

Sociaal Statuut

Preambule

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om werknemers aan het werk te houden. Als er ondanks die inspanningen toch werknemers boventallig worden, dan hebben werkgever en de betrokken werknemers een gedeelde verantwoordelijkheid om te zorgen voor ander werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Doel van het sociaal statuut

1. Het sociaal statuut garandeert een zorgvuldige procedure bij een reorganisatie met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen.
2. Het sociaal statuut schept duidelijkheid voor bestuur, management en adviseurs over de spelregels die bij reorganisaties moeten worden gehanteerd.
3. Het sociaal statuut schept duidelijkheid voor alle betrokkenen over rechten, plichten en waarborgen bij een reorganisatie.

Artikel 2 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

1. *werknemer*:
degene die bij de gemeente Heerenveen werkt en onder de CAO-gemeenten valt.
2. *werkgever*:
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen.
3. *reorganisatie*:
een reductie van de formatieomvang en/of een wijziging van het organigram en/of een wijziging van het takenpakket van (een deel van) de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor werknemers.
4. *rechtspositionele (of personele) gevolgen*:
gevolgen voor de functie van de betrokken werknemers door vermindering van de formatie, wijziging van de functie-inhoud en/of vervallen van de functie.

5. *salaris*:
maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur
6. *salarisperspectief*:
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de werknemer.
7. *salaristoelagen*:
de in de CAO-gemeenten hoofdstuk 3 genoemde toelagen.
8. *functie*:
het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn functieprofiel en op grond van afspraken tussen werkgever en werknemer verricht.
9. *uitwisselbare functie*:
een functie die naar aard (tijdelijk of structureel), inhoud, (salaris)niveau en vereiste kennis, vaardigheden en competenties gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de reorganisatie vervulde.
10. *passende functie*:
een functie waarin de werknemer gezien zijn persoonlijkheid, opleiding, ervaring, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden geplaatst. Hiertoe behoren ook functies met een mindere bezoldigde urenomvang dan de functie van voor de reorganisatie en functies met maximaal één schaal hoger en twee schalen lager.
11. *geschikte functie*:
een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen.
12. *CAO-gemeenten*:
Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector gemeenten.
13. *Lokaal Overleg (LO)*:
Het Lokaal overleg tussen werkgever en vakbonden zoals bedoeld in de CAO-gemeenten hoofdstuk 12.
14. *Ondernemingsraad (OR)*:
De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.
15. *Toetsingscommissie (TC)*:
de commissie die als taak heeft het concept-plaatsingsplan en de gevolgde procedure te toetsen aan het sociaal statuut.
16. *Geschillencommissie (GC)*:
de commissie die als taak heeft op verzoek de VWNW-trajecten te toetsen aan de CAO-gemeenten en de afspraken in dit sociaal statuut.
17. *maatwerkplan*:
een plan voor een individuele werknemer van wie de functie wordt gewijzigd met rechtspositionele gevolgen.
18. *diensttijd*:
de tijd gewerkt bij huidige en voorgaande werkgevers volgens artikel 15 van de Ontslagregeling (daar dienstverband genoemd).
19. *dienstverband*:
de arbeidsovereenkomst met gemeente Heerenveen voor bepaalde of onbepaalde tijd.

20. *meest geschikt*:
in vergelijking met andere geschikte werknemers past de werknemer aantoonbaar beter bij de functie.
21. *geschikt*:
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen zijn in voldoende mate aanwezig. Dit wordt bepaald aan de hand van opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
22. *geschikt te maken*:
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring zijn niet in voldoende mate aanwezig of niet voldoende zichtbaar, maar naar verwachting wel binnen een redelijke termijn te ontwikkelen. De potentie hiervoor blijkt uit opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
23. *ongeschikt*:
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring zijn niet of niet in voldoende mate aanwezig en naar verwachting ook niet binnen een redelijke termijn te ontwikkelen. Dit wordt bepaald aan de hand van opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
24. *plaatsen*:
het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een werknemer in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
25. *herplaatsen*:
het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde werknemer in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.
26. *boventallig verklaarde werknemer*:
de werknemer die als gevolg van een reorganisatie zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
27. *vervanger*:
de geplaatste of te plaatsen werknemer die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde werknemer krijgt met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde collega alsnog te kunnen plaatsen/herplaatsen. Deze optie kan opgenomen worden om de plaatsingsmogelijkheden te vergroten.

