

10 juni 2011

# **Sociaal Plan**

## **voor het personeel**

### **dat op 1 januari 2011 overgaat naar**

### **de Gemeenschappelijke regeling**

## **Regio West Brabant**

**Binnen de GR regio West Brabant gaat personeel werken,  
dat als ambtenaar al of niet via detachering werkzaam is ten behoeve van  
de regionale samenwerking bij**

- **SES (sociaal economisch samenwerkingsverband West-Brabant)**
- **Regiobureau Breda**
- **MARB (Milieu & afval regio Breda)**
- **KCV (kleinschalig collectief vervoer)**
- **GGA's (gebiedsgerichte aanpak bereikbaarheid)**
- **Regionaal Loopbaancentrum**
- **Programmabureau West - Brabant**
- **Gemeente Roosendaal**

**Vastgesteld op 17 juni 2011**

door het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling regio West Brabant

met instemming en/of mandaat van

- de PVT van het SES en GO-leden van de gemeenten Breda en Roosendaal
- de rechtspersonen bedoeld in artikel 1 van het sociaal plan

## Inhoudsopgave

<b>Preambule</b>		3
Aanleiding van het sociaal plan.....		4
Hoofdstuk 1	Algemeen .....	6
Artikel 1.1	Begripsbepalingen.....	6
Artikel 1.2	Arbeidsvoorwaardenregeling en personeelsbeleid .....	6
Artikel 1.3	Werkings sfeer en looptijd .....	7
Artikel 1.4	Medezeggenschap .....	7
Artikel 1.5	Overgang ambtenaren en gedetacheerden.....	7
Artikel 1.6	Pakketvergelijking.....	7
Hoofdstuk 2	Informatieplicht organisaties en ambtenaren .....	7
Artikel 2.1	Verplichtingen van het huidige en het nieuwe bevoegd gezag.....	7
Artikel 2.2	Verplichtingen ambtenaar.....	7
Hoofdstuk 3	Plaatsing in de nieuwe organisatie .....	7
Artikel 3.1	Aanstelling van de directeur .....	7
Artikel 3.2	Aanstelling van het overig personeel.....	7
Artikel 3.3	Behoud van de eigen werkzaamheden bij overgang.....	8
Artikel 3.4	Organisatievorming na de overgang.....	8
Hoofdstuk 4	Inbreng diensttijd en vakantieuren .....	8
Artikel 4.1	Inbreng van diensttijd bij nieuwe organisatie .....	8
Artikel 4.2	Garantie van leeftijdverlofdagen .....	8
Artikel 4.3	Restant vakantieuren bij de oude rechtspersoon.....	8
Hoofdstuk 5	Financiële bepalingen .....	8
Artikel 5.1	Salaris en toelagen.....	8
Artikel 5.2	Studiefaciliteiten .....	8
Artikel 5.3	Afscheid- en ambtsjubileumgratificatie .....	8
Artikel 5.4	Terugbetalingverplichting .....	8
Hoofdstuk 6	Reizen woon-werkverkeer en dienstreizen .....	9
Artikel 6.1	Vergoeding reiskosten woon werkverkeer.....	9
Artikel 6.2	Functioneel autogebruik.....	9
Hoofdstuk 7	Slotbepalingen .....	9
Artikel 7.1	Lokale sociale statuten en/ of plannen .....	9
Artikel 7.2	Vertrouwenspersoon .....	9
Artikel 7.3	Bezwaarzaken.....	9
Artikel 7.4	Hardheidsclausule .....	9
Artikel 7.5	Citeertitel .....	9
Artikel 7.6	Inwerkingtreding .....	9

## Preambule

### Algemene afspraken in verband met de ontwikkelingen in de regio West Brabant

In het kader van de vorming van de Gemeenschappelijke Regeling regio West Brabant (GR regio WB) per 1 januari 2011 zijn er twee kernafspraken gemaakt. Eén voor de korte termijn en één voor de middellange termijn.

