

SOCIAAL PLAN

**Voor de oprichting van het Verenigingsbureau van GGD
Nederland**

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| De ondergetekenden | 3 |
| Preambule | 4 |
| Begripsbepaling, werkingssfeer, duur en afspraken | 5 |
| Overgang van rechtspositie | 8 |
| Medezeggenschap | 14 |
| Begeleidingscommissie | 14 |
| Slotbepalingen | 16 |

De ondergetekenden

De werkgever:

- De Stichting Instituut GGD Nederland

De werknemersvertegenwoordigers:

- ABVAKABO FNV, Zoetermeer
- CNV Publieke Zaak, 's Gravenhage

komen het volgende Sociaal Plan overeen.

Het Sociaal Plan is opgesteld ten behoeve van de oprichting van een verenigingsbureau van GGD Nederland.

Akkoord namens:

ABVAKABO FNV

**De Stichting Instituut GGD
Nederland**

De heer W.M.M. van der Hoorn

De heer L.F.L. de Vries

CNV Publieke Zaak

De heer R. Meenink-Bouwman

Preambule

Aanleiding voor het opstellen van dit Sociaal Plan is het besluit van het Bestuur van de Stichting Instituut GGD Nederland tot een transitie van de huidige Stichting. En wel in vervolg op de besluiten van de ledenvergadering van GGD Nederland. Om de belangen van de leden beter te kunnen bedienen zal in de eerste fase van de transitie een verenigingsbureau worden opgericht dat tot taak krijgt de bestuurders van de vereniging GGD Nederland direct te ondersteunen en het onder bestuurlijke leiding realiseren van het "sterke merk" van de GGD. Hiertoe zal een nieuwe 'Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland' tot stand worden gebracht. Daarnaast zal een praktijkondersteunend instituut worden ingericht, waarin naar verwachting samenwerkingspartners zullen participeren.

Op basis van de besluiten van de algemene ledenvergaderingen van 2 februari, 30 maart, 1 juni en 28 september 2007 wordt er vanaf 1 januari 2008 een zelfstandige begroting voor het verenigingsbureau opgesteld los van de begroting van het Instituut GGD Nederland. Dit heeft tot gevolg dat een verschuiving van middelen van verenigingsbureau en projecten binnen het instituut niet meer kan voorkomen. De begroting van het verenigingsbureau zal voor 100% gedekt worden door de bijdrage van de leden en eventueel voor taken van het verenigingsbureau bestemde subsidie. Dit zal tot gevolg hebben dat naast een verschuiving van financiële middelen ook een verschuiving van personeel zal plaatsvinden. Een aantal werknemers dat momenteel in dienst is van de Stichting GGD Nederland zal vanaf 1 februari in dienst treden bij de nieuw op te richten stichting.

De afspraken die in dit Sociaal Plan zijn vastgelegd zijn uitsluitend van toepassing op de eerste fase van de transitie, te weten de oprichting van de 'Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland'. Voor de tweede en volgende fasen, de oprichting van een Praktijkondersteunend Instituut, verzelfstandiging GHOR en MOA met samenwerkingspartners, zullen nieuwe sociale plannen worden opgesteld.

Het verenigingsbureau zal zo mogelijk vanaf 1 februari 2008 haar taken zal vervullen. Als deze datum om enige reden niet haalbaar blijkt te zijn, zullen de data genoemd in dit sociaal plan naar evenredigheid verschuiven. Vooralsnog blijft de plaats van tewerkstelling gelijk aan de huidige. In de loop van het jaar 2008 zal hierover een definitief besluit worden genomen.

De arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de overgang worden in dit Sociaal Plan verder uitgewerkt. Dit Sociaal Plan beoogt tevens duidelijkheid te scheppen aan de betrokken werknemers over hun rechtspositie.

De Stichting Instituut GGD Nederland heeft een eigen regeling van arbeidsvoorwaarden. De Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland zal deze regeling volgen.

