



## **SOCIAAL PLAN**

**Overheveling van taken van  
de gemeente Oldenzaal naar het Gemeentelijk Belastingkantoor Twente**

Tussen de ondergetekenden

1. Het Gemeentebestuur van Oldenzaal
2. Het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling 'Gemeentelijk Belastingkantoor Twente'

en de volgende organisaties van werknemers:

- a. ABVAKABO FNV
- b. CNV Publieke Zaak

is, in het kader van de overheveling van taken van de gemeente Oldenzaal naar het Gemeentelijk Belastingkantoor Twente en de daarmee gepaard gaande overgang van medewerkers van de gemeente Oldenzaal naar het Gemeentelijk Belastingkantoor Twente het volgende overeengekomen.

## Begripsbepalingen

### Artikel 1

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

a. GBT	Gemeenschappelijke Regeling Gemeentelijk Belastingkantoor Twente, zijnde een gemeenschappelijke regeling van de gemeenten Borne, Enschede, Hengelo, Haaksbergen, Losser en Almelo.
b. overgangsdatum	de datum waarop de taken van de gemeente Oldenzaal worden overgedragen aan het GBT
c. de medewerker	degene die direct voorafgaand aan de overgangsdatum als ambtenaar in dienst is van de gemeente Oldenzaal en op de overgangsdatum in dienst treedt van het GBT
d. bevoegd gezag GBT	het dagelijks bestuur van het Gemeentelijk Belastingkantoor Twente
e. EAR	de Enschedese Arbeidsvoorwaardenregeling
f. LUGO	De Lokale Uitwerkingsovereenkomst Gemeente Oldenzaal
g. toekomstige rechtspositie	de vanaf de overgangsdatum op de medewerker zoals bedoeld onder c toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zijnde de EAR en eventuele regelingen vast te stellen door het bevoegd gezag van het GBT
h. functieboek	verzameling van beschrijvingen van de bij het GBT voorkomende functies
i. bezoldiging	salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en persoonlijke toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen
j. salaris	bedrag van de schaal dat de medewerker is toegekend
k. salarisgarantie	de garantie als bedoeld in artikel 11

l. salarispectief	de opeenvolgende salarisperiodieken waarop de medewerker bij goed functioneren aanspraak kan maken
m. persoonlijke toelage	bedrag, dat uitgaat boven het salaris, dat de medewerker is toegekend onafhankelijk van de functie die hij uitoefent
n. sociaal statuut	het sociaal statuut van de gemeente Oldenzaal, zoals opgenomen in hoofdstuk 23 van de LUGO
o. standplaats	Hengelo dan wel de plaats waar de werkzaamheden van het GBT worden verricht
p. diensttijd	aantal jaren in overheidsdienst
q. geschillencommissie	commissie als bedoeld in artikel 20

## **Hoofdstuk 1 : algemeen**

### **Reikwijdte en werkingssfeer**

#### **Artikel 2**

1. De afspraken in dit Sociaal Plan zijn van toepassing op de medewerkers voor wie in verband met de overheveling van taken van de gemeente Oldenzaal naar het GBT, besloten wordt dat zij in aanmerking komen voor overgang naar het GBT en hebben betrekking op de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor deze medewerkers.
2. Het reorganisatiegebied wordt omschreven als die organisatorische eenheden van de gemeente Oldenzaal waar de medewerker als bedoeld in lid 1 van dit artikel werkzaam is en die zijn opgenomen op een lijst van over te hevelen functies welke als bijlage bij dit sociaal plan is opgenomen.

### **Aanstelling**

#### **Artikel 3**

1. Het College van Burgemeester en Wethouders van Oldenzaal verleent de medewerker met ingang van de overgangsdatum eervol ontslag wegens reorganisatie op grond van artikel 8:3 LUGO. In afwijking van het bepaalde artikel 10d:5 van de LUGO, zal geen re-integratiefase aan de orde zijn.
2. Het bevoegd gezag van het GBT verplicht zich met toepassing van dit Sociaal Plan de medewerkers met ingang van de overgangsdatum een aanstelling te verlenen bij het GBT op grond van artikel 2:4 EAR, waarbij de aard en omvang van het dienstverband gelijk zal zijn aan die van de aanstelling bij de gemeente Oldenzaal.