Deze afspraken zijn gemaakt in het BGO GR regio WB, waarin aanwezig:

namens de werkgevers:	Han Polman, vanaf 1 januari 2011 is dit mevrouw Mw. L.C. Poppe-de Loeff, portefeuillehouder P&O
namens de werknemers:	Peter Aalderink (GO gemeente Roosendaal) Piet van Brummelen (GO gemeente Breda) Huub Verbeek (CNV publieke zaak) Sjef van den Broek ( AbvaKabo/FNV)

#### Korte termijn:

Voor de overgang van het personeel naar de nieuwe werkgever (GR regioWB) is een aantal afspraken gemaakt en vastgelegd in het Sociaal Plan.

Dit heeft alleen betrekking op de genoemde taken in het sociaal plan. Het betreft hier circa 30 personen. De gemaakte afspraken in het sociaal plan hebben GEEN precedent werking op eventuele toekomstige overgangen van personeel naar de GR regio WB.

Dit betekent bijvoorbeeld concreet dat de keuze voor een arbeidsvoorwaardenregeling voor toekomstige overgangen van personeel – voor zover de CAR en de UWO dit toelaten – integraal opnieuw aan de orde moeten komen in de hieronder beschreven nog tot stand te komen medezeggenschapsstructuur aan de hand van een pakketvergelijking van alle op dat moment in de GR regio WB participerende gemeenten.

#### Middellange termijn:

Gelet op de dynamiek bij de gemeentelijke overheidsorganisaties (samenwerking, bezuinigingen, organisatiewijzigingen, goed werkgeversschap, bevorderen arbeidsmobiliteit en talentontwikkeling) in de regio West Brabant is het zeer wenselijk om op het niveau van de regio West Brabant te komen tot een gemeenschappelijke medezeggenschapsstructuur. Te denken hierbij valt aan een BOR en een BGO. Geconstateerd is dat de huidige OR-en en GO's onvoldoende zijn aangesloten op de regionale ontwikkelingen.

Dit is geen eenvoudig vraagstuk en vraagt om meerdere processtappen om uiteindelijk te kunnen komen tot een voor iedereen werkbaar medezeggenschapsstructuur op het niveau van de regio West Brabant. Met die nieuwe structuur kunnen bovengemeentelijke vraagstukken op het vlak van arbeidsvoorwaarden en organisatorische veranderingen worden besproken en waar nodig daarover besluiten worden genomen.

Voor de ontwikkelingen binnen de regionale samenwerking zal in het eerste halfjaar van 2011 een bijeenkomst voor de GO-leden van de 19 gemeenten worden belegd, waarin onder andere de inrichting van de nieuwe medezeggenschapsstructuur aan de orde zal komen. Projectleider GR regio WB zal hiervoor het initiatief nemen.

We houden rekening met een doorlooptijd van circa één jaar.

## Aanleiding van het sociaal plan

De gemeenten Aalburg, Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenberg, Tholen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem en Zundert gaan **de regionale samenwerking versterken en beter borgen in de gemeenschappelijke regeling Regio West Brabant**.

Deze samenwerking wordt vormgegeven via een openbaar lichaam op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Een lichaam met een eigen rechtspersoonlijkheid en bestuur (i.c. bevoegd gezag).

Onder de vlag van het nieuwe openbare lichaam worden uitgevoerd de activiteiten van de op te heffen gemeenschappelijke regelingen SES (sociaal economisch samenwerkingsverband West-Brabant), Regiobureau Breda, Volkshuisvesting, MARB (Milieu & afval regio Breda) en KCV (kleinschalig collectief vervoer) en de werkorganisaties Regionaal Loopbaancentrum en Programmabureau West-Brabant en GGA's (gebiedsgerichte aanpak bereikbaarheid),.

