

S o c i a a l P l a n

ten behoeve van

de overgang van personeelsleden in dienst van de gemeente Delft en die werkzaam zijn als straatmaker of opperman bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte naar P.B. Beije B.V.

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	blz. 5 t/m 6
2.	DEFINITIES	blz. 7 t/m 8
2.1	Overgang	blz. 7
2.2	Personeelslid of personeelsleden	blz. 7
2.3	Sociaal Plan	blz. 7
2.4	Oude werkgever	blz. 7
2.5	Nieuwe werkgever	blz. 7
2.6	Arbeidsvoorwaardenregeling	blz. 7
2.7	Salaris	blz. 7
2.8	Toekomstperspectief	blz. 8
2.9	Commissie voor bezwaarschriften	blz. 8
2.10	Overdrachtsprotocol	blz. 8
3.	GARANTIEREGELINGEN (collectief en individueel)	blz. 9
3.1	Indiensttreding	blz. 8
3.2	Individueel verworven rechten / overdrachtsprotocol	blz. 8
4.	INKOMENSGARANTIEREGELING	blz. 10 t/m 11
4.1	Salarisgarantie	blz. 10
4.2	Toekomstperspectief	blz. 10
4.3	Pensioenaanspraken	blz. 10
4.4	Ambtsjubileumgratificatie	blz. 11
5.	OVERIGE PERSONELE REGELINGEN	blz. 12 t/m 13
5.1	Algemeen	blz. 12
5.2	Werktijden, Arbeidsduur en roostervrij	blz. 12
5.3	Cafetariamodel	blz. 12
5.4	Toelage voor onregelmatige diensten	blz. 12
5.5	Verlofrechten	blz. 13
5.6	Werkkleding	blz. 13
5.7	Reistijd	blz. 13
6.	PROCEDURE	blz. 14
6.1	Ontslagbesluit	blz. 14
6.2	Bezwarencommissie	blz. 14

7.	PLAATSINGSPROCEDURE	blz. 15
8.	BIJZONDERE BEPALINGEN	blz. 16
8.1	Verplichtingen oude werkgever en werknemer	blz. 16
8.2	Hardheidsclausule	blz. 16
8.3	Ziekte tijdens overgang	blz. 16
9.	INWERKINGTREDING	blz. 17

SOCIAAL PLAN

- de gemeente Delft, zijnde de werkgever van de stratenmakers (6 medewerkers) en de oppermannen (2 medewerkers), werkzaam bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte, vertegenwoordigd door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft (hierna te noemen de *oude* werkgever),

en

- de vakorganisaties, vertegenwoordigd in de Commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Delft, te weten:
 - a. ABVAKABO FNV, vakbond voor personeelsleden in dienst van de overheid, particuliere instellingen voor gezondheidszorg en welzijnswerk, particuliere bejaardentehuizen, de sociale werkvoorziening en openbare nutsbedrijven in NV-vorm, gevestigd te Zoetermeer;
 - b. CNV Publieke Zaken, vakbond voor werknemers bij de overheid in de sector Zorg en Welzijn en bij verzelfstandigde overheidsinstellingen, gevestigd te Den Haag;

komen ten behoeve van de overgang van personeelsleden die in dienst van de gemeente Delft bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte werkzaam zijn als straatmaker of opperman naar de P.B. Beijer BV;

met inachtneming van het bepaalde in artikel 15a:1:5:4 van de Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie (NUR) van de gemeente Delft;

het volgende overeen:

1. INLEIDING

Dit Sociaal Plan is geschreven in het kader van de overgang van de stratenmakers en de oppermannen in dienst van de gemeente Delft (de oude werkgever) die ingaande 1 februari 2013 in dienst treden bij de P.B. Beijer BV (de nieuwe werkgever). Het Sociaal Plan bevat flankerend sociaal beleid bij de overgang.