### **Plaatsing/verplichting van de gemeente Oldenzaal en het GBT**

#### **Artikel 4**

1. In het kader van de overheveling van taken van de gemeente Oldenzaal naar het GBT zullen medewerkers die het werk volgen geplaatst worden binnen het GBT.
2. Het bevoegd gezag GBT biedt de medewerker een functie die zoveel mogelijk overeenkomstig is met de functie die hij vervulde voor de overgangsdatum bij de gemeente Oldenzaal. Uitgangspunt hierbij is het adagium "Mens volgt werk".
3. Bij indiensttreding bij het GBT worden de oud-medewerkers van de gemeente Oldenzaal geplaatst binnen de geldende formatie van het GBT.

### **Verplichting van de gemeente Oldenzaal**

#### **Artikel 5**

In het kader van de overheveling van taken van de gemeente Oldenzaal naar het GBT zal voor de medewerkers die niet in aanmerking komen voor overgang naar het GBT, het sociaal statuut, hoofdstuk 23 LUGO, in werking treden.

Er wordt dan al het nodige gedaan om gedwongen ontslag te voorkomen, waarvoor de werkgever en de werknemer zich zullen inspinnen.

## **Verplichtingen medewerker**

### **Artikel 6**

1. De medewerker heeft de verplichting mee te werken aan zijn plaatsing binnen het GBT.
2. De medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan de gemeente Oldenzaal dan wel het GBT die inlichtingen en gegevens te verstrekken, die noodzakelijk zijn voor het vast stellen van het recht op en de hoogte hiervan.
3. De medewerker is gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan.

## **Aanstellingsbesluit**

### **Artikel 7**

1. De medewerkers ten aanzien van wie in verband met de overheveling van de taken van de gemeente Oldenzaal naar het GBT, is besloten dat zij in aanmerking komen voor overgang naar het GBT ontvangen van het GBT een schriftelijk aanstellingsbesluit tot vaste aanstelling bij het GBT.
2. Van de gemeente Oldenzaal ontvangt de medewerker een besluit tot eervol ontslag in verband met ontslag bij reorganisatie conform artikel 8:3 van de LUGO. De datum van aanstelling is gelijk aan de datum van ontslag.
3. Bij de aanstellingsbesluiten, genoemd in lid 1, behoren de arbeidsvoorwaarden en rechtspositionele aanspraken zoals opgenomen in de EAR.
4. Bij de besluiten, genoemd in lid 2, behoren de rechtspositionele aanspraken uit de LUGO en dit Sociaal Plan Oldenzaal-GBT 2013.
5. De medewerker kan binnen zes weken na dagtekening van het aanstellingsbesluit bij het bevoegd gezag van het GBT schriftelijk bezwaar maken. Tegen het ontslagbesluit kan de medewerker bezwaar aantekenen bij het College van Burgemeester en Wethouders van Oldenzaal.

## **Hoofdstuk 2 : arbeidsvoorwaardelijke afspraken**

### **Arbeidsvoorwaarden**

#### **Artikel 8**

Op de medewerker is na indiensttreding bij het GBT de EAR van toepassing, indien en voor zover in dit artikel of elders in dit Sociaal Plan niet anders is bepaald.

### **Rechtspositie**

#### **Artikel 9**

1. Voor zover daaromtrent in dit Sociaal Plan niet anders is bepaald, is de rechtspositie-regeling van de gemeente Oldenzaal, de LUGO, na de overgangdatum niet meer van toepassing.
2. Individuele schriftelijke afspraken tussen medewerkers en de gemeente Oldenzaal, die afwijken van respectievelijk aanvullend zijn op de algemeen geldende regelingen, worden vóór de overgangdatum geïnventariseerd en zullen worden opgenomen in de door het GBT vast te stellen aanstellingsbesluiten.
3. De voor het GBT geldende rechtspositie kan de individuele afspraken, bedoeld in het tweede lid, niet aantasten. Persoonlijke rechten van medewerkers worden gerespecteerd.

### **Diensttijd**

#### **Artikel 10**

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Oldenzaal stelt voor elke medewerker vast hoeveel dienstjaren hij in de zin van de LUGO heeft op de overgangdatum. De jaren werkzaam in de gemeentelijke sector worden daarbij afzonderlijk vastgesteld.

Het vastgestelde aantal dienstjaren geldt vanaf de overgangdatum als diensttijd in de zin van de EAR, de vastgestelde gemeentelijke dienstjaren bij de gemeente Oldenzaal gelden als gemeentelijke dienstjaren bij het GBT in de zin van de EAR.