Artikel 3 Afbakening

1. Dit sociaal statuut is alleen van toepassing bij reorganisaties binnen de eigen gemeentelijke organisatie.
2. Bij een wijziging van een of meerdere organisatieonderdelen zijn alleen de in die onderdelen werkzame werknemers betrokken.
3. Werknemers die in het kader van mobiliteit tijdelijk elders werkzaam zijn behoren tijdens een reorganisatie bij het organisatieonderdeel waar hun dienstverband onder valt met als uitgangspunt de eigen functie.
4. Boventalligen blijven onder het sociaal statuut vallen tot de boventalligheid is afgelopen door herplaatsing of ontslag.

5. Bij reorganisaties die consequenties hebben voor één werknemer wordt voor de betrokken werknemer een maatwerkplan gemaakt, gebaseerd op dit sociaal statuut.
6. Verzelfstandiging/privatisering, deprivatisering en herindeling vallen niet onder dit sociaal statuut. Dan wordt een op de situatie toegespitst sociaal plan gemaakt.

Artikel 4 Vereiste stukken

1. Bij elke reorganisatie wordt een plan van aanpak gemaakt waarin is opgenomen:
 - het waarom (noodzaak, doel en/of resultaat);
 - de betreffende organisatieonderdelen;
 - de procedure en de planning;
 - de communicatie.
2. Bij elke reorganisatie wordt van de betreffende organisatieonderdelen een functie- en formatieplan gemaakt met daarin de oude en de nieuwe situatie inclusief de indicatieve functieschalen.
3. Bij elke reorganisatie wordt een plaatsingsplan gemaakt.

Artikel 5 Beslissingsbevoegdheden bij een reorganisatie

1. Het college van burgemeester en wethouders besluit over het plan van aanpak inzake een wijziging van de hoofdstructuur van de organisatie
2. De directie besluit over het plan van aanpak inzake een wijziging binnen de hoofdstructuur.
3. De directie besluit over het functie- en formatieplan ('was/wordt'-situatie).
4. Het college van burgemeester en wethouders besluit over het plaatsingsplan.
5. Het college van burgemeester en wethouders besluit over wijzigingen in de functiewaardering¹.

1

1. De OR adviseert over het plan van aanpak.
2. De OR heeft instemmingsrecht over het functie- en formatieplan.
3. Met het LO moet overeenstemming worden bereikt over het plaatsingsplan.
4. De TC is belast met toezicht op de uitvoering van dit sociaal statuut.
5. De GC is belast met toezicht op de uitvoering van de 'Van werk naar werktrajecten'.

1: OR=ondernemingsraad, LO=lokaal overleg, TC=toetsingscommissie, GC=geschillencommissie

Hoofdstuk 2 Plaatsingsprocedure

Artikel 6 Statusbepaling functies

1. Om het functie- en formatieplan was/wordt te kunnen maken worden de betrokken functies ingedeeld in de volgende categorieën:
 - *categorie A*: de functie blijft (nagenoeg) hetzelfde en de benodigde formatie wordt niet verminderd.
 - *categorie B*: de functie wordt substantieel gewijzigd door andere taken of een andere werkwijze waardoor in belangrijke mate andere kennis en vaardigheden verwacht worden.
 - *categorie C*: de functie komt te vervallen en er is geen nieuwe functie waarin een substantieel deel van de oude taken terugkeert.
 - *categorie D*: de functie blijft (nagenoeg) hetzelfde maar de benodigde functieformatie in deze functie wordt minder dan de huidige formatie.
2. Basis voor de statusbepaling is het functieprofiel van HR21, aangevuld met taak- en andere beschrijvingen.