Hoofdstuk 1 Begripsbepaling, doel, werkingsfeer en afspraken

1.1 Begripsbepaling

| | |
|-----------------------|---|
| De oude werkgever : | Stichting Instituut GGD Nederland |
| De nieuwe werkgever : | Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland |
| Directeur : | de directeur van de Stichting Instituut GGD Nederland |
| De werknemer : | <p>Iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht binnen de Stichting Instituut GGD Nederland en die valt onder de werkingsfeer van dit Sociaal Plan. Onder werknemer wordt in dit Sociaal Plan niet verstaan degene die:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ op 1 januari 2008 de leeftijd van 65 jaar of hoger heeft bereikt;▪ de functie van directeur bekleedt;▪ uitsluitend vakantiewerk verricht;▪ in de organisatie werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage. |
| Overgang : | Het als gevolg van de besluiten van de ledenvergadering van GGD Nederland overgaan van activiteiten naar de Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland. |
| Diensttijd : | <p>De onafgebroken diensttijd bij de oude werkgever of diens rechtsvoorgangers op 31 januari 2008, waarbij de tijd waarin op basis van een detacheringsovereenkomst bij de oude werkgever is gewerkt meetelt voor de bepaling van de diensttijd. Dit geldt ook voor de tijd dat de werknemer geen arbeid verrichtte in verband met onbetaald buitengewoon verlof.</p> <p>Voor de bepaling of de diensttijd al dan niet onafgebroken is, geldt een onderbreking van minder dan zes maanden niet als onderbreking.</p> |
| Bruto maandsalaris : | Het vastgestelde maandloon exclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering. |
| Functionele schaal : | Loonschaal die op grond van de functiewaarderingssystematiek is toegekend aan een functie. |

-
- Plaats van tewerkstelling : De plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- Passende functie : Een functie die op grond van de volgende criteria voor een werknemer als passend wordt beschouwd:
- opleiding en kennis
 - werkervaring
 - competenties
 - salarisniveau
 - reistijd woon-werk, waarbij een reistijd tot maximaal 1 uur enkele reis als passend wordt beschouwd. Als een werknemer in de huidige functie langer dan 1 uur reistijd nodig heeft, wordt de huidige reistijd als passend beschouwd.
 - niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die de werknemer momenteel uitoefent
 - de werknemer is binnen één jaar tijd in staat de functie naar behoren te vervullen (bijvoorbeeld na het volgen van een cursus of bijscholing).
- Nieuwe functie : Een functie die voldoet aan de volgende criteria:
- De functie komt momenteel niet voor bij de Stichting Instituut GGD Nederland en is op het moment van het tot stand komen van dit sociaal plan opnieuw beschreven en gewaardeerd.
 - De functie bevat overwegend nieuwe elementen qua taakinhoud en verantwoordelijkheden
 - De functie stelt wezenlijk andere eisen aan de werknemer op het gebied van kennis, ervaring of persoonlijke vaardigheden
 - De functie is opgenomen in het functieboek voor de Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland. Over de inhoud van het functieboek en het bijbehorend formatieplan heeft de directeur aan de OR advies gevraagd.

1.2 Doel van het Sociaal Plan

- 1.2.1. Het doel van dit Sociaal Plan is om de afspraken over de personele consequenties van de overgang van de huidige Stichting Instituut GGD Nederland naar de Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland vast te stellen.
- 1.2.2. Tevens beoogt dit plan duidelijkheid aan de betrokken werknemers te scheppen over hun rechtspositie.

1.3 Werkingssfeer en duur

- 1.3.1. Dit Sociaal Plan is bestemd voor en beperkt tot de werknemers van de Stichting Instituut GGD Nederland, welke per 31 januari 2008 op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn binnen de huidige Stichting Instituut GGD Nederland en die op grond van de overgang in dienst treden bij de Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland.
- 1.3.2. Het Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening tot en met 30 juni 2008. De beperkte looptijd van het Sociaal Plan laat onverlet dat artikelen in dit Sociaal Plan op grond van hun inhoud ook nadien van toepassing blijven en laat tevens onverlet dat afspraken voortvloeiend uit dit sociaal plan op een later tijdstip kunnen worden geëffectueerd.

1.4 Afspraken

Bij de toepassing van dit Sociaal Plan gelden de volgende afspraken:

1. Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats als gevolg van de overgang;
2. De Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland volgt de regeling van arbeidsvoorwaarden van de huidige Stichting Instituut GGD Nederland;
3. De werknemers op wie het Sociaal Plan van toepassing is, zullen overgaan naar de nieuwe werkgever met behoud van rechten die schriftelijk zijn vastgelegd met inachtneming van wat in dit Sociaal Plan opgenomen is.