Mens volgt functie

Alle bij bovenbedoelde overgang betrokken personeelsleden, die direct voor de datum van overgang op basis van een vaste aanstelling in dienst zijn van de oude werkgever en werkzaam als stratenmaker of opperman bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte kunnen per de datum van overgang in dienst treden bij de nieuwe werkgever. Zij krijgen bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. De nieuwe werkgever past hierbij op geen enkele wijze een nadere selectie toe en de personeelsleden volgen daarbij hun functie, zoals zij die voor overgang reeds vervulden.

Werkgelegenheidsgarantie

De gemeente Delft komt met de nieuwe werkgever overeen dat de gemeente ten minste gedurende een periode van vijf jaar (her)bestratingswerkzaamheden en het verzorgen van piketdiensten door de nieuwe werkgever zal laten uitvoeren. Met de nieuwe werkgever is daarbij overeengekomen dat hij ter uitvoering van die werkzaamheden gedurende bedoelde contractperiode de betrokken personeelsleden in dienst zal houden. De werkgelegenheidsgarantie houdt in dat de nieuwe werkgever gedurende de periode van vijf jaar alleen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan overgaan indien de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan 'verwijtbaar gedrag, handelen of nalaten' en de overnemende werkgever géén verwijt kan worden gemaakt. Dit ter toetsing door het UWV of de rechter. De garantie als hier bedoeld leidt er feitelijk toe dat bij ontslag door de nieuwe werkgever binnen de genoemde periode van vijf jaar, behoudens bij ontslag als gevolg van verwijtbaar gedrag, handelen of nalaten, de werknemer weer terug in dienst komt bij de gemeente per datum ontslag. In het geval de werknemer weer in dienst treedt bij de gemeente behoudt de werknemer het aantal opgebouwde dienstjaren alsmede het bruto salaris alsof de werknemer in dienst bij de gemeente zou zijn gebleven.

Indien in deze periode van vijf jaar het werk door onvoorziene omstandigheden opnieuw moet worden aanbesteed bij een andere werkgever is de werknemer verplicht in dienst te treden bij die andere werkgever, tenzij hij er voor kiest in dienst te blijven bij de firma Beijer en deze laatste mogelijkheid ook bestaat.

Indien werknemers na in dienst te zijn getreden bij de nieuwe werkgever als gevolg van een nieuwe aanbesteding overgaan naar een andere werkgever als hiervoor bedoeld, zijn binnen de overeengekomen periode van vijf jaar onderhavige rechten uit dit sociaal plan ook op deze andere werkgever van toepassing. De gemeente is verplicht onderhavig sociaal plan onderdeel uit te laten maken van het bestek met de andere werkgever.

Daarnaast zullen de betrokken personeelsleden gedurende een periode van 5 jaar na datum overgang van de oude naar de nieuwe werkgever de status van "interne kandidaat" behouden op de interne arbeidsmarkt van de gemeente Delft, dus tot uiterlijk 1 februari 2018 (zie ook onder 8.2).

Rechtspositie

Bij de oude werkgever gelden de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, de Uitwerkingsregeling rechtspositie en de Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie. Bij de nieuwe werkgever geldt de CAO Bouwnijverheid.

De verschillen tussen de rechtspositieregeling van de oude werkgever enerzijds en de arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe werkgever anderzijds zijn gezien op basis van een zogenaamde pakketvergelijking (bijlage 1). Dit conform het bepaalde in artikel 15a:1:5:5 van de NUR van de gemeente Delft. De daarbij gebleken verschillen worden door middel van dit Sociaal Plan en door middel van de eventueel op individuele basis gemaakte afspraken die zijn vastgelegd in een overdrachtsprotocol afgedekt. In dit Sociaal Plan staan de collectieve garanties en de basis voor de individuele garanties voor de overgang van personeel naar de arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe werkgever.

Op basis van een overdrachtdossier als bedoeld in artikel 3.2 van dit plan zullen per individueel personeelslid ten aanzien van verworven rechten nadere afspraken worden gemaakt, die worden opgenomen in een overdrachtsprotocol behorende bij het door de nieuwe werkgever aan te bieden dienstverband.

