met zich meebrengt en met instemming van het GO door het bestuur is vastgesteld. Van een reorganisatie is sprake als daarbij vier of meer medewerkers betrokken zijn.
 16. **Salaris:** het voor de medewerker geldende bedrag als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR, met inbegrip van het salarisperspectief en eventuele schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
 17. **Sekse:** Onder mannelijke naamgevingen worden eveneens vrouwelijke naamgevingen begrepen.
 18. **Sleutelfunctie:** een functie die in overleg en instemming van de OR als zijnde van groot belang voor de nieuw gevormde organisatie en op basis van geschiktheidseisen wordt vervuld.
 19. **Sociaal plan:** nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut met betrekking tot de personele gevolgen van een reorganisatie.
 20. **Taakoverheveling:** publiekrechtelijk: een deel (van de taken) van de organisatie gaat over naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
privaatrechtelijk: de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe privaatrechtelijke rechtspersoon of de overdracht van een deel (van de taken) van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;
 21. **Werkgever:** het Dagelijks Bestuur van de GR RDWI
 22. **VWNW:** Het onderzoeken, scholen en begeleiden van de boventallig geplaatste medewerker naar een passende functie, zowel intern als extern, overeenkomstig de bepalingen in artikel 10d van de CAR.

Artikel 1:2 *Werkings sfeer*

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle besluiten tot reorganisatie binnen de Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug.

Artikel 1:3 *Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot reorganisatie*

Het bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 *Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele medewerkers*

Het bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet of besluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 *Onderzoek naar reorganisatie*

- Als het bestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de OR en de betrokken medewerkers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
- Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de OR zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
- De medewerkers en de OR worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
- De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR en het GO.

Artikel 2:2 *Overleg over de personele gevolgen en maatregelen*

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de reorganisatie, wordt in het GO overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het GO van mening is dat de reorganisatie zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het bestuur een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het GO overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het GO kunnen tussentijds bijeen worden geroepen, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:3 *Taakverdeling tussen OR en GO.*

Ten aanzien van medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van reorganisatie aan bod komen, zoveel mogelijk door één orgaan worden behandeld.

De taakverdeling tussen beide medezeggenschapsorganen (GO en OR) wordt onderling afgestemd en ter kennis gebracht aan het bestuur van de GR RDWI.

Artikel 2:4 *Kennisgeving en uitvoering besluit*

1. Als er een definitief besluit is genomen tot reorganisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het GO de OR en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de OR zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot reorganisatie wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de OR van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid

Artikel 3:1 *Werkings sfeer hoofdstuk*

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

Artikel 3:2 *Werkgelegenheid tijdens interne reorganisatie*

De RDWI zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat bij reorganisatie betrokken medewerkers onvrijwillig werkloos raken. Uitgangsverplichting is uitvoering geven aan artikel 10d van de CAR – UWO (VWNW).

Artikel 3:3 *Voorkeursvolgorde bij plaatsing*

1. De RDWI hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisatie, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen
 - b. de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende functie
 - c. de medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie
 - d. de medewerker wordt boventallig geplaatst
2. plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals elders beschreven.

Artikel 3.4 *Uitgangspunten bij de plaatsingsprocedure*

1. Door het bestuur van de RDWI, wordt na instemming van de OR een functieboek en een formatieplan vastgesteld.
2. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om aan de hand van het functieboek zijn belangstelling kenbaar te maken voor de naar zijn mening meest voor de hand liggende "mens volgt werk functie" en tevens voor maximaal twee andere voorkeursfuncties.
3. De belangstellingsregistratie geldt als hulpmiddel voor de in te stellen plaatsingscommissie.
4. De medewerker die wordt geplaatst in een passende functie van een lager salarisoniveau binnen de RSD behoudt voor onbepaalde tijd recht op het salaris en salarisperspectief zoals die voor hem golden in de oude functie (salarisgarantie)
5. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een geschikte functie van een lager salarisoniveau, binnen de RSD, geldt gedurende twee jaar een salarisgarantie verbonden aan een wederzijdse inspanningsverplichting en zorgplicht tot het vinden van een functie op het salarisoniveau van de oude functie. Werkgever en medewerker maken hierover afspraken en leggen die vast. De salarisgarantie blijft gehandhaafd als na afloop van de periode van twee jaar de medewerker niet blijkt te zijn geplaatst in een functie op het oude salarisoniveau en dit valt de werknemer niet te verwijten op grond van weigering of nalatigheid.