De feitelijke regionale taken zullen vanaf 1 januari 2011 door de nieuwe rechtspersoon worden uitgevoerd. Het personeel van de organisatie komt voort uit voormelde organisaties. Met het oog op de overgang is er behoefte aan een sociaal plan. Een plan waarbij in formele zin een bijzonder georganiseerd overleg is betrokken.

De huidige overgang van ambtelijke taken blijft beperkt tot de taken van de bovenvermelde onderdelen.

## Uitgangspunten van het sociaal plan

### Overgang van personeel

Het sociaal plan gaat uit van overgang van alle ambtenaren bij voormelde samenwerkingsverbanden van de betrokken rechtspersonen, te weten het SES, de gemeenten Breda en Roosendaal en het MARB, naar de nieuwe werkgever.

Onder de nieuwe rechtspersoon komt een diversiteit aan werkzaamheden samen. De nieuwe organisatie zal zich daarom gedurende de jaren 2011 en 2012 moeten gaan zetten. Daarom wordt er voor gekozen, dat de medewerkers met de eigen werkzaamheden overgaan. Na de periode van organisatievorming vindt plaatsing van de medewerkers plaats op basis van het dan geldende sociaal statuut.

### Nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling

Met betrekking tot de vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregeling wordt het volgende opgemerkt. Het bestuur van de gemeenschappelijke regeling is bevoegd de arbeidsvoorwaardenregeling en het personeelsbeleid in overeenstemming met het georganiseerd overleg in zijn geheel vast te stellen. Om tot een eigen arbeidsvoorwaardenregeling te komen wordt om praktische reden voorgestaan aan te sluiten bij het landelijke werkgeversverband, het College voor Arbeidszaken van de VNG. Na toetreding tot het werkgeversverband is het volgen van de CAR (Collectieve arbeidsvoorwaarden regeling ) verplicht en is er de mogelijkheid vooraf bij dat college aan te geven dat de UWO (Uitwerkingsovereenkomst) wordt gevolgd.

Om te komen tot een eigen arbeidsvoorwaardenregeling, te noemen Arbeidsvoorwaardenregeling West-Brabant, is afgesproken dat:

- a) wordt aangesloten bij de CAR;
- b) niet automatisch de UWO wordt gevolgd, maar dat steeds tijdig aan de hand van de wijzigingsvoorstellen invulling wordt gegeven op basis van de in het lokaal georganiseerd overleg te bepalen lokale behoefte;
- c) er ruimte is voor aanvullende eigen regelingen, waaronder de mogelijke uitwerkingen van en aanvullingen op de CAR en de overgenomen UWO bepalingen.

### Gelijkwaardig pakket

Aan de harmonisering ligt ten grondslag het uitgangspunt dat het pakket van arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever voor zittende ambtenaren in z'n geheel gezien gelijkwaardig is aan het pakket van arbeidsvoorwaarden dat de betreffende ambtenaren hadden bij de oude werkgever.

### Sociaal plan

Het sociaal plan bevat een set met afspraken en maatregelen waarmee de sociale en financiële gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de oude naar de nieuwe werkgever voor de betrokken ambtenaren worden geregeld.

Voor zover er vanuit het sociaal plan verplichtingen liggen bij het oude bevoegde gezag (bijvoorbeeld een vastgestelde functiebeschrijving) is afgesproken, dat deze voor 1 augustus 2011 zijn gerealiseerd.

De termijn waarbinnen een beroep kan worden gedaan op de bepalingen in het sociaal plan vloeit voort uit de aard van de verschillende bepalingen en is in enkele artikelen specifiek aangeduid.