Hoofdstuk 2 Overgang van rechtspositie

2.1 Overgang van rechtspositie

- 2.1.1 De nieuwe werkgever zal de werknemer in een persoonlijk gesprek informeren over de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden en afspraken bij de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever verstrekt de werknemer een schriftelijk overzicht van alle per 1 februari 2008 voor hem geldende persoonlijke primaire-, secundaire en andere arbeidsvoorwaarden. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een zinsnede opgenomen waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een voortzetting is van de arbeidsovereenkomst bij de oude werkgever en voorts dat de oorspronkelijke indiensttredingdatum bij de oude werkgever als indiensttredingdatum bij de nieuwe werkgever wordt beschouwd.
- 2.1.2 Individuele schriftelijke afspraken tussen de oude werkgever en de werknemer, niet zijnde afspraken op grond van de regeling van arbeidsvoorwaarden van de Stichting Instituut GGD Nederland, worden schriftelijk vastgelegd en overgenomen door de nieuwe werkgever.

2.2 Plaatsing van de werknemers

- 2.2.1 Daar waar dit mogelijk is plaatst de oude werkgever de werknemers op grond van het criterium *mens volgt werk*. Dit betekent dat de werknemer die een functie uitoefent die vanaf 1 februari 2008 bij de nieuwe werkgever zal worden ondergebracht, kan worden geplaatst bij de nieuwe werkgever.
- 2.2.2 Voor die functies waarvoor bij de nieuwe werkgever minder formatie beschikbaar is dan bij de oude werkgever (zie bijlage met inventarisatie verschillen in formatie en functie-inhoud), zal een Plaatsingscommissie advies uitbrengen aan de directeur.
- 2.2.3 De Plaatsingscommissie krijgt de beschikking over een formatieplaatsenplan, inclusief functieboek dat ter advisering is voorgelegd aan de ondernemingsraad. Leidraad voor de Plaatsingscommissie is de analyse van verschillen tussen huidige functies bij de Stichting Instituut GGD Nederland en de functies bij de nieuwe werkgever en de daaruit voortvloeiende beslissingen over deeltijdinvulling.
- 2.2.4. In de Plaatsingscommissie zoals genoemd in artikel 2.2.2 zullen een werknemersvertegenwoordiger (aangedragen door de vakorganisaties) en een vertegenwoordiger van de werkgever zitting nemen. Deze beide vertegenwoordigers kiezen gezamenlijk een voorzitter.
- 2.2.5.1 De Plaatsingscommissie adviseert tot benoeming van een werknemer op een bestaande functie op grond van de volgende criteria.
1. Belangstelling van de werknemer; hiertoe zal onder de betrokken werknemers een belangstellingsregistratie worden gehouden.

-
2. Mens volgt werk
 3. Passendheid van de functie

2.2.5.2 Daar waar plaatsing volgens de in artikel 2.2.5.1 genoemde criteria niet mogelijk blijkt, zal het anciënniteitsbeginsel worden toegepast. Dat wil zeggen dat de werknemer op grond van de duur van het dienstverband geplaatst kan worden, waarbij de voorkeur van de werknemer die het langst in dienst is bij de Stichting Instituut GGD Nederland zwaarder weegt dan de voorkeur van werknemers die korter in dienst zijn geweest.

2.2.6 Een werknemer kan niet geplaatst worden op een functie bij de nieuwe werkgever als hij heeft aangegeven dit uitdrukkelijk niet te willen.

2.2.7 Voor nieuwe functies, zal de Plaatsingscommissie werknemers die voor deze functie belangstelling hebben, voordragen op grond van het criterium "geschiktheid voor de functie". Hierbij zal de nieuw opgestelde functiebeschrijving als leidraad dienen. De Plaatsingscommissie kan desgewenst besluiten een werknemer voor te dragen voor een assessment. De Plaatsingscommissie fungeert voor deze nieuwe functies als sollicitatieadviescommissie.

2.2.8 De Plaatsingscommissie adviseert de directeur van de Stichting Instituut GGD Nederland over de plaatsing van de betrokken werknemers bij de oude of de nieuwe werkgever. De directeur zal alleen op zwaarwegende gronden gemotiveerd afwijken van dit advies. Het besluit van de directeur zal schriftelijk aan de betrokken werknemer en de voorzitter van de Plaatsingscommissie worden meegedeeld.