Artikel 7 Volgorde voor plaatsing

1. *Categorie A functies*:
Voor functies vallend onder categorie A geldt het 'mens volgt werk'-principe. Werknemers die de functie uitoefenen in de huidige, oude situatie gaan dit ook in de nieuwe situatie doen.
2. *Categorie B functies*:
Met de betrokken werknemers worden perspectiefgesprekken gevoerd waarin wordt bepaald of de werknemer in relatie tot de gevraagde kennis en vaardigheden geschikt, geschikt te maken of ongeschikt is.
3. *Categorie C functies*:
Met de betrokken werknemers worden perspectiefgesprekken gevoerd. In dit gesprek wordt de werknemer beoordeeld op geschiktheid voor de opgegeven voorkeurfuncties.
4. *Categorie D functies*:
Werknemers worden geplaatst volgens het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 8 Uitgangspunten voor plaatsing

1. Bij categorie B-functies wordt geplaatst op basis van geschiktheid. Als er meerdere geschikte kandidaten zijn, waarvan een substantieel deel van de taken van de vervallen functie terugkeert in de nieuwe functie, worden de geschikte kandidaten geplaatst op basis van de omgekeerde afspiegelingsvolgorde, conform paragraaf 3.1.5 van de uitvoeringsregels 'ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden' van UWV.

2. Voor categorie C-functies geldt dat deze werknemers in een andere beschikbare passende functie geplaatst kunnen worden op basis van geschiktheid. Of werknemers geschikt zijn voor een andere beschikbare passende functie, wordt bepaald aan de hand van geschiktheids- en/of persoonlijkheidstesten, functioneringsverslagen en opleidings- en ervaringsgegevens.
3. Voor de categorie D-functies geldt dat de werknemers worden geplaatst volgens het afspiegelingsbeginsel. Voor werknemers uit deze categorie die op grond van het afspiegelingsbeginsel niet geplaatst kunnen worden, wordt gezien of zij in een andere passende functie geplaatst kunnen worden, op dezelfde wijze als geldt voor de werknemers met een categorie C-functie.
4. Indien een werknemer geplaatst kan worden in de eigen of een uitwisselbare functie met een verminderde aanstellingsomvang tot 5 uur, kan, als geen andere passende functie gevonden kan worden voor de volledige arbeidsduur, om toestemming voor ontslag wegens bedrijfseconomische worden gevraagd, onder het aanbieden van de functie voor het verminderde aantal uren.
5. Werknemers kunnen gebruik maken van een PPA-test.
6. Het mee doen aan gesprekken en het maken van tests, zoals de PPA, is verplicht wanneer die nodig zijn voor het verzamelen van geschiktheidsgegevens en dus het bepalen van de plaatsingsvolgorde. De uitkomsten hiervan moeten aan de werkgever gegeven worden. De kosten van de tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 9 Belangstellingsregistratie

1. Een werknemer van wie de functie behoort tot categorie B, C of D, kan voorafgaand aan het perspectiefgesprek zijn belangstelling voor maximaal drie functies in de nieuwe situatie kenbaar maken.
2. Een werknemer van wie de functie behoort tot categorie A kan ook zijn belangstelling kenbaar maken, maar wordt in eerste instantie niet uitgenodigd voor een perspectiefgesprek.
3. Wanneer na de perspectiefgesprekken een functie overblijft én werknemers met een functie uit categorie B, C of D, nog niet zijn geplaatst kan op basis van de belangstellingsregistratie onderzocht worden of verschuiving met een werknemer op een categorie A-functie mogelijk en wenselijk is.
4. Aan de getoonde belangstelling kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 10 Voorkoming of vermindering boventalligheid

1. Werknemers die geplaatst zijn in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats vrijwillig opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde werknemer als vervanger. Het gevolg daarvan moet zijn dat in diens plaats een boventallig verklaarde werknemer in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Als een verantwoorde bedrijfsvoering dit toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd. De 'nieuwe' boventallige valt dan onder het sociaal statuut.