## Hoofdstuk 1 Algemeen

### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. rechtsperso(en)* :-- de gemeenschappelijke regelingen
1. SES (sociaal economisch samenwerkingsverband West - Brabant)
  2. MARB (Milieu & Afval Regio Breda)
  3. Regiobureau Breda
  4. Volkshuisvesting
  5. KCV (kleinschalig collectief vervoer)
- de gemeente Breda, tevens formeel werkgever van ambtenaren gedetacheerd bij de onder 3, 4 en 5 genoemde rechtspersonen
- de gemeente Roosendaal
- b. oude werkorganisatie(s)*: de werkorganisaties bij de gemeente
- Roosendaal : het Regionaal Loopbaancentrum West – Brabant
- Breda : het programmabureau West - Brabant
- Breda : de GGA's (gebiedsgerichte aanpak bereikbaarheid)
- oude bevoegd gezag*: de bevoegde bestuursorganen van de oude rechtspersonen
- nieuwe bevoegd gezag*: het bevoegde bestuursorgaan van de gemeenschappelijke regeling  
Regio West Brabant
- CAR / UWO* de sectorale arbeidsvoorwaardenregeling voor gemeentepersoneel
- ambtenaar*: hij die op 31 december 2010 in ambtelijke dienst is bij een oude rechtspersoon met een na die dag doorlopende aanstelling en wiens functie bij de oude rechtspersoon wordt opgeheven in verband met de overgang van de werkzaamheden per 1 januari 2011 naar het nieuwe bevoegd gezag
- gedetacheerde*: de persoon die op basis van een overeenkomst is gedetacheerd bij een rechtspersoon of werkorganisatie, als bedoeld in de onderdelen a en b
- directeur*: de directeur van de nieuwe organisatie,
- PVT* : de personeelsvertegenwoordiging waarvan de leden zijn aangewezen door de ondernemingsraden of het personeel bij de rechtspersonen
- OR* : de ondernemingsraad van het nieuwe bevoegd gezag
- GO* : het georganiseerd overleg van het nieuwe bevoegd gezag
- BGO* : het bijzonder georganiseerd overleg, ingesteld voor de tot standkoming van het sociaal plan en de arbeidsvoorwaardenregeling bij het nieuwe bevoegd gezag, bestaande uit een gemandateerd GO-lid van de gemeente Breda en van de gemeente Roosendaal.

### Artikel 1.2 Arbeidsvoorwaardenregeling en personeelsbeleid

- 1 Op het personeel van de gemeenschappelijke regeling Regio West Noord Brabant is van toepassing een eigen arbeidsvoorwaardenregeling en personeelsbeleid.
- 2 Voor de arbeidsvoorwaardenregeling wordt aangesloten bij het College voor Arbeidszaken.
- 3 Het nieuwe bevoegd gezag kan zo daartoe aanleiding bestaat arbeidsvoorwaarden vaststellen ter uitwerking van de CAR en / of uitwerking of in afwijking van de UWO.

### **Artikel 1.3      *Werkingsfeer en looptijd***

De bepalingen van dit sociaal plan gelden tot de datum waarop de besluitvorming ingevolge artikel 3.4 ingaat.

### **Artikel 1.4      *Medezeggenschap***

- 1 Voor de nieuwe organisatie wordt een ondernemingsraad met alle wettelijke bevoegdheden ingesteld.
- 2 In afwachting van het instellen van de in lid 1 bedoelde ondernemingsraad fungeert de zittende PVT als de in 1 bedoelde ondernemingsraad.
- 3 De PVT schrijft zo snel mogelijk OR-verkiezingen uit.
- 4 Bij het nieuwe bevoegd gezag komt een georganiseerd overleg ingevolge hoofdstuk 12 van de CAR / UWO.

### **Artikel 1.5      *Overgang ambtenaren en gedetacheerden***

- 1 Ambtenaren gaan over naar het nieuwe bevoegd gezag overeenkomstig de bepalingen van dit plan.
- 2 Gedetacheerden bij de rechtspersoon of werkorganisatie worden gedetacheerd bij het nieuwe bevoegd gezag. Deze detachering geschiedt onder gelijkblijvende voorwaarden en voor de restantduur van de bestaande overeenkomst.
- 3 Voor zover er vanuit het sociaal plan verplichtingen voortvloeien voor het oude bevoegde gezag geldt, dat deze vóór 1 mei 2011 zijn gerealiseerd.

