

SOCIAAL PLAN

ten behoeve van de overgang van de huidige medewerkers van de sport – en evenementenhal “de Trije” te Franeker met een vaste aanstelling, van de gemeente Franekeradeel naar

Ondergetekenden:

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Franekeradeel, hierna te noemen werkgever, enerzijds

en

de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, anderzijds,

komen het volgend Sociaal Plan overeen.

Gelet op het besluit van de raad van de gemeente Franekeradeel d.d. om de exploitatie van sporthal – en evenementenhal “de Trije” onder te brengen bij en gelet op hoofdstuk 5 van het Sociaal Statuut 2008 is dit Sociaal Plan opgesteld.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. Werknemer: De ambtenaar in de zin van de CAR- UWO, die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht overgaat in een dienstverband naar
- b. CAO: De CAO – Recreatie ¹.
- c. Oude werkgever: Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Franekeradeel.
- d. Nieuwe werkgever:
- e. Functie: Het geheel van werkzaamheden, dat de werknemer volgens zijn functieprofiel verricht.
- f. Passende functie: een functie van gelijkwaardig werk – en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.
- g. Geschikte functie: Een functie, die niet valt onder het begrip “passend”, maar die de werknemer bereid is te vervullen.
- h. Salaris: het voor de werknemer geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CR – UWO of één van de salarisschalen van de CAO Recreatie.
- i. Diensttijd: De tijd in overheidsdienst doorgebracht, zoals verwoord in artikel 10:3 van de CAR – UWO.

¹ Indien de exploitatie van de sporthal - en evenementenhal overgaat naar een private onderneming, die de CAO – Recreatie niet toepast, wordt het Sociaal Plan overeenkomstig aangepast.

Artikel 2 Uitgangspunten Sociaal Plan

Uitgangspunt bij het Sociaal Plan is het behoud van de werkgelegenheid voor de betrokken werknemers, alsmede het zoveel mogelijk voorkomen van eventuele nadelige financiële en sociale gevolgen voor de individuele werknemer.

Artikel 3 Boventalligheid

- 1 De oude werkgever verplicht zich de werknemer, die in dienst is getreden van de nieuwe werkgever een passende of geschikte functie aan te bieden als de nieuwe werkgever voor 1 januari 2020 overgaat tot gedwongen ontslag zonder schuld of toedoen van de betreffende werknemer.
- 2 Deze inspanningsverplichting geldt ook als het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Franekeradeel besluit het contract met de nieuwe werkgever tot exploitatie van sport – en evenementenhal “de Trije” voor 1 januari 2020 te ontbinden.
- 3 De bepalingen uit Par. 5 van hoofdstuk 10d van de CAR – UWO zijn daarbij van toepassing.

Artikel 4 Individuele functietoewijzing, standplaats en woon – werkvergoeding.

1. De werknemer zal van de nieuwe werkgever een passende functie krijgen aangeboden.
2. In een passende functie zal zoveel als mogelijk is worden aangesloten bij de werkzaamheden die betrokkene voordien verrichtte bij de oude werkgever.
3. Indien er geen passende functie is zal aan betrokkene een functie worden aangeboden waarin hij geacht wordt voor hem geschikte werkzaamheden te kunnen verrichten.
4. Met betrekking tot de oordeelsvorming over de passendheid of geschiktheid voor een functie kunnen zowel de betrokken werknemer als de nieuwe werkgever adviezen inwinnen als het gaat om medische, psychologische en/of juridische aspecten, scholing en vorming en dergelijke.
5. Indien sprake is van een plaatsing van een werknemer in een nieuwe passende of geschikte functie, wordt in overleg met de bedrijfsarts van de oude werkgever bepaald of een functie specifieke medische keuring noodzakelijk is.
6. De standplaats van de werknemer bij de nieuwe werkgever is Franeker. Als de werknemer door de nieuwe werkgever in een andere standplaats tewerk wordt gesteld, ontvangt de werknemer een woon – werkvergoeding van € 0,19 per kilometer gemeten volgens de kortste afstand tussen Franeker en de nieuwe standplaats.

Artikel 5 Overgang dienstverband

1. Aan de werknemer die in het kader van dit Sociaal Plan overgaat naar de nieuwe werkgever wordt door de oude werkgever een ontslagbesluit overhandigd, onder gelijktijdige uitreiking door de nieuwe werkgever van een arbeidsovereenkomst zonder dat een proeftijd wordt overeengekomen.
2. Vanaf het moment van overgang zal voor de werknemers met inachtneming van hetgeen is vastgesteld in dit Sociaal Plan, de CAO onverkort van toepassing zijn.
3. Individuele rechten en de op basis daarvan vastgestelde persoonlijke garanties worden in de arbeidsovereenkomst vastgelegd, evenals de bepaling dat de opgenomen artikelen van het Sociaal Plan doorwerken.

