



# SOCIAAL PLAN

GGD Brabant-Zuidoost



Brabant-Zuidoost



Datum	20 november 2025
Auteur:	Elize Ackermans
Functie:	HR-adviseur
Aantal pagina's:	18
Status:	Gecontroleerd
Versie:	1

**Inhoudsopgave**

Inleiding ..... 4

Algemene bepalingen..... 5

Uitgangspunten werkgelegenheid ..... 8

## Inleiding

GGD Brabant-Zuidoost (hierna ook te noemen: GGD of werkgever) heeft voortdurend te maken met externe wijzigingen. Soms heeft dat tot gevolg, dat GGD haar organisatie anders in moet delen. Natuurlijk worden hierin alle betrokken belangen afgewogen. Zeker als de wijziging van de organisatie het gevolg kan hebben, dat werknemers hun functie verliezen.

Dit sociaal plan (hierna ook te noemen: deze regeling) is overeengekomen tussen GGD en de vakbonden en heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkringing van de organisatie (hierna ook te noemen: reorganisatie of organisatiewijziging) op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van werknemers te bevorderen.

## Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt op 1 januari 2030.

Indien voor het verstrijken van de einddatum tussen werkgever en de betrokken vakbonden geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van deze regeling, blijven de daarin opgenomen bepalingen onverkort van kracht tot er consensus is tussen werkgever en de betrokken vakbonden over een wijziging, intrekking of formele voortzetting van deze regeling.

## Preambule

De Van werk naar werk-begeleiding bij boventaligheid is geregeld in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de cao SGO. Om de leesbaarheid van het sociaal plan te vergroten zijn teksten uit de cao SGO en uit de toepasselijke wet- en regelgeving overgenomen in plaats van verwijzingen naar deze teksten. De daarin voorkomende bepalingen zoals die nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen en prevaleren in geval van veroudering van de teksten die zijn geciteerd in dit sociaal plan.

## Algemene bepalingen

### Artikel 1 Werkingssfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op werknemers van GGD Brabant-Zuidoost die onder de werkingssfeer vallen van de cao samenwerkende gemeentelijke organisaties (hierna ook te noemen: cao SGO), van wie de functie is of wordt gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging
2. Deze regeling is uitdrukkelijk niet van toepassing in geval van een fusie over overgang van onderneming. Indien dat aan de orde is, gaan partijen in overleg

### Artikel 2 Overleg

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling en ook over die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg
3. Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden

### Artikel 3 Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit sociaal plan afwijken ten gunste van de werknemer
2. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het sociaal plan

### Artikel 4 Definities

In dit sociaal plan wordt het volgende verstaan onder de hieronder genoemde termen.

Werkgever	GGD Brabant-Zuidoost
Werknemer	Degene die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen en onder de werkingssfeer van de cao SGO valt
Salaris	Maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur
Salaristoelage(n)	De functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend

Dienstjaren	De volledige tijdsduur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer en de werkgever en eventueel diens rechtsvoorganger, zoals bedoeld in artikel 15 van de Ontslagregeling
Persoonlijke toelagen	De toelagen, niet zijnde een functie gebonden toelage, waarmee het salaris wordt vermeerderd zoals bijvoorbeeld de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage en de garantietoelage
Reorganisatie	Elke verandering in de structuur en/of interne organisatie van de werkgever met personele gevolgen voor één of meer werknemers. Ook te noemen organisatiewijziging
Reorganisatiebesluit	Een (voorgenomen) besluit van de werkgever om (een deel van) de organisatie te gaan reorganiseren bevat een tijdsbepaling of peildatum én een bepaling van de reikwijdte van de reorganisatie binnen de organisatie, waardoor duidelijk is in welke tijdsperiode een of meerdere in het (voorgenomen) reorganisatiebesluit genoemde onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd. Het formatieplaatsenplan maakt deel uit van dit besluit
Formatieplaatsenplan	Een (voorgenomen) plan van de werkgever dat deel uitmaakt van het (voorgenomen) reorganisatiebesluit, met daarin het aantal en de soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met functieschaal gemoeid met de reorganisatie op basis van de oude situatie ten opzichte van de nieuwe situatie. Dit inclusief een geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. Ook worden uitwisselbare functies in de oude situatie ten opzichte van de nieuwe situatie geduid
Plaatsingsplan	Een (voorgenomen) plan van de werkgever waarin de bij de reorganisatie betrokken medewerkers aan de functies in de nieuwe situatie worden gekoppeld op basis van de volgorde: uitwisselbare functie, passende functie als er geen uitwisselbare functie voorhanden is en tot slot geschikte functie als er geen passende functie voorhanden is
Personele gevolgen	Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de werknemers die betrokken zijn bij een reorganisatie
Boventallige werknemer	De werknemer die na een reorganisatie niet kan terugkeren in de nieuwe organisatie, als gevolg daarvan boventallig is verklaard en (nog) niet herplaatst is