### **Artikel 1.6      *Pakketvergelijking***

- 1 De verschillen tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van het nieuwe bevoegd gezag en het arbeidsvoorwaardenpakket bij het oude bevoegd gezag worden geïnventariseerd. Het sociaal plan voorziet in een gelijkwaardig totaal pakket bij het oude en nieuwe bevoegd gezag.
- 2 Indien een individuele medewerker buiten de gelijkwaardigheid wordt geconfronteerd met een onbillijkheid dan wordt daaromtrent een aanvullend besluit genomen om het nadeel op te heffen door het oude bevoegd gezag in overleg met het nieuwe bevoegd gezag.

## **Hoofdstuk 2      *Informatieplicht organisaties en ambtenaren***

### **Artikel 2.1      *Verplichtingen van het huidige en het nieuwe bevoegd gezag***

Het oude en nieuwe bevoegd gezag dragen er zorg voor dat alle bij de vorming van de nieuwe organisatie betrokken ambtenaren (gelijk)tijdig en regelmatig worden geïnformeerd omtrent de voortgang en de inhoud van het ontwikkelingsproces richting nieuwe organisatie. Tevens ontvangen alle ambtenaren een exemplaar van het sociaal plan.

### **Artikel 2.2      *Verplichtingen ambtenaar***

1. De ambtenaar heeft de verplichting actief mee te werken aan zijn plaatsing binnen de nieuwe organisatie.
2. De ambtenaar is verplicht de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
3. De ambtenaar is ook voor het overige gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit sociaal plan.

## **Hoofdstuk 3      *Plaatsing in de nieuwe organisatie***

### **Artikel 3.1      *Aanstelling van de directeur***

Voor de benoeming van de directeur van de nieuwe organisatie wordt een aparte wervings-, selectie- en benoemingsprocedure vastgesteld en toegepast.

### **Artikel 3.2      *Aanstelling van het overig personeel***

1. De ambtenaar ontvangt een aanstellingsbesluit van het nieuwe bevoegd gezag met inbegrip van de vastgestelde functiebeschrijving bij het oude bevoegd gezag. Is er geen vastgestelde functiebeschrijving dan worden de functiebepalende taken alsnog vastgelegd door het oude bevoegd gezag.
2. De aanstellingsvorm, omvang en duur worden door het nieuwe bevoegd gezag overgenomen.
3. Gelijktijdig met de aanstelling bedoeld in de leden 1 en 2 verleent het oude bevoegd gezag de ambtenaar per gelijke datum ontslag op grond van de artikelen 8:3 van de CAR/UWO. Er geldt geen re-integratiefase of opzegtermijn.
4. In de aanstelling worden ook vastgelegd de uit dit sociaal plan voortvloeiende aanspraken. Voor zover het de afkoop van aanspraken betreft geschiedt de vastlegging door het oude bevoegd gezag.
5. In de in lid 4 bedoelde aanstelling worden ook vermeld de door het oude bevoegd gezag schriftelijk vastgelegde afspraken en vooruitzichten van een ambtenaar.

**Artikel 3.3 Behoud van de eigen werkzaamheden bij overgang**

- 1 Alle ambtenaren blijven bij overgang naar het nieuwe bevoegd gezag belast met de werkzaamheden die zij bij de oude rechtspersoon vervulden ongeacht de organisatorische setting.
- 2 De eindverantwoordelijke ambtenaar in de oude organisatie is dit niet meer in de nieuwe organisatie, tenzij hij als (tijdelijk) directeur van de nieuwe organisatie is aangewezen.