2. Wanneer er door toepassing van dit artikel en/of na de plaatsing volgens artikel 9 binnen de reorganisatie een passende functie beschikbaar is wordt een niet geplaatste werknemer daarop geplaatst. Is er een geschikte functie beschikbaar dan wordt deze aan een niet geplaatste werknemer aangeboden.
3. Zijn er meerdere niet geplaatste werknemers dan wordt bij de situatie uit lid 2 opnieuw de uitgangspunten voor plaatsing (artikel 9) toegepast.

Artikel 11 Medewerkers met een andere arbeidsrelatie dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Bij een reorganisatie waarbij arbeidsplaatsen vervallen, wordt eerst bezien of er arbeidskrachten zijn die deze arbeidsplaatsen vervullen, die tot één van de categorieën behoren, zoals genoemd in artikel 7:671a, lid 5 BW. De werkgever zal de arbeidsrelatie met personen uit deze categorieën beëindigen, als dit nodig is om te voorkomen dat een ontslagaanvraag gedaan moet worden voor een boventallige werknemer met een vast dienstverband. Daarbij zal rekening worden gehouden met artikel 17 van de Ontslagregeling.

Artikel 12 Taken en werkwijze toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie heeft als taak het concept plaatsingsplan en de gevolgde procedure te toetsen aan dit sociaal statuut en de werkgever hierover te adviseren.
2. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie:
 - dit sociaal statuut
 - het functieboek
 - het 'functie- en formatieplan was/wordt'
 - de verslagen van de gehouden geschiktheids- en plaatsingsgesprekken
 - het concept plaatsingsplan
 - de eventuele ingediende reacties op het concept-plaatsingsplan.
3. Een werknemer kan de toetsingscommissie verzoeken hem te horen.
4. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt, waarvan de werknemer een afschrift krijgt.
5. Binnen vier weken na ontvangst van de in lid 2 genoemde stukken brengt de toetsingscommissie advies uit.

Artikel 13 Samenstelling toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het LO;
 - c. een lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.
2. Een P&O-adviseur wordt als ambtelijk secretaris toegevoegd, behalve bij een reorganisatie van het eigen team. Dan zorgt de werkgever voor een geschikte vervanger.

Artikel 14 Plaatsing

1. Het college van Burgemeester en wethouders neemt een beslissing over de plaatsing van de werknemers op basis van de volgende informatie:
 - het functieboek gemeente Heerenveen;
 - het overzicht functie- en formatietoedeling;
 - het functie- en formatieplan nieuwe organisatie;
 - het concept plaatsingsplan;
 - het advies van de toetsingscommissie.
2. Het plaatsingsplan wordt voor overeenstemming voorgelegd aan het LO.
3. Pas na overeenstemming met het LO worden de bevestigingsbrieven over de beslissing van het college naar de betrokken werknemers verstuurd.
4. De bevestigingsbrief bevat de volgende informatie:
 - . de plaats van de werknemer in de nieuwe organisatie;
 - a. de datum van plaatsing;
 - b. de functie die de werknemer gaat vervullen;
 - c. de aan de functie verbonden salarisschaal, het voor de werknemer geldende salaris, de hem toekomende garantietoelagen en eventueel gegarandeerde salarisaanspraken, en de duur daarvan;
 - d. de motivering voor plaatsing in de functie;
 - e. alle afspraken die gemaakt zijn om de werknemer in staat te stellen de nieuwe functie goed te kunnen vervullen, evenals de consequenties wanneer die afspraken niet worden gehaald of nagekomen.