2.2.9 Werknemers die door het plaatsingsproces zoals vermeld onder 2.2 niet bij de nieuwe werkgever geplaatst kunnen worden, zullen in dienst blijven bij de oude werkgever.

- De oude werkgever verplicht zich om deze werknemers een passende functie aan te bieden.
- Van de betreffende werknemers wordt verwacht dat zij hun volledige medewerking verlenen aan de oplossing van eventuele resterende plaatsingsproblematiek.

2.2.10 Werknemers die bij de nieuwe werkgever zijn benoemd en die binnen zes maanden na aanvang van hun nieuwe functie om redenen buiten hun schuld niet geschikt blijken te zijn om de functie tot tevredenheid te kunnen uitoefenen, zullen niet worden ontslagen maar worden teruggeplaatst bij de oude werkgever of diens rechtsopvolger.

- De oude werkgever verplicht zich om deze werknemers een passende functie aan te bieden.

-
- Van de betreffende werknemers wordt verwacht dat zij hun volledige medewerking verlenen aan de oplossing van eventuele resterende plaatsingsproblematiek.

2.2.11 Voor alle functies bij de nieuwe werkgever zal een voorlopige functiebeschrijving worden opgesteld die zal worden voorzien van een eveneens voorlopige waardering. De nieuw te benoemen werknemers van de Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland zullen worden ingeschaald op basis van de voorlopige waardering. Binnen twee jaar na de formele overgang zullen de functies op grond van een evaluatie opnieuw worden beschreven en gewaardeerd met terugwerkende kracht tot 1 februari 2008.

2.2.12 Overgangsbepalingen wijzigingen standplaats

2.2.12.1 Algemene bepalingen

- De verandering van standplaats is voor de werknemer geen argument zijn functie niet als passend te beschouwen.
- Als uitgangspunt hanteert de nieuwe werkgever dat een werknemer niet zal worden verplicht te verhuizen als gevolg van de standplaatswijziging.
- Indien het gestelde onder lid 2 leidt tot voor de nieuwe werkgever onwenselijke situaties, e.e.a. ter beoordeling aan de nieuwe werkgever, kan de directeur van de nieuwe werkgever besluiten tot het opleggen van een verhuisplicht en tot een compensatie van te maken verhuiskosten.

2.2.12.2 Reiskosten na verandering van standplaats

- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats extra reiskosten dient te maken ontvangt gedurende het eerste jaar na de verhuizing een vaste compensatie voor extra te maken reiskosten.
- Voor de bepaling van de compensatie wordt een eenmalige vergelijking gemaakt tussen het aantal kilometers reisafstand tussen woning en oude standplaats vice versa en het aantal kilometers tussen woning en nieuwe standplaats vice versa. Het verschil in kilometers wordt tegen een netto-vergoeding uitbetaald van € 0,28 cent per kilometer over het voor de werknemer gebruikelijke aantal werkdagen per maand. Dit bedrag wordt uitbetaald boven op de reiskostenvergoeding waar de werknemer recht op had in de oude situatie.
- Voor het berekenen van het aantal kilometers wordt gebruik gemaakt van de postcodevergelijking in de routeplanner ANWB, berekend naar de snelste route.
- De extra vergoeding wordt voor 100% uitbetaald gedurende het eerste jaar na de datum wijziging van de standplaats
- De extra vergoeding wordt voor 80% uitbetaald gedurende het tweede jaar na de datum wijziging van de standplaats.
- De extra vergoeding wordt voor 60% uitbetaald gedurende het derde jaar na de datum wijziging van de standplaats.
- De extra vergoeding wordt voor 40% uitbetaald gedurende het vierde jaar na de datum wijziging van de standplaats.
- De extra vergoeding wordt voor 20% uitbetaald gedurende het vijfde jaar na de datum wijziging van de standplaats.

-
- Daarna wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de geldende regeling van arbeidsvoorwaarden de Stichting Instituut GGD Nederland met dien verstande dat het in deze regeling opgenomen maximaal aantal te vergoeden kilometers van 21 niet zal worden toegepast gedurende een periode van twee jaar na het beëindigen van de compensatieregeling.