Artikel 3:5 *Plaatsingscommissie*

1. De plaatsingscommissie bestaat uit drie leden:
 - één lid benoemd door het bestuur van de RDWI
 - één lid voorgedragen door de organisaties van overheidspersoneel
 - één door beide voorgaande leden aan te wijzen onafhankelijk voorzitter
2. De commissie regelt de vervanging van de voorzitter.

3. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een der bestuursorganen van de RDWI.
4. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen op ieder moment aftreden. Hiervan doen zij schriftelijk mededeling aan het bestuursorgaan, de commissie voor het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad.
5. De aftredende voorzitter en de aftredende (plaatsvervangende) leden van de commissie blijven hun functie vervullen totdat in de opvolging is voorzien.
6. De commissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door derden. Dezen hebben geen stemrecht.
7. Door het bestuur wordt een ambtelijk secretaris aan de commissie toegevoegd. Deze is geen lid en heeft geen stemrecht.
8. De commissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het bestuur, m.b.t. de plaatsing van de medewerkers
9. De commissie kan besluiten tot het horen van:
 - de betrokken medewerker;
 - informanten;
 - tot het inzien van alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken.
10. De betrokken medewerker kan zich laten bijstaan tijdens het plaatsingsgesprek.
11. De commissie kan adviseren wijzigingen in de taakinhoud en/of formatieomvang aan te brengen teneinde te trachten iedere medewerker in een passende of geschikte functie te plaatsen.
12. De commissie past in noodzakelijke situaties het afspiegelingsbeginsel toe.
13. De commissie dient voltallig tot besluitvorming te komen.
14. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

Artikel 3.6 **Voorlopige plaatsing**

- a. De plaatsingscommissie brengt advies uit aan het bestuur, waarna deze een voorlopig besluit neemt.
- b. Het bestuur informeert de medewerker binnen 14 dagen schriftelijk over het uitgebrachte advies van de plaatsingscommissie over zijn plaatsing.
- c. Door het bestuur kan in het geval van zwaarwichtige redenen gemotiveerd afgeweken worden van het uitgebrachte advies van de plaatsingscommissie. Deze wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.
- d. Bij plaatsing in een geschikte functie binnen de organisatie verplicht de werkgever zich binnen een redelijke termijn de betrokken medewerker alsnog in een passende functie te plaatsen.

Artikel 3:7 **Bedenkingen**

Indien de voorlopig geplaatste medewerker bedenkingen heeft kan hij gemotiveerd, met inbreng van nieuwe elementen, deze binnen twee weken kenbaar maken aan het bestuur. Het bestuur verzoekt de plaatsingscommissie om binnen drie weken advies uit te brengen omtrent de bedenkingen van de medewerker. De medewerker kan door de plaatsingscommissie worden gehoord over de nieuwe informatie. De medewerker kan zich laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 3.8 **Bezwaar tegen de definitieve plaatsing**

De medewerker die definitief is geplaatst kan in bezwaar gaan bij de in te stellen bezwarencommissie.

1. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden:
 - één lid benoemd door het bestuur van de RDWI
 - één lid voorgedragen door de organisaties van overheidspersoneel
 - één door beide voorgaande leden aan te wijzen onafhankelijk voorzitter
2. De commissie regelt de vervanging van de voorzitter.
3. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een der bestuursorganen van de RDWI.
4. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen op ieder moment aftreden. Hiervan doen zij schriftelijk mededeling aan het bestuursorgaan, de commissie voor het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad.
5. De aftredende voorzitter en de aftredende (plaatsvervangende) leden van de commissie blijven hun functie vervullen totdat in de opvolging is voorzien.
6. De commissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door derden. Dezen hebben geen stemrecht.
7. Door het bestuur wordt een ambtelijk secretaris aan de commissie toegevoegd. Deze is geen lid en heeft geen stemrecht.
8. De commissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het bestuur, m.b.t. het bezwaar van de medewerkers
9. De commissie kan besluiten tot het horen van:
 - de betrokken medewerker;
 - informanten;
 - tot het inzien van alle voor het bezwaar van belang zijnde stukken.
10. De betrokken medewerker kan zich laten bijstaan tijdens de zitting van de bezwarencommissie.
11. De commissie dient voltallig tot besluitvorming te komen.
12. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

Een bezwarenprocedure schort de plaatsingsbesluiten niet op.