Artikel 6 Salarisgarantieregeling

1. De nieuwe werkgever garandeert de werknemer het netto salaris, zoals dat voor de werknemer geldt op de dag voorafgaand aan de overgang.
2. In deze netto garantie zijn begrepen de toelagen en vergoedingen, die de oude werkgever toekende voor bezwarende werkomstandigheden, vergoeding bedrijfshulpverlening en onregelmatig werken.
3. De som van de toelagen en vergoedingen als bedoeld in het 2^e lid wordt door de nieuwe werkgever voor 62,5% gegarandeerd in de vorm van een persoonlijke toelage met als peildatum de datum genoemd in het 1^e lid en volgt daarmee niet de loonontwikkeling, zoals vastgelegd in de CAO, waartoe de bedrijfstak van de nieuwe werkgever behoort.
4. Het toekennen van een persoonlijke toelage laat onverlet de verplichting van de nieuwe werkgever voor het werken op onregelmatige tijden een toelage toe te kennen, zoals de CAO van de nieuwe werkgever die voorschrijft.
5. In plaats van een persoonlijke toelage als bedoeld in het 3^e lid kan de werknemer ervoor kiezen om de vaste onregelmatigheidstoelage, toelage bezwarende werkomstandigheden en de vergoeding bedrijfshulpverlening bij uitdiensttreding eenmalig in de vorm van een afkoopsom, te ontvangen. De hoogte van dit bedrag wordt berekend als volgt: de som van deze vaste toelagen en vergoeding per maand wordt omgerekend naar een bedrag per jaar $\times 1,08\% \times (\text{aantal dienstjaren} : 2) \times 0,25$.

Artikel 7. Pensioenvoorziening

1. Voor wat betreft zijn pensioenvoorziening geldt voor werknemer per datum van overgang dat de bestaande pensioenvoorziening bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) wordt gecontinueerd indien en voor zover het ABP en het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Recreatie hiervoor toestemming geven.
2. Indien de in lid 1 vereiste toestemming niet wordt verkregen worden de werknemers opgenomen in het pensioenfonds voor de Recreatie. Als op de datum overgang de pensioenaanspraken van het pensioenfonds voor de Recreatie in negatieve zin verschillen met de opgebouwde pensioen aanspraken van het ABP blijkt uit het Pensioenoverzicht 2013 dan wordt het verschil in pensioenaanspraken eenmalig gecompenseerd door storting van een bedrag ineens door de gemeente Franekeradeel in het pensioenfonds voor de Recreatie.

Artikel 8 Diensttijd

Waar in de CAO het begrip diensttijd wordt gehanteerd, wordt voor de werknemer de op de datum van overgang bij de oude werkgever gewaarmerkte overheidsdiensttijd, aangemerkt als de diensttijd die bij de rechtsvoorganger is doorgebracht.

Artikel 9 Studiefaciliteiten

Als de nieuwe werkgever het nodig vindt, dat de werknemer zich bij-, her- of omschoolt is de werknemer verplicht deze gewenste scholing zo spoedig mogelijk te volgen. De daarmee samenhangende studiekosten, inclusief de noodzakelijke reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de nieuwe werkgever. Deze bepaling heeft een werking tot een jaar na datum indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Artikel 10 Kledingverstrekking

De benodigde bedrijfskleding zal door de nieuwe werkgever worden verstrekt.

Artikel 11 Verlofaanspraken en arbeidsduur

1. Aanspraken op vakantieverlof, waarop de werknemer op de dag voor de overgang nog recht heeft worden binnen twee maanden door de oude werkgever uitbetaald.
2. Het aantal verlofuren en de uren buitengewoon verlof, waarop de werknemer recht heeft worden toegekend volgens de CAO.
3. Compensatie van nadelen in vergelijking met de verlofregeling van de oude werkgever vindt niet plaats.

Artikel 13 Recht op deeltijdarbeid

De werknemer heeft het recht op het gaan werken in deeltijd, voor zover de dienst van de nieuwe werkgever dit toelaat.

Artikel 14 Bezwarenprocedure kennelijk onredelijke situaties

1. Er is een onafhankelijke bezwarencommissie waarbij een werknemer ten aanzien van wie een beslissing is genomen in het kader van dit Sociaal Plan, binnen zes weken nadat de werknemer redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van die beslissing, bezwaar kan maken.
2. De onafhankelijke bezwarencommissie bestaat uit drie personen. De oude en nieuwe werkgever wijzen elk één persoon aan, die gezamenlijk een voorzitter aanwijzen.
3. Een uitspraak van de bezwarencommissie is voor een ieder bindend.

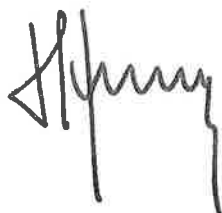
Aldus overeengekomen namens de vakorganisaties toegelaten tot het Georganiseerd Overleg van de gemeente Franekeradeel op 22 april 2014.

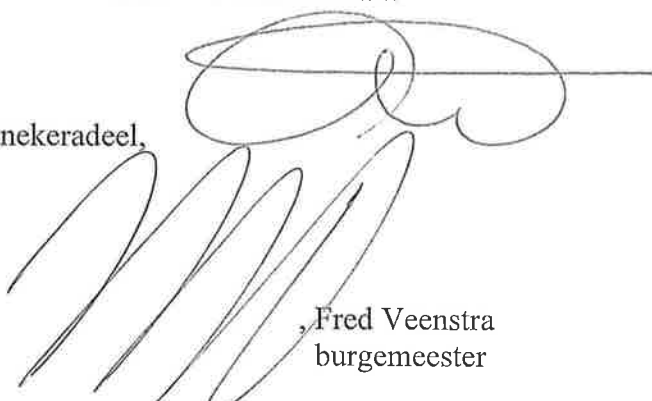
Namens de vakorganisaties


W. Dijkstra,
ABVA – KABO FNV

Mw. A.de Jonge,
CNV – Publieke Zaak

Burgemeester en wethouders van de gemeente Franekeradeel,


, Hugo de Jong
gemeentesecretaris


, Fred Veenstra
burgemeester