Artikel 15 Informeren werknemers en reactiemogelijkheden

1. Werknemers die mogelijk betrokken raken bij een reorganisatie worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd over het plan van aanpak zoals vermeld in artikel 4 lid 1. Na vaststelling van het plan van aanpak krijgt iedere betrokken werknemer dit plan.
2. Het 'functie- en formatieplan was/wordt' zoals vermeld in artikel 4 lid 2 wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. Na vaststelling van het 'functie- en formatieplan was/wordt' krijgt iedere betrokken werknemer dit plan.
3. Voorafgaand aan het opstellen van het concept-plaatsingsplan worden gesprekken gevoerd met de betrokken werknemers.
4. Iedere werknemer krijgt het gespreksverslag inclusief de onderbouwing zo spoedig mogelijk toegestuurd. Met de leidinggevende kan, als daar behoefte aan is, op korte termijn een afspraak gemaakt worden voor een gesprek.
5. Werknemers kunnen schriftelijk op- of aanmerkingen aanleveren. Deze worden apart aan het gespreksverslag toegevoegd. Het verslag zelf wordt niet gewijzigd.
6. Na goedkeuring door de directie van het concept-plaatsingsplan krijgt iedere betrokken werknemer dit plan.

7. Op het concept-plaatsingsplan kunnen werknemers een reactie indienen.
8. Na vaststelling van het plaatsingsplan krijgt iedere werknemer een bevestigingsbrief over de beslissing van het college t.a.v. de plaatsing of boventalligheid. Tegen de beslissing van het college kan bezwaar worden gemaakt door een verzoekschrift in te dienen bij de geschillencommissie.

Hoofdstuk 3 Garanties en afspraken

Artikel 16 Salarisgarantie

1. Werknemers die geplaatst worden op een functie met een lagere schaal krijgen hiervoor een salarisgarantie volgens lid 3 en 4 van dit artikel.
2. Werknemers die na afronding van de reorganisatie voor minder dan 5 uur boventallig worden krijgen voor die uren aansluitend reorganisatieontslag. Voor die uren krijgen zij een salarisgarantie volgens lid 3 en 4 van dit artikel.
3. Het recht op salaris en salarisperspectief geldt voor een periode die gelijk is aan de diensttijd van de betrokken werknemer op het moment van de afronding van de reorganisatie.
4. Voor werknemers aan wie op het moment van reorganisatie een salarisgarantie is toegekend als gevolg van functiewaardering, geldt dat zij deze garantie verhoudingsgewijs behouden².

Artikel 17 Functie gebonden toelagen

1. Voor de werknemer die wordt geplaatst of herplaatst op een andere functie vervallen de bij de oude functie behorende toelagen.
2. Als de andere functie geen of lagere functie gebonden toelagen kent, wordt het ontstane salarisverschil tussen de oude en de nieuwe situatie afgebouwd volgens artikel 3:17 CAO-gemeenten.

Artikel 18 Garantietoelagen

De werknemer die wordt geplaatst of herplaatst op een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt het recht op zijn garantietoelage volgens artikel 3:16 CAO-gemeenten.

Artikel 19 Scholings- en ontwikkelafspraken.

1. De werknemer die wordt geplaatst of herplaatst behoudt de rechten die volgen uit al eerder gemaakte scholingsafspraken wanneer de studie wordt voortgezet.

² Salarisgarantie verhoudingsgewijs behouden wil in dit verband zeggen dat garanties op grond van functiewaardering gehandhaafd blijven in relatie tot de nieuwe salarisschaal. (Voorbeeld: een werknemer met een diensttijd van tien jaren had een functie in schaal 9, die door functiewaardering in schaal 8 terecht kwam en waarvoor dus een garantie op grond van functiewaardering is toegekend. Als gevolg van de reorganisatie wordt de werknemer geplaatst op een functie in schaal 7. De werknemer houdt gedurende de eerste tien jaar na plaatsing salarisschaal 9 en komt na tien jaar in salarisschaal 8.)

2. Als het gezien de nieuwe functie niet zinvol is een studie voort te zetten kan de werknemer deze in overleg met de leidinggevende stopzetten zonder consequenties zoals eventuele terugbetalingsverplichtingen.
3. Als er bij de (her)plaatsing scholings- of ontwikkelafspraken zijn gemaakt om de nieuwe functie goed te kunnen vervullen worden deze opgenomen in de bevestigingsbrief over de beslissing van het college t.a.v. de (her)plaatsing. Kosten door deze afspraken zijn voor de werkgever.
4. Scholings- en ontwikkeltrajecten voortkomend uit de reorganisatie blijven tot afronding onder de werking van het sociaal statuut vallen. Bij negatief resultaat wordt de werknemer alsnog boventallig.