De personeelszorg voor de uitvoering van dit Sociaal Plan berust tot het moment van overgang bij de oude werkgever. Vanaf het moment van overgang berust de personeelszorg bij de nieuwe werkgever.

De oude werkgever (de gemeente Delft) en het personeelslid op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zijn gehouden hun volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering ervan.

2. DEFINITIES

2.1 Overgang

De overgang per 1 februari 2013 van personeelsleden van de gemeente Delft die als stratenmaker of opperman werkzaam zijn bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte naar de BV Beije bestrating & transport.

2.2 Personeelslid of personeelsleden

De personeelsleden met een vaste aanstelling in dienst van de gemeente Delft die op 31 januari 2013, de dag direct voorafgaande aan de datum van overgang (lees: 1 februari 2013), werkzaam zijn als stratenmaker of opperman bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte van de gemeente Delft en die in dienst treden bij de B.V. Beije bestrating & transport.

2.3 Sociaal Plan

Het plan zoals bedoeld in artikel 15a:1:5:4 van de NUR van de gemeente Delft, bevattende nadere afspraken (collectieve en individuele garanties, procedures en regels) – gebaseerd op en aanvullend op hoofdstuk 15a van de Delftse rechtspositieregeling – met betrekking tot de personele gevolgen van een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling en opgesteld ten behoeve van de overgang van personeelsleden als stratenmaker of opperman in dienst van de gemeente Delft en werkzaam bij de afdeling Stadsbeheer van het cluster Ruimte naar de BV Beije bestrating & transport.

2.4 Oude werkgever

Gemeente Delft.

2.5 Nieuwe werkgever

P.B. Beije BV.

2.6 Arbeidsvoorwaardenregeling

Oude werkgever:

De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, de Uitwerkingsregeling rechtspositie en de Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie

Nieuwe werkgever:

De arbeidsvoorwaardenregeling (CAO voor de Bouwnijverheid) zoals deze geldt voor het personeel in dienst van de B.V. Beije bestrating & transport.

2.7 Salaris

Oude werkgever:

Het salaris als bedoeld in de arbeidsvoorwaarderegeling van de oude werkgever en vermeld in het individuele overdrachtsprotocol.

Nieuwe werkgever:

Het salaris als bedoeld als in de arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe werkgever en vermeld in het individuele overdrachtsprotocol.

2.8 Toekomstperspectief

De mogelijke toekomstige salarisontwikkelingen (periodieken) waarop het personeelslid bij normaal goed functioneren en bij handhaving van het ambtelijk dienstverband uitzicht heeft.

2.9 Commissie voor bezwaarschriften

De commissie voor bezwaarschriften (Kamer IV) zoals deze thans binnen de gemeente Delft functioneert.

2.10 Overdrachtsprotocol

Het protocol dat onderdeel uitmaakt van het per personeelslid samen te stellen overdrachtdossier en waarin zijn beschreven alle schriftelijk overeengekomen afspraken die tussen de oude werkgever en een personeelslid zijn gemaakt en de verworven rechten van een personeelslid zoals die nu van toepassing zijn bij de oude werkgever en van toepassing worden bij de nieuwe werkgever (inclusief afspraken die gemaakt zijn met betrekking tot garanties, e.d.).

3. GARANTIEREGELINGEN (collectief en individueel)

3.1 Indiensttreding

De nieuwe werkgever biedt de betrokken personeelsleden vóór 1 januari 2013 een passende functie aan voor onbepaalde tijd in dienst van de BV Beije bestrating & transport. Wanneer de medewerker dit aanbod vóór 15 januari 2013 accepteert wordt door de oude werkgever op grond van artikel 8:3 van de CAR reorganisatieontslag verleend met ingang van 1 februari 2013. Van het aangeboden dienstverband maken deel uit de collectieve garanties als omschreven in dit Sociaal Plan, de algemene rechtspositionele uitgangspunten van de gemeente Delft bij privatiseringen of publiekrechtelijke taakoverheveling (hoofdstuk 15a van de NUR) en het overgangprotocol als bedoeld onder 3.2 onder a en b.