Remplaçant	Een werknemer die geplaatst is of zal gaan worden, maar zich vrijwillig beschikbaar stelt voor de status van boventallige werknemer en zo plaats maakt voor boventallige werknemers
Afspiegelen	Het overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling bepalen van de plaatsingsvolgorde van de werknemers die door de voorgenomen reorganisatie mogelijk boventallig worden conform het afspiegelingsbeginsel
Plaatsen	Het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een werknemer in een in vergelijking tot zijn oude functie gelijke of uitwisselbare functie binnen de nieuwe situatie
Herplaatsen	Het na een reorganisatie plaatsen van een boventallige werknemer in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie van de werkgever
Uitwisselbare functie	Een functie welke vergelijkbaar is met een andere functie op basis van functie-inhoud, de tijdelijke of structurele aard van de functie, vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties, naar niveau en beloning. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld aan de hand van de in artikel 13 van de Ontslagregeling genoemde factoren
Passende functie	Functie die qua salarisschaal, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau, arbeidsduur en persoonlijke omstandigheden vergelijkbaar is met de oude functie. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager dan de salarisschaal behorend bij de oude functie. De factoren voor vaststelling van passendheid, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld aan de hand van artikel 9 van de Ontslagregeling. Een functie is ook passend als deze binnen een termijn van maximaal 6 maanden volwaardig vervuld kan worden
Geschikte functie	Een functie die wordt aangeboden door de werkgever aan een boventallige werknemer, binnen of buiten de organisatie van de werkgever, die geen uitwisselbare of passende functie is en die de desbetreffende werknemer bereid is te vervullen

## Uitgangspunten werkgelegenheid

### Artikel 5 Inspanningsverplichting

1. Het uitgangspunt is, dat er ten gevolge van een reorganisatie geen gedwongen ontslagen vallen. Zowel de werkgever als de betrokken werknemer(s) zullen zich hiervoor maximaal inspannen
2. De werkgever zal, om gedwongen werkloosheid te vermijden, een maximale inspanning verrichten ten behoeve van boventallige werknemers om deze van werk naar werk te begeleiden. Deze inspanning zal gericht zijn op interne (her)plaatsingen en externe herplaatsing (in deze volgorde)
3. De (boventallige) werknemer spant zich evenzeer in om geplaatst te worden in een passende of geschikte functie bij werkgever of een functie bij een andere werkgever te aanvaarden (in deze volgorde)

### Procedure organisatiewijziging

#### Artikel 6 (Voorgenomen) reorganisatiebesluit en formatieplaatsenplan

De werkgever bespreekt voor informatie haar voorgenomen reorganisatiebesluit met daarin het voorgenomen formatieplaatsenplan met de vakbonden in het Lokaal Overleg en legt deze voor advies voor aan de Ondernemingsraad.

#### Artikel 7 (Voorgenomen) plaatsingsplan

Na vaststelling van het definitieve reorganisatiebesluit met daarin het formatieplaatsenplan koppelt de werkgever de betrokken werknemers aan de functies in de nieuwe situatie op basis van de onderstaande volgorde:

1. Uitwisselbare functie
2. Passende functie, als er geen uitwisselbare functie voorhanden is
3. Geschikte functie, als er geen passende functie voorhanden is

Dit wordt vastgelegd in een voorgenomen plaatsingsplan.