**Artikel 3.4 Organisatievorming na de overgang**

- 1 De jaren 2011 en 2012 worden benut om binnen de organisatie de inhoudelijke taken van de ambtenaren beter op elkaar af te stemmen.
- 2 Na de in lid 1 bedoelde afstemming wordt in overleg met de ondernemingsraad op basis van een generiek functiewaarderingssysteem een functieboek vastgesteld op basis waarvan ambtenaren uiterlijk op 31 december 2012 worden geplaatst.
- 3 De uitkomst van de functiewaardering werkt binnen de vast te stellen beloningsregels terug tot hoogstens 1 januari 2011.
- 4 Zo de uitvoering van de leden 1 en 2 daartoe aanleiding geven wordt het dan geldend sociaal statuut gevolgd. Voor de toepassing van het sociaal statuut gelden de taken en werkzaamheden zoals die op 1 januari 2011 of later worden uitgevoerd.

**Hoofdstuk 4 Inbreng diensttijd en vakantieuren****Artikel 4.1 Inbreng van diensttijd bij nieuwe organisatie**

- 1 Alle dienstjaren van de ambtenaren zoals voor overheidsjubileum vastgelegd bij het oude bevoegd gezag worden ingebracht bij het nieuwe bevoegd gezag.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in artikel 10d:5, lid 4, van de CAR/UWO, bij het nieuwe bevoegd gezag wordt mede verstaan de diensttijd bij het oude bevoegd gezag.

**Artikel 4.2 Garantie van leeftijdsverlofdagen**

De ambtenaar die overgaat naar het nieuwe bevoegd gezag, behoudt zijn op datum van overgang toegekende leeftijdsverlofdagen met het uitzicht op de eerstvolgende leeftijd dag.

**Artikel 4.3 Restant vakantieuren bij de oude rechtspersoon**

- 1 Vakantieuren gelegen boven het aantal van 72 worden zo veel mogelijk opgenomen bij de oude rechtspersoon. Voor een deeltijder geldt het aantal van 72 naar rato.
- 2 Blijven na toepassing van lid 1 nog uren over dan worden deze uitbetaald door het oude bevoegd gezag.

**Hoofdstuk 5 Financiële bepalingen****Artikel 5.1 Salaris en toelagen**

Het bruto salaris en toelagen van de ambtenaar blijven bij overgang ongewijzigd uitbetaald worden naar de schaal ingevolge de CAR / UWO waarin hij bij de oude rechtspersoon formeel is geplaatst.

**Artikel 5.2 Studiefaciliteiten**

Bij de oude rechtspersoon verleende studiefaciliteiten blijven doorlopen bij het nieuwe bevoegd gezag voor de bij aanvang van de studie gestelde termijn en onder de gestelde voorwaarden en onder schriftelijke vastlegging.

**Artikel 5.3 Afscheids- en ambtsjubileumgratificatie**

- 1 De ambtenaar wordt het uitzicht op een afscheidsgratificatie bij en door zijn oude bevoegd gezag bruto afgekocht op basis van de geldende voorwaarden en het aantal dienstjaren op datum van overgang naar de nieuwe organisatie.
- 2 Bij het ontslag ingevolge de overgang is artikel 3:5:1 van de CAR/UWO niet van toepassing.
- 3 Het gedeelte van de jubileumgratificatie voor overheidsdienst gelegen boven die ingevolge de CAR/UWO wordt afgekocht. De afkoop geschiedt in een netto uitbetaling van het bedrag aan de hand van de volgende berekening: aantal overheidsdienstjaren per 1 januari 2012 / 25 x 50% x (bezoldiging + vakantietoelage over 1 maand)
- 4 Geen van de ambtenaren heeft gezien leeftijd en diensttijd uitzicht op een gratificatie wegens gemeentediensjaren.

**Artikel 5.4 Terugbetalingverplichtingen**

De overgang op zich van een ambtenaar leidt niet tot terugbetaling van vergoedingen of tegemoetkomingen, die door de oude rechtspersoon zijn verstrekt onder een terugbetalingsvoorwaarde.