2.2.12.3 Reistijd na verandering van standplaats

- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats een grotere reisafstand woon-werk moet afleggen, zal gedurende het eerste jaar na de datum van verhuizing in aanmerking voor een compensatie in werktijd van 100%.
- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats een grotere reisafstand woon-werk moet afleggen, zal gedurende het tweede jaar na de datum van verhuizing in aanmerking voor een compensatie in werktijd van 80%
- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats een grotere reisafstand woon-werk moet afleggen, zal gedurende het derde na de datum van verhuizing in aanmerking voor een compensatie in werktijd van 60%.
- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats een grotere reisafstand woon-werk moet afleggen, zal gedurende het vierde jaar na de datum van verhuizing in aanmerking voor een compensatie in werktijd van 40%.
- De werknemer die als gevolg van de verandering van standplaats een grotere reisafstand woon-werk moet afleggen, zal gedurende het vijfde jaar na de datum van verhuizing in aanmerking voor een compensatie in werktijd van 20%.
- De in lid 1 tot en met 5 genoemde compensatie wordt uitsluitend verstrekt in tijd en dient per werkdag te worden opgenomen. Het sparen van de compensatietijd is niet mogelijk. Op de dagen dat betrokkene wegens ziekte, vakantie of anderszins niet op de standplaats aanwezig hoeft te zijn, is de compensatie niet van toepassing.
- Voor het berekenen van de extra reistijd woon-werkverkeer wordt de oude reistijd woon-werkverkeer vergeleken met de reistijd woon-werkverkeer na de verhuizing op basis van de routeplanner openbaar vervoer 9292. Dit geldt ook voor werknemers die op een andere wijze reizen.
- De opgenomen compensatietijd wordt in een urenverantwoording opgenomen als werktijd.

2.2.12.4 Verhuiskostenvergoeding na verandering van standplaats

- Indien het naar het oordeel van de directeur voor één of meerdere werknemers uit hoofde van hun functie noodzakelijk is om na de wijziging van standplaats dicht bij de standplaats te wonen, kan aan de werknemer een verhuisplicht worden opgelegd.
- Het eerste lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing voor de werknemer die vrijwillig aangeeft te willen verhuizen en voor wie de reistijd woon-werkverkeer enkele reis na wijziging van standplaats meer dan één uur per dag is, terwijl dit voor de verhuizing minder dan een half uur enkele reis was. De werknemer dient zich te vestigen in het

woongebied als vastgesteld door de gemeente van de nieuwe vestigingsplaats conform artikel 18:1:1 lid 1 onder b. van de CAR/UWO.

- Het gestelde met betrekking tot verhuiskostenvergoeding in hoofdstuk 18 van de CAR/UWO is van overeenkomstige toepassing.
- Onder bevoegd gezag wordt in dit verband verstaan de directeur.

2.3 Inpassing salaris

2.3.1 De overgang naar de nieuwe werkgever heeft geen negatieve gevolgen voor het salaris van de werknemer.

2.3.2 Werknemers die bij gelijkblijvende functie in dienst treden van de nieuwe werkgever, blijven ingeschaald in hun huidige salarisschaal.

2.3.3 Werknemers die vanuit een andere functie hebben gesolliciteerd naar een nieuwe functie bij de nieuwe werkgever, zullen worden ingeschaald in de nieuwe voor de functie vastgestelde salarisschaal. Hierbij kunnen zich drie situaties voordoen:

- a de nieuwe functionele salarisschaal is gelijk aan huidige salarisschaal
 - b de nieuwe functionele salarisschaal is hoger dan de huidige salarisschaal
 - c de nieuwe functionele salarisschaal is lager dan de huidige salarisschaal
- Onderstaand wordt aangegeven hoe de werknemer in deze situaties wordt ingeschaald bij de nieuwe werkgever.

ad a *De nieuwe functionele salarisschaal is gelijk aan huidige salarisschaal.*
De werknemer wordt bij de nieuwe werkgever ingeschaald in dezelfde salarisschaal en op dezelfde schaaltegrede als bij de oude werkgever.

ad b *De nieuwe functionele salarisschaal is hoger dan de huidige salarisschaal.*
Indien de werknemer volledig voldoet aan alle criteria die bij de nieuwe werkgever gelden voor het vervullen van deze functie, ontvangt de werknemer een salaris dat is gebaseerd op de functionele salarisschaal bij de nieuwe werkgever. Inpassing in de functionele salarisschaal vindt dan plaats in een naasthogere salarisbedrag.
Indien de werknemer niet aan de criteria voldoet, vindt inschaling plaats zoals onder ad a.