Hoofdstuk 4 Boventallig geplaatsten

Artikel 4.1 Boventallig geplaatst

Medewerkers die na de plaatsingsfase boventallig zijn geplaatst hebben voorrang bij het vervullen van vacatures, indien deze voldoen aan het criterium passend dan wel geschikt en aan de gestelde eisen wordt voldaan.

Artikel 4:2 Remplacanten regeling

Medewerkers die geplaatst zijn in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig geplaatste. In diens plaats kan dan een eerder boventallig geplaatste medewerker alsnog worden geplaatst, indien aan de gestelde eisen wordt voldaan. In die gevallen zal maatwerk worden toegepast

Artikel 4:3 Inzet boventallig geplaatste medewerkers

Boventallig geplaatste medewerkers worden met in acht neming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment – beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de RSD.

Hoofdstuk 5

Van werk naar werk

Artikel 5.1 *Doorlopen vwnw-traject*

1. Op boventallig geplaatste medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de rechtspositieregeling CAR – UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventallige plaatsing in werking is getreden, hebben boventallig geplaatste medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.

Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben recht op het doorlopen van het VWNW-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 5.2 *Herplaatsing*

1. Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie
2. Boventallig geplaatste medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.
3. De boventallig geplaatste medewerker is verplicht, onverminderd zijn wettelijke rechten, een passende functie die hem is toegewezen te vervullen
4. De boventallig geplaatste medewerker is verplicht hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden te vervullen, zover dat in redelijkheid en billijkheid van hem verlangd kan worden
5. Werkgever kan disciplinaire maatregelen nemen wanneer de medewerker, na zorgvuldig overleg, weigert een hem aangeboden passende functie of tijdelijke werkzaamheden te vervullen.

Artikel 5.3 *Onderbreken vwnw-traject*

Wanneer een boventallig geplaatste medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de VWNW-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW-traject op te schorten.

Artikel 5.4 *Lager gewaardeerde functie*

Medewerkers die het VWNW-traject volgen kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 1 salarisschaal lager. Hierbij geldt een functieniveau-garantie voor een volgende reorganisatie van twee jaar en een persoonsgebonden toelage ter hoogte van het verschil in salaris voor de duur van twee jaar, zolang gedurende die periode sprake blijft van verschil in salaris.

**Artikel 5:5 *Garantiebepalingen bij taakoverheveling:
primaire arbeidsvoorwaarden***

1. De medewerker die een tijdelijke aanstelling heeft dan wel met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde tijd is aangegaan en die niet boventallig is, krijgt bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde tijd overeenkomstig de nog resterende looptijd van de tijdelijke aanstelling. De nieuwe werkgever garandeert het perspectief op een vast dienstverband zoals dat gold bij aanvang van de aanstelling bij de werkgever.
2. De medewerker die een vaste aanstelling heeft dan wel met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd is aangegaan, krijgt bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.
3. Met betrekking tot het salaris en het salarisperspectief geldt een netto-netto garantie. In het geval van nog lopende cao-onderhandelingen in de sector gemeenten wordt de garantie definitief vastgesteld zodra er een cao-akkoord is bereikt.
4. Met betrekking tot de persoonsgebonden toelage wegens uitstekend functioneren geldt een garantie voor de duur van één jaar bij plaatsing in een functie van gelijkwaardig salarisniveau. Het is ter beoordeling van de nieuwe werkgever of na afloop van het jaar de toelage worden voortgezet. Bij intrekking van de toelage is een garantie conform de volgende afbouwregeling van toepassing:
 - het eerste halfjaar 100% van de daling van de bezoldiging;
 - het tweede halfjaar 75% van de daling van de bezoldiging;
 - het derde halfjaar 50% van de daling van de bezoldiging;
 - het vierde halfjaar 25% van de daling van de bezoldiging.
5. Voor de medewerker die wordt geplaatst in een functie van hoger salarisniveau vervalt de persoonsgebonden toelage wegens uitstekend functioneren.
6. Met betrekking tot de arbeidsmarkttoelage geldt de garantie voor de duur van de periode die bij toekenning van de toelage is vastgesteld.
7. Indien de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst niet of naar een lager niveau is verbonden aan de functie bij de nieuwe werkgever, is een garantie conform de volgende afbouwregeling van toepassing:
 - het eerste halfjaar 100% van de daling van de bezoldiging;
 - het tweede halfjaar 75% van de daling van de bezoldiging;
 - het derde halfjaar 50% van de daling van de bezoldiging;
 - het vierde halfjaar 25% van de daling van de bezoldiging.

