

Sociaal plan ten behoeve van de overgang van ambtenaren van de gemeente Gouda naar Cyclus

Preambule

Per 1 januari 2006 worden de uitvoerende taken van de dienst Beheer uitbesteed aan Cyclus NV, verder te noemen Cyclus.

De gemeente Gouda sluit met Cyclus een contract voor uitvoering van de over te dragen werkzaamheden voor een periode van 10 jaar. De uitbesteding van deze taken heeft in het algemeen directe consequenties voor de ambtenaren van de gemeente Gouda die werkzaam zijn bij de dienst Beheer, de dienst Personeel en Organisatie en de dienst Financiën.

Voor de ambtenaren van de gemeente Gouda betekent dit dat met toepassing van het gestelde in artikel 8:4 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) ontslag wordt verleend. Als gevolg van het feit dat de CAO Enb geen aanspraken op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering kent, garandeert Cyclus de werkgelegenheid voor die medewerkers gedurende de bovengenoemde periode van 10 jaar.

Per de ontslagdatum bij de gemeente Gouda, zullen voornoemde ambtenaren op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst treden bij Cyclus. Het uitgangspunt 'mens volgt werk' is hierbij van toepassing.

Het sociaal plan bevat de afspraken rond de overgang van ambtenaren zoals gemaakt tussen:

- a. de gemeente Gouda en
 - b. de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie v van Georganiseerd Overleg te weten:
 - ABVA/KABO FNV vakbond voor personeelsleden in dienst van de overheid, gevestigd te Zoetermeer
- en
- CNV publieke zaak, vakbond voor overheidspersoneel, gevestigd te Den Haag.

Dit sociaal plan geeft de collectieve garanties en de basis voor de individuele garanties voor de overgang van personeel naar een andere rechtspositie, te weten de CAO ENb voor Cyclus.

Artikel 1 Algemeen

1. De partijen in het kader van dit sociaal plan zijn: de gemeente Gouda als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak zijnde de werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Het sociaal beleid in het kader van OptimaForma van de gemeente Gouda is van toepassing. Dit sociaal plan is ter uitwerking van het bepaalde in voornoemd sociaal beleid.
3. In afwijking van het gestelde in artikel 10a: 6 van de CAR, heeft de gewezen medewerker die onmiddellijk aansluitend in een functie wordt geplaatst geen recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering uit hoofde van ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR.
4. De medewerker die op het tijdstip van overgang geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van de werkgever tot de datum van volledig herstel. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor de eigen functie zal de medewerker worden gedetacheerd bij Cyclus tot de datum van volledig herstel.
5. Dit sociaal plan is tot stand gekomen in overleg en na bereikte overeenstemming met de commissie van Georganiseerd Overleg van de gemeente Gouda. De uitvoering daarvan berust bij de directeur van Cyclus.
6. Daar waarin het sociaal plan is vermeld "medewerker", "hij" of "zijn", kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.
7. Per de datum van het reorganisatieontslag als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR, krijgt de medewerker met een vaste aanstelling een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd met gelijke urenomvang, zonder proeftijd, conform de Arbeidsvoorwaardenregeling van Cyclus. De medewerker met een tijdelijke aanstelling krijgt per 1 januari 2006 een arbeidsovereenkomst met gelijke urenomvang voor de duur van de resterende periode van de tijdelijke aanstelling.

Artikel 2 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. medewerker
de medewerker in de zin van de CAR;
- b. de werkgever
de gemeente Gouda;
- c. functie
het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker dient te worden verricht c.q. in opdracht feitelijk

- wordt verricht bij de werkgever;
- d. passende functie
een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde niveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal een niveau lager zijn dan het niveau van de oude functie.
- e. geschikte functie
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen. Een geschikte functie kan een of twee functieniveaus lager zijn dan het niveau van de oude functie;
- f. verworven rechten
de schriftelijk vastgelegde persoonsgebonden aanspraken en afspraken, alsmede de persoonlijke garanties welke een medewerker uit hoofde van het dienstverband heeft met de werkgever op de overgangdatum;
- g. salaris
het voor de medewerker geldende bedrag van de schaal, als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
- h. toelagen
de toelagen, niet zijnde persoonlijke onderscheidenlijk garantietoelagen, waarmee het salaris ingevolge de Bezoldigingsverordening wordt vermeerderd;
- i. garantietoelage
de toelage, welke door de werkgever schriftelijk bij afzonderlijk besluit als zodanig is toegekend.
- j. bezoldiging
het salaris met de toelagen, zoals bedoeld onder g, h, en i.
- k. salarisaanspraken
de opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de medewerker op het moment van plaatsing is ingedeeld, tot en met het daaraan verbonden, of het schriftelijk in het vooruitzicht gestelde (uitloop) maximum ingevolge de richtlijnen beloningsbeleid;