De nieuwe werkgever zal er vervolgens voor zorgen dat het dienstverband per 1 februari 2013 ingaat.

3.2 individueel verworven rechten / overdrachtsprototcol

- a. De door een personeelslid individueel verworven rechten worden voorafgaand aan de overgang naar de nieuwe werkgever geïnventariseerd en schriftelijk vastgelegd in een individueel overgangsdossier. Dit overgangsdossier wordt separaat bij het ontslagbesluit verstuurd. Het regelt de rechten die gelden aan het einde van het dienstverband bij de oude werkgever en het betreffen rechten die aanvullend zijn op het dienstverband bij de nieuwe werkgever met de daaruit voortvloeiende aanspraken. Tegen dit overgangsdossier kan separaat bezwaar worden ingediend als omschreven onder punt 6.2. van dit sociaal plan.
- b. Bij de overgang van het dienstverband draagt de oude werkgever zorg voor een overdrachtdossier, bestaande uit het geschoonde persoonsdossier, dat in elk geval bevat:
 - o de bestaande aanstelling bij de gemeente Delft
 - o de door het personeelslid behaalde diploma's
 - o het individueel overgangsdossier, waarin staan de van toepassing zijnde verworven rechten en individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden
 - o de van toepassing zijnde functiebeschrijving en –waardering.

Naast de onder b. genoemde stukken kan het overdrachtdossier op verzoek van een personeelslid ook nog andere stukken bevatten. Dit zal op individuele basis met de desbetreffende personeelsleden bezien en besproken worden. Het personeelslid mag de stukken die aan de nieuwe werkgever worden overlegd inzien.

4. INKOMENSGARANTIEREGELING

4.1 Salarisgarantie

Alle personeelsleden zijn bij de oude werkgever ingeschaald in de bij hun functie behorende functionele schaal. Voor het personeelslid dat invulling geeft aan de functie van opperman is dat schaal 5 en voor het personeelslid dat invulling geeft aan de functie van straatmaker is dat schaal 6. Van een loopbaanperspectief bij de oude werkgever is derhalve geen sprake meer. Wel hebben twee van de zes personeelsleden die invulling geven aan de functie van straatmaker bij de oude werkgever nog een toekomstperspectief. Dit omdat deze twee medewerkers nog niet op het maximum-salaris van hun functionele (salaris)schaal staan (= schaal 6). Zij kunnen jaarlijks, bij normaal goed functioneren, nog een periodiek maken.

De nieuwe werkgever kent geen salarisschalen met periodieken maar een salaris dat wordt bepaald door de functiegroep waar een personeelslid in werkzaam is.

Gegarandeerd wordt dat elke werknemer bij de nieuwe werkgever ten minste het netto salaris zal ontvangen dat hij ook bij de oude werkgever zou ontvangen. Dit geldt ook voor het op het moment van de overgang bestaande uitzicht op een hoger salaris (dus ook: uitzicht op hoger netto salaris) voor degenen die op het moment van overgang nog niet het maximum-salaris ontvangen. Een onderdeel van deze garantie vormt in de bruto-netto berekening bij de nieuwe werkgever een prestatietoeslag. De (grootte van de) prestatietoeslag zoals die in het individuele overgangsprotocol is opgenomen blijft bij de nieuwe werkgever gegarandeerd.

4.2 Toekomstperspectief

Geldt voor en wordt berekend over de omvang van de aanstelling bij de oude werkgever.