Ad c *De nieuwe functionele salarisschaal is lager dan de huidige salarisschaal.*
De werknemer wordt ingeschaald in de functionele salarisschaal bij de nieuwe werkgever.

- Indien het huidige salarisbedrag voorkomt in de nieuwe functionele salarisschaal, wordt de werknemer ingedeeld in de desbetreffende trede in de functionele salarisschaal;
- Indien het huidige salarisbedrag niet voorkomt in de nieuwe functionele salarisschaal, wordt de werknemer ingedeeld in de trede met het naasthogere salarisbedrag;
- Indien het huidige schaaalsalaris hoger is dan het maximum dat past bij de nieuwe functionele salarisschaal, dan wordt de

werknemer ingedeeld op het maximum van de functionele salarisschaal.

2.3.4 Indien het nieuwe functionele salaris lager is dan het oude salaris, dan wordt het verschil maandelijks uitgekeerd in de vorm van een bruto geïndexeerde salarisgarantie.

2.3.5 De werknemer behoudt het salarisperspectief op grond van de inschaling bij de oude werkgever. Indien het salarisperspectief uitstijgt boven het maximum van de nieuwe functionele salarisschaal, wordt het perspectief uitgekeerd in de vorm van een bruto geïndexeerde salarisgarantie.

Het salarisperspectief blijft ook gehandhaafd voor de werknemer die nog in een aanloopschaal zit, voor zover de werknemer voldoet aan de criteria die gelden om in de functionele schaal geplaatst te worden.

2.3.6 Eventuele vaste persoonlijke toeslagen, waarnemingstoelagen of andere vaste toeslagen van de werknemer blijven behouden, voor zover de grondslag voor deze toeslagen blijven bestaan.

2.3.7 De bruto salarisgarantie als bedoeld in 2.3.4 en 2.3.5 zal worden verrekend indien een werknemer na promotie in een hogere schaal wordt geplaatst.

2.3.8 De periodiekdatum bij de oude werkgever blijft ook bij de nieuwe werkgever van toepassing.

2.4 Spaarloonregeling / levensloopregeling

2.4.1 Deelname aan de spaarloonregeling / levensloopregeling bij de Stichting Instituut GGD Nederland wordt beëindigd op 31 januari 2008.

2.4.2 De nieuwe werkgever geeft de werknemer de mogelijkheid om per 1 februari 2008 deel te nemen aan de spaarloonregeling / levensloopregeling mits aan de fiscale regels wordt voldaan.

2.5 Ouderschapsverlof

2.5.1 Indien werknemers hun (wettelijke) aanspraak op ouderschapsverlof al verzilverd hebben bij de oude werkgever, dan bestaat geen aanspraak op ouderschapsverlof bij de nieuwe werkgever, omdat het recht al ten tijde van de overgang was benut.

2.5.2 Werknemers die op het moment van overgang al gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling kunnen voor de resterende duur van het ouderschapsverlof gebruik maken van de regeling ouderschapsverlof van de oude werkgever.

2.5.3 Werknemers die op het moment van overgang geen feitelijk gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling van de oude werkgever kunnen aanspraken ontlenen aan de ouderschapsverlofregeling van de nieuwe werkgever. Dat geldt

ook voor werknemers die bij de oude werkgever een aanvraag hebben ingediend voor een verlof dat feitelijk in zal gaan bij de nieuwe werkgever.

- 2.5.4 Werknemers die op het moment van overgang geen feitelijk gebruik maken van de zorgverlofregeling van de oude werkgever kunnen aanspraken ontlenen aan de zorgverlofregeling van de nieuwe werkgever. Dat geldt ook voor werknemers die bij de oude werkgever een aanvraag hebben ingediend voor een verlof dat feitelijk in zal gaan bij de nieuwe werkgever.

2.6 Rechtsvoorgangers

Rechten bij rechtsvoorgangers van de Stichting Instituut GGD Nederland worden gerespecteerd voor zover dit ook door de Stichting Instituut GGD Nederland is gebeurd.