**Artikel 5:6 *Garantiebepaling bij taakoverheveling:
secundaire arbeidsvoorwaarden en overgangsrecht***

1. Indien het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden van de werkgever gunstiger is stelt de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad overgangsrecht vast.
2. Het overgangsrecht betreft, afhankelijk van de aard van de secundaire arbeidsvoorwaarde(n), een (combinatie van een) regeling van financiële en/of materiële aard.
3. Het overgangsrecht is gedurende het eerste jaar volledig en kent gedurende het tweede en derde jaar een afbouw naar 75, respectievelijk 50 procent
4. De werkgever informeert het Georganiseerd Overleg over de uitkomst van het overleg ingevolge lid 1.

5. Het overgangsrecht, voor zover niet vergolden in de vorm van een uitkering ineens, vervalt indien de medewerker binnen de overgangstermijn van drie jaar van werkgever verandert, gebruik maakt van het recht op (keuze)pensioen of werkloos wordt.

Artikel 5:7 **Garantie bepaling bij taakoverheveling:
werkgelegenheid en inkomen**

1. De medewerker heeft met betrekking tot behoud van werkgelegenheid en inkomen gedurende 5 jaren na de datum van taakoverheveling de volgende garanties:
 - 1.1 de nieuwe werkgever garandeert dat de medewerker gedurende het eerste jaar na de datum van taakoverheveling geen onderdeel zal zijn van een reorganisatie- of inkrimpingtraject;
 - 1.2 de nieuwe werkgever garandeert aan de medewerker dat in geval van voorgenomen ontslag als gevolg van reorganisatie of inkrimping met ingang van het 2^e jaar of gedurende het 2^e en 3^e jaar na de datum van taakoverheveling, ongeacht de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO, een Van werk naar werk traject van toepassing zal zijn overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 10d CAR;
 - 1.3 in afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR eindigt het Van werk naar werk traject uiterlijk aan het eind van het 3^e jaar na de datum van taakoverheveling;
 - 1.4 de werkgever garandeert dat de medewerker die na beëindiging van het Van werk naar werktraject recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt, gedurende het 4^e en 5^e jaar na de datum van taakoverheveling een (aanvulling op de) aanvullende uitkering ontvangt overeenkomstig die welke hij ingevolge hoofdstuk 10d CAR zou hebben genoten.
2. De nieuwe werkgever garandeert dat de medewerker wordt geplaatst bij een rechtsoptolger van de nieuwe werkgever, indien binnen de in lid 1 genoemde termijn van vijf jaar sprake zou zijn van fusie van ondernemingen.
3. De werkgever garandeert in geval van faillissement van de nieuwe werkgever binnen de in lid 1 genoemde termijn van vijf jaar:
 - a. dat de medewerker wordt geplaatst bij een nieuwe contractpartij in het geval een nieuwe aanbestedingsprocedure wordt gevoerd;
 - b. een herleving van het dienstverband indien en vanaf het moment dat de werkzaamheden weer in eigen beheer zullen worden uitgevoerd;
4. Gedurende de fase waarin een nieuwe aanbestedingsprocedure als bedoeld in lid 3 onder wordt gevoerd, dan wel hervatting van de werkzaamheden in eigen beheer als bedoeld in lid 3 onder b wordt voorbereid, garandeert de werkgever:
 - a. gedurende de eerste drie jaar na de datum van taakoverheveling een aanvulling tot het laatstgenoten inkomen indien de medewerker recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt;
 - b. gedurende het 4^e of 5^e jaar na de datum van taakoverheveling een aanvulling op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet overeenkomstig die welke de medewerker ingevolge hoofdstuk 10d CAR zou hebben genoten, indien de medewerker de werkloosheidsuitkering ook daadwerkelijk ontvangt.
5. De medewerker wordt uitgesloten van het overgangsrecht ingevolge lid 1 tot en met 4 indien hij werkloos wordt op één van de volgende gronden:
 - bij verwijtbaarheid in de zin van de Werkloosheidswet
 - wegens disfunctioneren
 - middels een vaststellingsovereenkomst ex artikel 900 van boek 7 BW