- a. Als een personeelslid (op zijn verzoek) bij de nieuwe werkgever minder uren gaat werken dan het aantal uren dat geldt bij de overgang naar de nieuwe werkgever werkt dit naar evenredigheid door in de berekening van de omvang van de garantie als hiervoor bedoeld, en het salaris en de eventuele toelagen die op dat moment bij de nieuwe werkgever gelden;
- b. Deze aanspraken komen te vervallen:
 1. bij beëindiging van het dienstverband met de nieuwe werkgever op eigen verzoek;
 2. bij beëindiging van het dienstverband met de nieuwe werkgever anders dan op eigen verzoek mits er geen sprake is van een situatie waarop de werkgelegenheidsgarantie ziet zoals omschreven in hoofdstuk 1 van dit sociaal plan;
 3. indien het salaris van het personeelslid bij de nieuwe werkgever de bedoelde aanspraak overschrijdt.

4.3 Pensioenaanspraken

Ouderdomspensioen:

Partijen stellen vast dat er na de overgang van de oude naar de nieuwe werkgever bij geen van de betrokken personeelsleden sprake is van verlies aan opbouw van ouderdomspensioen in vergelijking met de situatie van voortzetting van de opbouw bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), inclusief de voorwaardelijke

pensioenaanspraken. Bij de meesten personeelsleden is er sprake van een verbetering van de aanspraken op ouderdomspensioen. Partijen voegen het rapport d.d. 12 oktober 2012 met de onderliggende berekeningen van de door de gemeente daartoe ingeschakelde onafhankelijke pensioenskundige, de heer mr. B.J. van Miltenburg, dat beide partijen overnemen, als bijlage bij dit sociaal plan. De oude werkgever zal de betrokken personeelsleden reeds voor de overgang inzage geven in hun persoonlijke pensioensituatie bij het ABP respectievelijk bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Bouw.

Nabestaandenpensioen:

De kosten verbonden aan het op individuele basis desgewenst door een personeelslid afsluiten van een nabestaandenverzekering zijn gecompenseerd in de door de oude werkgever bij overgang naar de nieuwe medewerker gegeven netto-netto garantie.

4.4 Ambtsjubileumgratificatie

Personeelsleden komen bij het bereiken van een dienstverband bij de Overheid van 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar in aanmerking voor een ambtsjubileumgratificatie. Dit op grond van het bepaalde in artikel 3:5 van de CAR en in artikel 3:5:1 van de UR van de gemeente Delft. De nieuwe werkgever kent een dergelijke regeling niet. In verband hiermee zal door de oude werkgever aan elke medewerker op de datum van overgang een gratificatie worden verstrekt op basis van het bedrag dat behoort bij het eerstkomende jubileum, berekend naar evenredigheid van het dienstverband op het moment van overgang.

Naast deze regeling kent de oude werkgever ook nog een gratificatieregeling voor gemeentedienstjubilea. Deze regeling geldt ingaande de datum van overgang niet meer. In verband hiermee kent de oude werkgever - in het geval waarin een personeelslid bij de oude werkgever binnen een periode van vijf jaar vanaf 1 februari 2013 voor een dienstjubileumgratificatie in aanmerking zou komen - bij de overgang een proportionele gemeentedienstjubileumuitkering toe. Deze uitkering wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal (gemeente)dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk (bijv. bij 20 jaar gemeentedienst op 1 februari 2013: $20/25$ van € 230 netto = € 184 netto).

5. OVERIGE PERSONELE REGELINGEN

5.1 Algemeen

Voor die personele regelingen, waarvoor binnen de arbeidsvoorwaardenregeling bij de nieuwe werkgever een aan de CAR/UR/NUR van de oude werkgever gelijkwaardige voorziening is getroffen worden in dit Sociaal Plan geen overgangsmaatregelen getroffen.

5.2 Werktijden, Arbeidsduur en roostervrije tijd

Vanaf de datum van indiensttreding gelden de bij de nieuwe werkgever geldende werktijden, arbeidsduur per week en regeling met betrekking tot het opbouwen c.q. het opnemen van roostervrije tijd.