Artikel 3 Werkgelegenheid

Bij indiensttreding bij Cyclus geldt het principe “mens volgt werk”. Mocht er sprake zijn van een gewijzigde functie, dan wordt de medewerker geplaatst in een passende functie dan wel in een geschikte functie in het geval de medewerker bereid is deze te vervullen. De plaatsingscommissie beoordeelt of er sprake is van een ongewijzigde functie dan wel dat er sprake is van een passende functie. Hierbij wordt de herplaatsingprocedure gevolgd met de vergelijking “oude functie en nieuwe functie”.

Artikel 4 Terugkeergarantie

Indien blijkt dat er binnen één jaar na de overgang naar Cyclus naar het oordeel van de directeur, sprake is van onvoldoende functioneren van de gewezen medewerker en dit niet hem of haar te verwijten valt, dan wel indien alsnog blijkt – na advisering van de plaatsingscommissie- dat de gewijzigde functie niet als passend moet worden beschouwd, heeft de gewezen medewerker de mogelijkheid terug te keren bij de werkgever onder de navolgende condities:

- a. terugkeer vindt plaats als herplaatsingskandidaat;
- b. gedurende de herplaatsingsperiode krijgt de medewerker bij interne vacatures voorrang boven interne kandidaten conform de “Procedure werving en selectie” van de gemeente Gouda en zal her-/bijscholing plaatsvinden op kosten van de werkgever;
- c. herplaatsing zal bij voorkeur plaatsvinden in een passende functie; indien die niet aanwezig is kan herplaatsing ook in een geschikte functie plaatsvinden;
- d. indien na afloop van de herplaatsingsperiode er geen sprake is van een geslaagde plaatsing, zal met de medewerker een outplacementtraject worden ingegaan;
- e. als ook het outplacementtraject niet leidt tot een passende c.q. geschikte functie kan de medewerker alsnog ontslag worden verleend met aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering conform de CAR.

Artikel 5 Salarisuele aanspraken

1. Bij indiensttreding als bedoeld in artikel 1, zevende lid, worden de medewerker zijn bezoldiging, zijn salarisaanspraken alsmede schriftelijk vastgelegde individuele verworven rechten door Cyclus gegarandeerd.
2. Indien er voor de medewerker recht bestaat op een salarisschaal met een eindniveau, behoudt de medewerker de aanspraak op het hoogste salarisbedrag behorend bij dat eindniveau, zoals dat geldt voor de functie waaruit hij is geplaatst, mits hij goed en volledig functioneert. Voor de medewerker in de salarisschaal 1 tot en met 5 geldt dat hij tenminste twee jaar het maximum salaris geniet van de

functionele salarisschaal en voor medewerkers in een hogere salarisschaal dan schaal 5 geldt een termijn van vijf jaar.

3. Op de datum van overgang wordt de medewerker, voor zover die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, een periodieke verhoging toegekend in de voor hem geldende salarisschaal. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari volgend op het jaar van indiensttreding.
4. De medewerker zal per de datum van overgang worden ingeschaald in de functionele salarisschaal volgens de CAO ENb (horizontale overgang, tot ten hoogste het maximum in de functionele schaal) behorende bij de betrokken functie en -indien niet is ingeschaald op het maximum- bij goed functioneren een jaarlijkse periodieke verhoging ontvangen tot het maximumsalaris in de functionele schaal van de CAO ENb is bereikt. De individuele aanspraak op een hoger salaris zal als vaste pensioengevende toelage worden toegekend. Het bedrag van de toelage wordt bepaald door het verschil tussen het salaris volgens de CAO ENb en de salaristrede in de salarisschaal van de CAR. De treden van de salarisschaal van de CAR en de daarbij behorende salarisbedragen zullen worden vastgelegd als individueel verworven recht en zijn bepalend voor de hoogte van de toelage. Deze toelage zal de salarisontwikkelingen (trend) volgen van de CAO ENb.
5. De medewerker heeft aanspraak op de eindejaarsuitkering zoals die op het tijdstip van de overgang is vastgelegd in de CAR totdat de CAO ENb gelijke of meer rechten biedt.