Hoofdstuk 3 Medezeggenschap

- 3.1. Tot aan de overgang naar de nieuwe werkgever oefent de OR van de oude werkgever alle rechten van een OR uit op basis van de WOR en het bepaalde in de vigerende CAO.
- 3.2. De directeur van de nieuwe werkgever zal zich inspannen om een medezeggenschapsstructuur op te bouwen die ertoe bijdraagt dat de werknemers van de nieuwe organisatie adequaat kunnen worden vertegenwoordigd.

Hoofdstuk 4 Begeleidingscommissie

- 4.1. Om de uitvoering van dit sociaal plan te bewaken en te begeleiden zal een Begeleidingscommissie worden benoemd.
- 4.2. De Begeleidingscommissie treedt in werking direct na de totstandkoming van het Sociaal Plan en houdt in ieder geval op te bestaan op 31 december 2008.
- 4.3. De commissie bestaat uit 1 lid aangewezen door de werkgever en 1 lid aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging, evenals een gezamenlijk aangewezen voorzitter. De leden van de commissie zijn niet tevens werknemer van de oude of de nieuwe werkgever en hebben ook geen zitting in het bestuur van één van beide organisaties.
- 4.4. Een lid van de Begeleidingscommissie kan niet tegelijkertijd lid zijn van de Plaatsingscommissie .
- 4.5. De Begeleidingscommissie heeft de volgende taken:

-
- Het uitoefenen van toezicht op de naleving van het Sociaal Plan naar letter en geest.
 - Het gevraagd en ongevraagd adviseren van werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan, in het bijzonder in gevallen waarin dit plan niet voorziet, dan wel waarin de toepassing van dit plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties.
 - Het op verzoek van werknemer behandelen van klachten over de uitvoering van het Sociaal Plan door de leidinggevende, de afdeling P&O of een extern bureau en het adviseren van werkgever in dezen.
- 4.6. De Begeleidingscommissie stelt zelf een huishoudelijk reglement op over de verder te volgen procedure, met dien verstande dat het beginsel van hoor en wederhoor – mondeling en/of schriftelijk – toegepast dient te worden en dat partijen de gelegenheid krijgen kennis te nemen van en te reageren op datgene wat zij voorleggen aan de commissie. Het reglement bevat tevens bepalingen over de vergaderfrequentie en de wijze waarop besluiten tot stand komen.
- 4.7. Een verzoek of klacht aan de commissie wordt schriftelijk ingediend bij de voorzitter van de commissie. Aan het verzoek of de klacht zijn geen vormvereisten gesteld. De commissie is bevoegd een verzoek of klacht zonder meer niet ontvankelijk te verklaren, indien het verzoek kennelijk geen betrekking heeft op de uitvoering van dit Sociaal Plan.
- 4.8. Elk der partijen is gerechtigd zich te laten bijstaan of vertegenwoordigen door een persoon van zijn of haar keuze. De eventuele kosten van een dergelijke bijstand of vertegenwoordiging blijven voor eigen rekening.
- 4.9. Een gemotiveerde uitspraak van de commissie wordt schriftelijk aan partijen toegezonden binnen drie maanden na indiening van het verzoek of de klacht.
- 4.10. Het advies van de commissie aan de werkgever is voor zowel werkgever als werknemer in principe bindend, tenzij de werkgever zwaarwegende argumenten heeft om hiervan af te wijken. Indien werkgever afwijkt van het door de commissie aan werkgever uitgebrachte advies, zal de uitvoering van het besluit niet eerder geschieden dan nadat er een gesprek tussen werkgever en de Begeleidingscommissie heeft plaatsgevonden, waarin kenbaar is gemaakt welke belangen uitvoering van het gegeven advies verhinderen. De werkgever zal zijn beslissing schriftelijk aan de betrokkene motiveren.
- 4.11. Partijen zullen de commissie alle informatie verstrekken welke de commissie nodig heeft voor de uitoefening van haar taken.
- 4.12. De leden van de commissie zijn tegenover derden verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens, waarover zij in het kader van de uitoefening van hun taken beschikken. De leden van de commissie zullen zakelijke gegevens over de werkgever eveneens vertrouwelijk behandelen.