5.3 Cafetariamodel

Verplichtingen die zijn aangegaan in het kader van het cafetariamodel van de oude werkgever worden bij de datum van overgang individueel verrekend. Hierbij zal aan personeelsleden die voor 1 februari 2013 bij de gemeente Delft gebruik zijn gaan maken van de fiscaal vriendelijke fietsregeling, door de oude werkgever een compensatie toegekend worden, waarvan het bedrag netto gelijk is aan het bedrag van het netto fiscale nadeel dat zij ondervinden door het vroegtijdig (in de netto sfeer) volledig aflossen van het op 1 februari 2013 nog openstaande af te lossen bedrag.

5.4 Toelage voor onregelmatige diensten

Personeel in dienst van de oude werkgever ontvangt thans op basis van het bepaalde in artikel 3:3 van de rechtspositieregeling van de gemeente Delft een toelage voor onregelmatige dienst. Dit in verband met het feit dat de werkzaamheden in de zomerperiode volgens rooster dagelijks om 07.30 uur aanvangen. Bij de nieuwe werkgever is er geen sprake van onregelmatige dienst. Deze toelage zal bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever dan ook komen te vervallen.

Bij de oude werkgever is het bedrag van de toelage voor onregelmatige diensten een vast onderdeel van de maandelijkse salarisberekening. In verband hiermee is deze toelage meegenomen in de bij de pakketvergelijking behorende berekening van bruto naar netto en maakt daardoor onderdeel uit van de bij 4.1 genoemde netto garantie.

5.5 Verlofrechten

De resterende verlofuren van de medewerker op 31 januari 2013 worden aan deze medewerker uitbetaald.

5.6 Werkkleding

De nieuwe werkgever verstrekt vanaf de datum overgang werk- en veiligheidskleding overeenkomstig de daarvoor vastgestelde voorschriften. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de nieuwe werkgever. Werk- en veiligheidskleding die door de

oude werkgever is verstrekt moet bij de overgang naar de nieuwe werkgever ingeleverd worden. De nog bruikbare in te leveren werk- en veiligheidskleding zal vervolgens door de oude werkgever geschonken worden aan een nog nader te bepalen goed doel.

5.7 Reistijd

De medewerkers zullen bij de nieuwe werkgever niet worden verplicht werk te verrichten op meer dan 15 kilometer afstand van het centrum (markt) van de gemeente Delft.

6. PROCEDURE

6.1 Ontslagbesluit

- a. Aan het personeelslid wordt op grond van artikel 8:3 van de CAR met ingang van 1 februari 2013 eervol ontslag verleend wegens opheffing van de betrekking. Bij dit besluit zal het overgangsdossier zoals bedoeld in artikel 3.2. onder a. gevoegd worden. Tegen dit overgangsdossier kan separaat een bezwaar worden ingediend (zie artikel 6.2. van het sociaal plan)
- b. Het personeelslid krijgt bij de nieuwe werkgever met ingang van 1 februari 2013 een passende functie aangeboden, die overeen komt met de functie bij de oude werkgever;
- c. De werking van het bij a. bedoelde ontslagbesluit wordt geschorst indien het personeelslid bij de oude werkgever (het college van burgemeester en wethouders) - binnen zes weken na verzending van het besluit - bezwaar maakt tegen het ontslagbesluit. Het college vraagt vervolgens advies aan de commissie als bedoeld onder punt 6.2. Het college neemt uiterlijk 10 weken na ontvangst een beslissing op het bezwaar;
- d. Het personeelslid dat bezwaar maakt tegen het ontslagbesluit als bedoeld onder a. wordt per de datum van overgang eenzijdig tijdelijk geplaatst bij de nieuwe werkgever. Dit tot maximaal zes weken na beslissing op het bezwaar;
- e. Bij het nemen van het besluit op het bezwaarschrift bepaalt het college van burgemeester en wethouders het moment waarop de eenzijdige tijdelijke plaatsing eindigt;
- f. Gedurende de procedure doch uiterlijk 6 weken nadat het college van burgemeester en wethouders het bezwaar ongegrond verklaard hebben, handhaaft de nieuwe werkgever het aanbod als hiervoor bedoeld onder b.;
- g. Als het bezwaar gegrond wordt verklaard, zal de nieuwe werkgever in overleg met de oude werkgever beziën of, en zo ja, op welke wijze alsnog een passende functie wordt aangeboden of op welke wijze alsnog aan de bezwaren tegemoet gekomen kan worden. Indien noch bij de nieuwe werkgever noch bij de gemeente Delft een functie beschikbaar is, dan wordt aan de medewerker reorganisatieontslag verleend met inachtneming van een opzeg-/re-integratiefase van 18 maanden of, als de regelgeving in de CAR op dit punt als gevolg van het arbeidsvoorwaardenakkoord wijzigt, de op het moment waarop ontslag wordt verleend dan geldende periode voor re-integratie of van-werk-naar-werk-traject, en verkrijgt het personeelslid een voorrangpositie bij het vervullen van een betrekking bij de oude werkgever.