Artikel 6 Rechtspositionele aanspraken

1. De formele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, zoals is vastgelegd in de CAR, en de daaruit voortvloeiende rechtspositionele aanspraken blijven van kracht voor de medewerker.
2. De al of niet aansluitende tijd, doorgebracht in een betrekking bij de overheid (voltijd en/of deeltijd), die voorafgaat aan de ontslagdatum, zal meetellen voor de toepassing van bepalingen uit de CAO ENb waarvoor de diensttijd doorgebracht bij Cyclus van belang is. De pensioenaanspraken voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de tichting Pensioenfonds ABP lopen bij de overgang naar Cyclus door.
3. Indien voor (een van de) medewerkers een onredelijke, nadelige situatie mocht ontstaan, wordt door Cyclus gezocht naar individueel passende positieve oplossingen.

Artikel 7 Overige personele gevolgen

1. Indien binnen een jaar na inwerkingtreding van dit sociaal plan blijkt dat rechtspositionele aanspraken op het moment van de pakketvergelijking daarbij niet zijn meegenomen, dan treedt de gemeente Gouda in overleg met de commissie voor georganiseerd overleg over de daaruit voortvloeiende gevolgen.
2. Voor die personele regelingen zoals vastgelegd in bijgevoegde pakketvergelijking, waarvoor binnen de CAO ENb ten opzichte van de huidige arbeidsvoorwaarden een gelijkwaardige voorziening is getroffen, dan wel gelijkwaardige faciliteiten bestaan, worden in dit Sociaal plan geen overgangsmatregelen getroffen.

Artikel 8 Individueel verworven rechten/overgangsdossier

1. De individuele verworven rechten worden na vaststelling van het sociaal plan geïventariseerd en worden als bijlage aan de individuele arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en Cyclus gehecht, welke bijlage daarvan onderdeel uitmaakt.
2. Bij de overgang van het dienstverband draagt de werkgever zorg voor het overdrachtdossier, dat in elk geval de volgende gegevens bevat:
 - naam, adres, postcode en woonplaats;
 - sofi-nummer;
 - een compleet overzicht van de van toepassing zijnde verworven rechten en individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden, inclusief de uitloopsalarisschaal;
 - de functie en functiebeschrijving zoals die golden op het moment van overgang;
 - genoten opleiding en behaalde diploma's;
 - lopende salariszaken, zoals loonbeslag etc;
 - aan de overgang voorafgaande overheidsdiensttijd;

Het overgangsdossier wordt vergezeld van de bijlage met de individueel verworven rechten en wordt getekend door de werkgever, de directeur van Cyclus en door de betrokken medewerker.

Artikel 10 Onvoorziene situaties

In die situaties waarin dit sociaal plan niet voorziet respectievelijk een geschil ontstaat over de toepassing van dit sociaal plan, beslist de directeur van Cyclus na advies van een paritair samengestelde commissie.

Deze commissie bestaat uit:

1. een lid aan te wijzen door de werkgever;
2. een lid aan te wijzen door de directie van Cyclus;
3. twee leden namens de vakorganisaties;

4. een onafhankelijke voorzitter te kiezen door voornoemde leden.
De commissie komt niet eerder tot een advies dan nadat de betrokken medewerker is gehoord en nadat de commissie tenminste eenmaal voltallig bijeen is geweest om zich over de kwestie een oordeel te vormen. De medewerker kan zich in deze laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 11 Werkingsduur

1. De bepalingen genoemd in voornoemde leden blijven –voor zover daarin niet anders is bepaald- van kracht gedurende het dienstverband van de medewerker bij Cyclus.
2. Dit sociaal plan, dat kan worden aangehaald als “Sociaal plan overgang dienst Beheer Gouda”, treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en heeft een looptijd van een jaar ingaande de dag waarop de medewerker in dienst treedt bij Cyclus.

Aldus overeengekomen,

Burgemeester en wethouders van G o u d a,
de secretaris, de burgemeester,

Namens de AbvaKabo FNV,

de heer R. Koster .

Namens het hoofdbestuur van
CNV Publieke Zaak,

De directeur van Cyclus accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.
De directeur,

N.L.M. Mensing.