### **Artikel 8 Uitgangspunten plaatsingsproces**

Bij plaatsing zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

- Het belangrijkste uitgangspunt in het plaatsingsproces is 'mens volgt werk'. Dit betekent, dat bij het verplaatsen van werkzaamheden de aan dat werk verbonden werknemers in beginsel mee verplaatsen. Werknemers die niet overeenkomstig dit uitgangspunt kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie, krijgen afhankelijk van de beschikbare formatie op basis van geschiktheid een passende of geschikte functie aangeboden
- In geval waarin het aantal te plaatsen werknemers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd
- Alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers worden bekend gemaakt

## **Het plaatsingsproces**

### **Artikel 9 Uitwisselbare functies**

1. Als de functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in het formatieplaatsenplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk")
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een uitwisselbare functie dan formatieplaatsen in het formatieplaatsenplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het formatieplaatsenplan is vastgesteld, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel
3. De toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt ertoe dat binnen de voor de werknemers geldende leeftijdscohorten, de werknemer met de langste dienstduur als eerste wordt geplaatst, en de werknemer met de kortste dienstduur als laatste (het spiegelbeeld van de ontslagvolgorde)

### **Artikel 10 Mededeling uitwisselbare functie**

1. De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of een uitwisselbare functie beschikbaar is
2. De werkgever bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemer. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd
3. Is de werknemer van mening dat de criteria niet juist zijn toegepast, dan kan de werknemer dit voorleggen aan de geschillencommissie

### **Artikel 11 Belangstellingsregistratie**

De werkgever houdt voorafgaand aan het plaatsingsproces een belangstellingsregistratie onder de bij de organisatiewijziging betrokken werknemers, tenzij in overleg met de ondernemingsraad in de adviesfase wordt besloten hiervan af te zien. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is (zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de (her)plaatsingsprocedure.

### **Artikel 12 Passende functie**

1. De werkgever zal aan de werknemer (indien de werknemer niet geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie) een passende functie aanbieden, voor zover beschikbaar en rekening houdend met de belangstellingsregistratie
2. Als meer werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het formatieplaatsenplan aanwezig zijn, past de werkgever het afspiegelingsbeginsel omgekeerd toe. Voor het toepassen hiervan is de peildatum bepalend

**Artikel 13 Plaatsingscommissie**

1. Voor elke reorganisatie wordt een plaatsingscommissie ingesteld, tenzij het Lokaal Overleg anders besluit
2. De plaatsingscommissie bestaat uit:
  - a. Een onafhankelijke voorzitter, met stemrecht, waarover de vertegenwoordigers, genoemd onder b. en c. van dit lid, overeenstemming bereiken
  - b. Een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, niet zijnde in dienst van een van de betrokken vakbonden of lid van het lokaal overleg bij de werkgever
  - c. Een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever, niet zijnde in dienst bij of werkzaam voor de werkgever
  - d. Een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die wordt aangewezen door de werkgever
3. De plaatsingscommissie heeft de volgende taken:
  - a. Advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de werknemer die rechtstreeks is betrokken bij de organisatiewijziging
  - b. Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor de werknemer die boventallig dreigt te worden of in eerste instantie niet geplaatst kan worden
  - c. Dit advies is schriftelijk en gemotiveerd. Een eventueel minderheidsstandpunt wordt expliciet vermeld
4. De werkgever verstrekt aan de plaatsingscommissie alle informatie om te kunnen komen tot een gedegen advies, waaronder in elk geval het reorganisatiebesluit, het voorgenomen plaatsingsplan, het curriculum vitae van de betrokken werknemer(s), de uitkomst van de belangstellingsregistratie van de betrokken werknemer(s) en eventuele opleidings- en ontwikkelbehoefte van deze werknemer(s) indien bekend
5. De plaatsingscommissie kan de werkgever, het management, werknemers en de bij de selectie betrokken adviseurs horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de werknemer daarvan in kennis
6. De plaatsingscommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende functie aanwezig is of lijkt te zijn, en de bij de organisatieontwikkeling betrokken werknemer die gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden. De plaatsingscommissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende werknemer daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht
7. Van het horen van de werknemer door de plaatsingscommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de plaatsingscommissie voor akkoord ondertekenen
8. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden zijn gebonden aan geheimhoudingsverplichting

9. De werkgever benoemt de leden van de plaatsingscommissie en verstrekt een vergoeding voor de werkzaamheden verricht door de leden van de plaatsingscommissie en bijkomende kosten gemaakt door de leden van de plaatsingscommissie. De hoogte van de vergoedingen wordt door werkgever en leden van de plaatsingscommissie vastgesteld

#### **Artikel 14 Advies plaatsingscommissie**

1. De plaatsingscommissie brengt schriftelijk haar gemotiveerde advies aan werkgever
2. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie
3. Werkgever stelt naar aanleiding van het advies van de plaatsingscommissie het plaatsingsplan gewijzigd of ongewijzigd vast.