-
- 4.13. Een geschil is niet ontvankelijk indien het bij de rechter aanhangig is gemaakt. De behandeling van een geschil wordt beëindigd indien tijdens de behandeling het geschil bij de rechter aanhangig is gemaakt.
 - 4.14. De werkgever stelt een vacatieregeling voor de commissie vast. De kosten, verbonden aan de werkzaamheden van de commissie komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

- 5.1. Indien een werknemer een schriftelijk vastgelegde aanspraak heeft uit hoofde van een Sociaal Plan dat voor de ingangsdatum van dit Sociaal Plan is afgesloten, prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van deze regeling
- 5.2. In die gevallen waarin, naar het oordeel van de nieuwe werkgever, toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, zal de nieuwe werkgever van dit Sociaal Plan afwijken. Een beroep van de werknemer op deze hardheidsclausule richt hij schriftelijk tot de nieuwe werkgever uiterlijk tot 30 juni 2008.
- 5.3. Met instemming van partijen kan dit Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen.
- 5.4. De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit Sociaal Plan.
- 5.5. De oude werkgever zal een exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

\

Analyse verschillen bestaande functies bij Stichting Instituut GGD Nederland en de functies van het nieuwe verenigingsbureau

Directeur 1,0 fte

Functiebeschrijving is identiek aan de huidige. Directeur volgt werk, maar zal tevens fungeren als directeur van het de huidige organisatie. Financieel wordt dit rechtgetrokken door een verrekening.

Conclusie:

- *Plaatsingscommissie hoeft niet te adviseren omdat directeur is uitgesloten van werking sociaal sociaal plan.*
- *Deeltijdfactor: niet aan de orde*

Secretaris Verenigingszaken 1,0 fte

Functiebeschrijving is identiek aan de huidige. Momenteel vervult slechts één werknemer de functie en zou dus op grond van principe mens volgt werk geplaatst worden bij de nieuwe werkgever, tenzij hiertegen zwaarwegende bezwaren zijn.

Conclusie:

- *Plaatsingscommissie adviseert op grond van beschreven plaatsingsprocedure.*
- *Deeltijdfactor: niet aan de orde*

Directiesecretaresse 0,75 fte

Functiebeschrijving is identiek aan de huidige. Twee werknemers (totaal 1,5 fte) vervullen de functie, slechts 0,75 fte beschikbaar.

Conclusie:

- *Plaatsingscommissie adviseert op grond van beschreven plaatsingsprocedure.*
- *Deeltijdfactor lager dan 0,75 niet mogelijk (er blijft een niet te vervullen rest fte over). Kleine verschuiving tot 0,8 fte is mogelijk.*
-

Secretaresse 0,8 fte

Functiebeschrijving is identiek aan de huidige. Momenteel vervullen ca. 10 werknemers deze functie verdeeld over het Instituut GGD Nederland, MOA en GHOR.

Conclusie:

- *Plaatsingscommissie adviseert op grond van beschreven plaatsingsprocedure.*
- *Kleinere deeltijdfactor niet wenselijk ((zou dan 2 x 0,4 fte moeten zijn of 0,3 en 0,5 fte of iets dergelijks. Dat is onwenselijk omdat vervulling van vacatures dan vrijwel onmogelijk wordt. Kleine verschuiving tot 0,75 fte is mogelijk.*

Communicatieadviseur 2,0 fte

Functiebeschrijving is identiek aan de huidige. Momenteel vervullen meer dan twee werknemers deze functie.

Conclusie:

- *Plaatsingscommissie adviseert op grond van beschreven plaatsingsprocedure.*
- *Deeltijdfuncties zijn mogelijk (bijv. 2 x 0,6 en 1 x 0,8) met een minimum van 0,6 fte (3 werkdagen)*

Senior adviseur 5 fte

Komt momenteel niet voor in de organisatie. Nadruk ligt op lobbyen en beïnvloeden van politiek proces. Gevraagde competenties zijn nieuw voor de organisatie.

Conclusie

- *Aandachtspunt is dat de functie van programmaleider aangepast moet worden omdat deze een aantal taken verliest (belangenbehartiging voor de vereniging). De functie zal in essentie gelijk blijven, maar op enkele onderdelen aanpassing behoeven.*
- *Voor deze functie geen plaatsingsprocedure maar een wervingsprocedure waarbij gekeken wordt naar geschiktheid van de werknemers.*
- *Deeltijdcontracten kunnen kwetsbaarheid verminderen, maar er dient ten minste sprake te zijn van een 50% dienstverband. Wervingstechnisch kan dit onoverkomelijke problemen opleveren.*