## Hoofdstuk 6 Reizen woon-werkverkeer en dienstreizen

### Artikel 6.1 Vergoeding reiskosten woon werkverkeer

1. Voor de ambtenaar geldt een vergoeding voor woon-werkverkeer van- op peildatum 1 januari 2011- € 0,19 per kilometer.
2. In afwijking van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer in de arbeidsvoorwaardenregeling geldt voor de ambtenaar die op de datum van overgang buiten de regiogrens woont een reisafstand van maximaal 45 kilometer enkele reis.

### Artikel 6.2 Functioneel autogebruik

1. Voor ambtenaren die door het oude bevoegd gezag zijn aangewezen voor functioneel autogebruik is de volgende overgangsregeling per 1 juli 2011 van toepassing:
  - van 1 juli 2011 tot 1 juli 2012: 75% (van het verschil tussen € 0,31 netto en € 0,28 bruto)
  - van 1 juli 2012 tot 1 juli 2013: 50% (van het verschil tussen € 0,31 netto en € 0,28 bruto)
  - van 1 juli 2013 tot 1 juli 2014: 25% (van het verschil tussen € 0,31 netto en € 0,28 bruto)

## Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

### Artikel 7.1 Lokale sociale statuten en/ of plannen

Dit sociaal plan treedt in de plaats van sociale statuten of – plannen bij de rechtspersonen. Individuele rechten/garanties van ambtenaren die nog gelden op basis van een eerder sociaal plan blijven gehandhaafd, indien en voor zolang deze gunstiger zijn dan de bepalingen van dit sociaal plan.

### Artikel 7.2 Vertrouwenspersoon

Voor de ambtenaar is er een mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te consulteren.

### Artikel 7.3 Bezwaarzaken

- 1 De advisering over bezwaarzaken van het personeel van de gemeenschappelijke regeling Regio West Noord Brabant geschiedt door een adviescommissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.
- 2 Als de in lid 1 bedoelde commissie wordt aangewezen (de personele kamer van) de bezwarencommissie van de gemeente Etten Leur.
- 3 De in lid 2 bedoelde aanwijzing geschiedt voor de duur van 1 jaar. Voor ommekomst van de periode wordt de aanwijzing met de commissie georganiseerd overleg geëvalueerd en heroverwogen.

### Artikel 7.4 Hardheidsclausule

Voor onvoorziene, onredelijke of onbillijke zaken, die niet zijn opgenomen in dit sociaal plan, zal door het nieuwe bevoegd gezag in positieve zin naar een oplossing worden gezocht.

### Artikel 7.5 Citeertitel

Dit Sociaal plan kan worden aangehaald als "Sociaal plan personeel regio West Brabant".

### Artikel 7.6 Inwerkingtreding

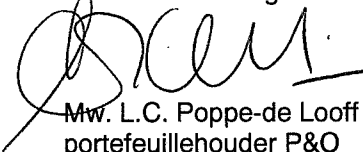
- 1 Dit Sociaal plan treedt in werking op de dag waarop de rechtspersonen waarvan personeel overgaat, dit sociaal plan bekend hebben gemaakt.
- 2 Dit sociaal plan werkt terug tot 1 januari 2011.

Aldus vastgesteld door het bestuur van de gemeenschappelijke regeling regio West Brabant met instemming van en bij mandaat namens de rechtspersonen die deelnemen aan of opgaan in die regeling alsmede de medezeggenschapsorganen en de personeelsvertegenwoordiging van het overgaand personeel.

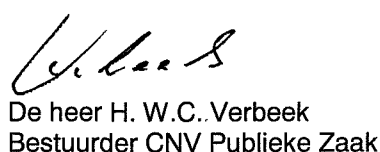
Ondertekend op:

Datum: 22 juni 2011

Namens de werkgevers:

  
Mw. L.C. Poppe-de Looff  
portefeuillehouder P&O

Namens de werknemers:

  
De heer H. W.C. Verbeek  
Bestuurder CNV Publieke Zaak

  
De heer S. van den Broek  
Adviseur arbeidsvoorwaarden