#### **Artikel 15 Aanbod passende functie**

De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het aanbod tot plaatsing in een functie onder verstrekking van het advies van de plaatsingscommissie daar waar het de overwegingen van de commissie betreft ter zake de desbetreffende werknemer. Als de werkgever afwijkt van de eventuele voorkeuren van de werknemer uit de belangstellingsregistratie, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd. Daarnaast zal de werkgever in dit schrijven, een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor de werknemer van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval:

- a. De beschrijving van de aangeboden functie
- b. Een opgave van het functieniveau en beloning
- c. De eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing

#### **Artikel 16 Her-, om- en bijscholing**

Als een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing worden vastgesteld binnen de kaders van het bij werkgever geldende arbeidsmobiliteitsbeleid.

#### **Artikel 17 Bedenktermijn passende functie**

1. Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, volgt er een periode van 2 weken om dit aanbod te aanvaarden
2. De werknemer maakt schriftelijk aan de werkgever kenbaar of hij de functie aanvaard of weigert. Indien de werknemer weigert geldt de regeling opgenomen in artikel 18

**Artikel 18 Weigering passende functie**

1. Als de werknemer de passende functie (definitief) afwijst, dan kan de werknemer (na het doorlopen van de eerdere stappen in genoemd in artikel 36 van dit sociaal plan) de geschillencommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De geschillencommissie geeft hierover in dat geval binnen een termijn van vier weken een zwaarwegend advies aan de werkgever
2. Als de geschillencommissie van mening is dat sprake is van een passende functie, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer aan. Deze krijgt een periode van 2 weken om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een verzoek om toestemming tot ontslag indienen bij de cao ontslagcommissie
3. Als de geschillencommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, zal de werkgever opnieuw de in dit sociaal plan opgenomen procedure volgen.

**Artikel 19 Geschikte functie**

1. Als voor de werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever aan deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan
2. De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren
3. Als de werknemer de aangeboden geschikte functie niet accepteert zal de werkgever de werknemer boventallig verklaren

**Artikel 20 Vaststelling boventalligheid**

Als de werknemer niet geplaatst kan worden op een uitwisselbare, passende dan wel geschikte functie, volgens het advies van de plaatsingscommissie, besluit de werkgever de werknemer boventallig te verklaren.

**Artikel 21 Maatregelen ter voorkoming en/of vermindering van boventalligheid**

1. Werknemer kan zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om de arbeidsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig te verklaren collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken van een werknemer door de werkgever gehonoreerd
2. Werknemers die geplaatst zijn, of zullen gaan worden, in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige werknemer. Het gevolg daarvan is dat in plaats van de remplaçant een boventallige werknemer in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst.

Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod van een werknemer door de werkgever gehonoreerd

#### **Artikel 22 Interne vacatures**

1. Bovenallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures. Als meerdere bovenallige werknemers met een voorrangpositie geschikt zijn voor een vacante functie, wordt de functie aangeboden aan de werknemer die daarvoor op grond van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als eerste voor in aanmerking zou komen
2. De werkgever maakt alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend

#### **Artikel 23 Van werk naar werk traject en arbeidsmobiliteitsbeleid**

1. De bovenallige werknemer heeft (indien hij voldoet aan de vereisten uit de cao SGO) recht op een van werk naar werk traject dat maximaal 24 maanden duurt, overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de cao SGO, zoals deze bepalingen luiden of in de toekomst komen te luiden
2. In aanvulling op de toepasselijke bepalingen uit de cao SGO, geldt het arbeidsmobiliteitsbeleid van de werkgever

### **Financiële regelingen interne herplaatsing**

#### **Artikel 24 Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie**

1. In het geval het salaris in de passende of geschikte functie lager is dan dat van de oude functie, blijft het salaris van de oude functie gehandhaafd, inclusief het salarisperspectief behorende bij het salaris van de oude functie. Dit wordt vormgegeven via het toekennen van een garantietoelage
2. De werknemer bouwt over de garantietoelage volledig IKB op evenals pensioen
3. De garantietoelage wordt geïndexeerd met de algemene loonstijgingen van de cao SGO
4. De garantietoelage wordt zo toegepast dat de werknemer hetzelfde loon behoudt als deze zou hebben ontvangen als de oude functie was gehandhaafd

#### **Artikel 25 Afbouwtoelage**

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

#### **Artikel 26 Persoonsgebonden toelagen**

De werknemer die wordt geplaatst in een andere functie binnen de organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen onder de afgesproken voorwaarden mits deze nog aan deze voorwaarden wordt voldaan in de nieuwe situatie.