Hoofdstuk 4 Boventalligheid en Van-werk-naar-werk-trajecten (VWNW)

Artikel 20 Boventallig verklaring

1. Een werknemer wordt boventallig verklaard als hij niet of niet volledig kan worden geplaatst binnen de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
2. De ingangsdatum van de boventalligheid is de datum die wordt genoemd in de brief over de boventallig verklaring en ligt op of na de datum van het besluit van het college.

Artikel 21 Van werk naar werk

1. Elke werknemer met boventalligheid en die twee jaar of langer in dienst is heeft recht op een VWNW-traject volgens de CAO-gemeenten hoofdstuk 9. Dit traject start op de datum van boventallig verklaring.
2. Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de boventallige werknemer in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. Zij hebben dan ook voorrang bij interne vacatures voordat deze worden opengesteld. Binnen deze voorrangspositie gaat bij gelijke geschiktheid en gelijke voorkeur van de werknemers degene met het langste dienstverband voor.
3. Bij volledige boventalligheid dient de werknemer die tijdelijke werkzaamheden verricht, ten minste 20% van de aanstellingsomvang beschikbaar te zijn voor de uitvoering van het VWNW-traject.
4. Als zich tijdens het VWNW-traject een vaste uitwisselbare, passende of geschikte functie voordoet (intern of extern) gaat die voor op de eventuele tijdelijke andere functie die de boventallige werknemer op dat moment uitvoert. Bij weigering wordt artikel 9:9 van CAO-gemeenten toegepast.
5. Werkgever en werknemer spannen zich zoveel mogelijk in het VWNW-traject optimaal uit te voeren.

Artikel 22 Herplaatsing gedurende het VWNW-traject

1. Als zich gedurende het VWNW-traject een mogelijkheid voordoet voor een plaatsing op een met de oude functie uitwisselbare functie of een passende of geschikte functie, wordt deze functie aan de boventallige werknemer(s) aangeboden.
2. Werknemers zijn verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens en het bepalen van de geschiktheid. De uitkomsten hiervan moeten aan de werkgever gegeven worden. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.
3. Bij weigering van herplaatsing in een vaste uitwisselbare, passende of geschikte functie volgt ontslag volgens artikel 9:9 CAO-gemeenten.

Artikel 23 Tijdelijke inzet in organisatie

1. Boventallige werknemers worden – met in achtneming van de bepalingen in de CAO-gemeenten hoofdstuk 9 en dit sociaal statuut – voor de duur van het VWNW-traject waar mogelijk ingezet binnen of boven de formatie in de organisatie.
2. Bij deze tijdelijke inzet dient voldoende ruimte over te blijven om de afspraken uit het VWNW-contract uit te kunnen voeren.
3. De inzet is onderdeel van het VWNW-contract.

Artikel 24 Geschillencommissie

1. Er is een geschillencommissie in het leven geroepen die o.a. als taak heeft bij geschillen tussen werkgever en werknemer over de uitvoering van het VWNW-traject te bemiddelen en – wanneer bemiddeling geen resultaat heeft – een oplossing voor het geschil te geven.
2. De geschillencommissie handelt volgens het reglement geschillencommissie (als bijlage toegevoegd aan dit sociaal statuut).

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 25 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer, kan het college van burgemeester en wethouders hiervan afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.
2. In collectieve gevallen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met het Lokaal Overleg.

Artikel 26 Inwerkingtreding en looptijd

Het Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 september 2024, onder intrekking van het Sociaal Statuut gemeente Heerenveen 2020. Het heeft in ieder geval een looptijd tot 1 december 2025 en blijft van kracht tot er een nieuw sociaal statuut is vastgesteld.

Ondertekend namens

S.H.J. Harms (FNV)

Dhr A.R. Hof (CNV)

College B&W
Gemeente Heerenveen

Gemeentesecretaris
Gemeente Heerenveen

Dhr R. Tromp

Dhr J. van Leeuwestijn