6.2 Bezwarencommissie

Bezwaren tegen besluiten genomen door het bestuursorgaan van de oude werkgever - de gemeente Delft – worden behandeld door de commissie voor bezwaarschriften (Kamer IV) van de gemeente Delft. Deze commissie adviseert vervolgens het betreffende bestuursorgaan.

7. PLAATSINGSPROCEDURE

De betrokken medewerkers krijgen bij de nieuwe werkgever ingaande 1 februari 2013 een functie aangeboden gelijk aan de functie die zij bij de oude werkgever vervulden. Betrokkenen zijn op grond van het bepaalde in artikel 15a:1:5:2 van de NUR verplicht hun functie te volgen.

8. BIJZONDERE BEPALINGEN

8.1 Verplichtingen oude werkgever en werknemer

De gemeente Delft en de werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

8.2 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin dit Sociaal Plan niet of niet in redelijkheid voorziet zal de nieuwe werkgever in overleg met de oude werkgever naar redelijkheid en billijkheid een op de individuele situatie van het personeelslid gerichte bijzondere regeling treffen.

8.3 Ziekte tijdens overgang

Wanneer een personeelslid op het moment van overgang ziek is en mogelijk niet meer in zijn functie kan terugkeren worden het ontslag bij de oude werkgever en de indiensttreding bij de nieuwe werkgever opgeschort. Wanneer duidelijk is dat er geen sprake is van blijvende ongeschikt is voor de functie volgt alsnog de ontslagprocedure en indiensttreding bij de nieuwe werkgever zoals hiervoor in het Sociaal Plan genoemd. Wanneer duidelijk is dat de functie ook op termijn niet meer zal kunnen worden uitgeoefend, blijft het dienstverband met de gemeente Delft in stand. Dan wordt, als er geen andere passende functie beschikbaar is, ontslag verleend wegens opheffing van de functie. Een eventueel traject op grond van de Wet Poortwachter vindt dan plaats onder de verantwoordelijkheid van de gemeente Delft.

9. INWERKINGTREDING

Deze overeenkomst treedt in werking op het moment van ondertekening door partijen.

Met ingang van de overgangsdatum zal op de personeelsleden, voor zover in deze overeenkomst en in de individueel vastgelegde verworven rechten geen bijzondere bepalingen zijn opgenomen, de rechtspositie neergelegd in de CAO voor de Bouwnijverheid gelden.

29 JAN. 2013

Delft, 2013.

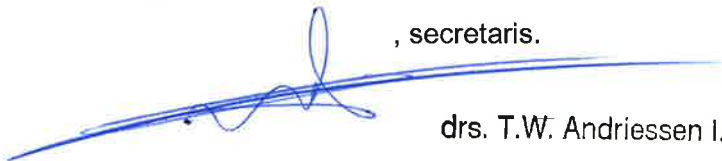
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft,



, burgemeester

mr. drs. G.A.A. Verkerk

, secretaris.



drs. T.W. Andriessen i.s.

De regiobestuurders van de vakorganisaties,

Namens ABVA/KABO FNV,



Namens CNV Publieke Zaak,