#### **Artikel 27 Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie**

1. In het geval het salaris in de passende of geschikte functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie, ontvangt de werknemer in beginsel vanaf het moment van plaatsing in die functie, het bij de functie behorende salaris
2. In geval het salaris in een geschikte functie hoger is dan dat van de oude functie en de werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid, kan het salaris bepaald worden op één schaal lager dan de functieschaal voor de duur van één jaar. Deze periode kan gemotiveerd met één jaar verlengd worden door werkgever
3. De inschaling in de schaal en het bij deze schaal behorende salarispectief worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer in de individuele berichtgeving over zijn plaatsing

#### **Artikel 28 Werktijd en reistijden na wijziging van de standplaats**

Gedurende een periode van 12 maanden na wijziging van de standplaats vergoedt de werkgever aan de werknemer de meer reistijd naar de nieuwe standplaats ten opzichte van de oude situatie als werktijd.

#### **Artikel 29 Studiekosten**

De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die als gevolg van de reorganisatie niet meer wordt vervuld, in de gelegenheid deze studie af te ronden volgens de (vergoedingen)afspraken die daarvoor bij aanvang van de opleiding zijn overeengekomen.

## Beëindiging dienstverband

### Artikel 30 Beëindiging dienstverband

1. Als voor de boventallige werknemer geen passende functie aanwezig is en de werknemer na de periode van het van werk naar werk traject geen ander werk heeft gevonden, kan de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband
2. De werkgever informeert de werknemer zodra de procedure wordt opgestart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen
3. Uitgangspunt is dat de werkgever een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst indient bij de cao ontslagcommissie als bedoeld in artikel 9.15 van de cao SGO

### Artikel 31 Informatieplicht werkgever

Werkgever zal aan de werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, informatie geven over de gevolgen van het ontslag, zoals inschrijven als werkzoekende bij het UWV ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)), pensioen (beëindiging en mogelijke vrijwillige voortzetting) en ziektekostenverzekering.

### Artikel 32 Opzegtermijn

1. De werkgever zal als opzegtermijn de termijn hanteren die door, vanwege de individuele arbeidsovereenkomst, de cao SGO, dan wel artikel 7:672 van het Burgerlijk wetboek in acht genomen moet worden
2. Wenst de werknemer, op wie dit sociaal plan van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard, dan zal de werkgever die beëindiging verlenen

### Artikel 33 Geen transitievergoeding

1. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden heeft, zoals bepaald in artikel 9.2 van de cao SGO, geen recht op een transitievergoeding
2. Het van werk naar werk traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als aan de voorwaarden in hoofdstuk 10 van de cao SGO voldaan wordt, ook een aanvullende en na-wettelijke uitkering

**Artikel 34 Vertrekregeling**

1. Voor de boventallige werknemer en remplaçant bestaat de mogelijkheid om gedurende het van werk naar werk traject vrijwillig de organisatie te verlaten middels een vertrekregeling in de vorm van een vaststellingsovereenkomst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat en mits de desbetreffende werknemer geen concreet uitzicht heeft op een andere baan, wordt een dergelijk verzoek van deze werknemer(s) door de werkgever gehonoreerd
2. De reguliere opzegtermijn die geldt voor de werkgever wordt gehanteerd
3. Voor zowel de boventallige werknemer als de remplaçant wordt een beëindigingsvergoeding uitgekeerd ter hoogte van de transitievergoeding
4. Op deze beëindigingsvergoedingen wordt een oplopende korting toegepast van 1/24 voor elke maand die verstreken is sinds de ingangsdatum van boventalligheid

**Overige bepalingen****Artikel 35 Relatie- en/of concurrentiebeding**

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

**Artikel 36 Geschillenbeslechting**

1. Als werknemer het niet eens is met de afspraken in het Van werk naar werk-traject of de individuele toepassing van dit sociaal plan, dan maakt hij dit bespreekbaar met werkgever
2. Leidt dit niet tot een verheldering of oplossing, dan werken de werkgever en de werknemer mee aan bemiddeling om het geschil tussen hen op te lossen conform artikel 11.5 van de cao SGO
3. Als deze bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid, is de regionale geschillencommissie Brabant-Zuidoost bevoegd om kennis te nemen van deze geschillen mits deze vallen onder het van toepassing zijnde reglement van de geschillencommissie
4. Zowel werknemer als werkgever mogen een geschil voorleggen aan de geschillencommissie