Hoofdstuk 6 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 6.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de rechtspositieregeling CAR-UWO stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een overeenkomst vastgelegd. Bij een VWNW-traject worden deze afspraken in een vwnw-contract vastgelegd (artikel 10d:16 rechtspositieregeling CAR – UWO). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

Bij mobiliteitsbevorderende maatregelen kan aan een breed scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventaligheid.

Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Mogelijke voorzieningen zijn:

- voorrang bij interne vacatures binnen zowel de eigen organisatie als het netwerk waarbij de GR RDWI is aangesloten;
- terugkeergarantie (beperkte periode)
- kwijtschelding van financiële verplichtingen (studiekosten, ouderschapsverlof)
- loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining etc.
- het volgen van opleiding, om- en bijscholing
- aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering
- begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf
- salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop)
- vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop)
- ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek
- maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen

In een op te stellen Sociaal Plan wordt, het toe te kennen budget vastgesteld, conform art. 10.d. lid 10 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de CAR – UWO. Het toegekende budget wordt in mindering gebracht op de transitievergoeding vanuit de Wet Werk en Zekerheid aan de medewerker

Artikel 6.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een overeenkomst (individueel maatwerk of VWNW-contract).

Artikel 6.3 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 6.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment eventueel boventalig zijn.

Hoofdstuk 7 Commissie Van Werk naar Werk

Artikel 7.1 Samenstelling

1. De commissie Van Werk naar Werk bestaat uit drie leden:
 - één lid benoemd door het bestuur van de RDWI
 - één lid voorgedragen door de organisaties van overheidspersoneel
 - één door beide voorgaande leden aan te wijzen onafhankelijk voorzitter
2. De commissie regelt de vervanging van de voorzitter.
3. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een der bestuursorganen van de RDWI.
5. De voorzitter en de (plaatsvervangende) leden van de commissie kunnen op ieder moment aftreden. Hiervan doen zij schriftelijk mededeling aan het bestuursorgaan, de commissie voor het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad.
5. De aftredende voorzitter en de aftredende (plaatsvervangende) leden van de commissie blijven hun functie vervullen totdat in de opvolging is voorzien.
6. De commissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door derden. Dezen hebben geen stemrecht.
7. Door het bestuur wordt een ambtelijk secretaris aan de commissie toegevoegd. Deze is geen lid en heeft geen stemrecht.
8. De commissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het bestuur, m.b.t. geschillen over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in art. 10d:23 vijfde lid
9. De commissie kan besluiten tot het horen van:
 - de betrokken medewerker;
 - informanten;
 - tot het inzien van alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken.
10. De betrokken medewerker kan zich laten bijstaan tijdens het plaatsingsgesprek.
11. De commissie dient voltallig tot besluitvorming te komen.
12. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

Artikel 7.2 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 rechtspositieregeling CAR – UWO in te stellen paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. Het advies van de paritaire commissie is bindend.
4. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 8.1 Hardheidsclausule.

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor de medewerker, kan het bestuur van het Statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist het bestuur.

Artikel 8.2 Inwerkingtreding en looptijd

Dit sociaal statuut treedt in werking op 1 maart 2015 en eindigt op 1 januari 2018 en wordt bij het einde van de looptijd stilzwijgend verlengd tenzij een van de partijen die dit Statuut zijn overeengekomen, het wenselijk acht wijzigingen door te voeren of het Statuut te vervangen.

Aldus besloten in de vergadering van

Het dagelijks bestuur van de GR RDWI RSD KRH

De voorzitter

De secretaris

Aldus getekend door:

Namens Abvakabo

Namens CNV Connectief,
sector overheid

P. Tuinman

A. Los