### **Salaris en salarisinpassing**

#### **Artikel 11**

1. De medewerker behoudt bij indiensttreding bij het GBT tenminste dezelfde bruto bezoldiging als hij direct voorafgaand aan de overgangdatum bij gemeente Oldenzaal ontvangt.
2. De vaststelling van het salaris geschiedt in de schaal behorend bij de functie die aangeboden wordt bij het GBT of de daarbij behorende aanloopschaal.
3. De medewerker die bij het GBT in een functie geplaatst wordt met een hogere schaal dan de functionele schaal bij gemeente Oldenzaal, wordt bij aanstelling volgens de aanloopschaal bezoldigd.
4. De medewerker wiens salaris conform lid 3 is vastgesteld, wordt bij voldoende functioneren blijkend uit een beoordeling, met ingang van januari 2014 conform de functionele schaal bezoldigd.

## **Afrekening overige geldelijke aanspraken**

### **Artikel 12**

1. In de maand voorafgaand aan de overgangdatum, vindt bij gemeente Oldenzaal de reguliere afrekening bij uitdiensttreding plaats, met daarin de componenten vakantietoelage, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, fiscale uitruil reiskosten en vakbondcontributie.
2. Indien de medewerker op basis van artikel 7:24a EAR aanspraak kan maken op een tegemoetkoming van ziektekosten, dan worden de daartoe tot de overgangdatum bij de gemeente Oldenzaal opgebouwde aanspraken tegelijkertijd met het salaris uitbetaald aan de medewerker in de maand voorafgaand aan de overgangdatum.

## **Vakantieaanspraken**

### **Artikel 13**

1. Indien de overgang naar het GBT is gelegen na 1 januari, worden de nog niet geëffectueerde vakantieaanspraken van de medewerker voor het lopende kalenderjaar door het GBT overgenomen.
2. Per 1 januari 2014 zijn omtrent overschrijven van verlof de voorschriften van de EAR van toepassing.
3. De verlofrechten van de medewerkers worden gebaseerd op de bepalingen in de EAR.

## **Ambtsjubileum**

### **Artikel 14**

Medewerkers die binnen 5 jaren na de overgangdatum naar het GBT een ambtsjubileum bereiken, dat bij de gemeente Oldenzaal voor de overgang naar het GBT recht zou geven op een gratificatie bij gemeente Oldenzaal en niet bij het GBT, ontvangen bij het bereiken van bedoeld jubileum de gratificatie ter hoogte van het bedrag dat dan geldt bij de gemeente Oldenzaal.

## **Hypotheekregeling**

### **Artikel 15**

1. Lopende hypothecaire leningen zullen worden gecontinueerd onder gelijkblijvende condities bij de gemeente Oldenzaal.
2. De aflossingen op gecontinueerde leningen vinden onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde administratieve uitvoering door gemeente Oldenzaal plaats.

## **Cafeteria-model**

### **Artikel 16**

1. De medewerker die vóór de overgangdatum deelneemt aan de fiets-privé regeling van de gemeente Oldenzaal, kan deze lopende deelname onder gelijkblijvende condities voortzetten.
2. Aflossingen vinden plaats door het GBT door middel van inhoudingen op het bruto salaris.

## **Compensatieregeling wijziging standplaats**

### **Artikel 17**

1. Aan de medewerker van wie, als gevolg van de overheveling van de taken van de gemeente Oldenzaal naar die van het GBT, de reisafstand van het dagelijks woon-werkverkeer in enkele reis met meer dan 4 kilometer toeneemt, wordt vanaf de overgangdatum gedurende 5 jaar een vergoeding toegekend.  
De vergoeding wordt bepaald naar keuze van de medewerker voor:
  - a. een maandelijkse reiskostenvergoeding als omschreven in lid 2 dan wel
  - b. een jaarlijkse vergoeding van een OV trajectkaart als omschreven in lid 5 dan wel
  - c. een jaarlijkse bruto afkoopsom, waarbij deze is gebaseerd op de reiskostenvergoeding als bedoeld in lid 2. De afkoopsom wordt steeds vooraf uitbetaald in de maand januari volgend op het keuzemoment.  
De medewerker, van wie in de maand van uitbetaling een vertrekdatum binnen de periode van het jaar waarover de afkoopsom wordt verstrekt vaststaat, ontvangt een bedrag naar rato van de resterende duur van het dienstverband.
  - d. een vijfvoud van het bedrag bedoeld in voorgaande sublid dat bij wijze van voorschot ineens wordt uitbetaald.  
Indien de medewerker geen keuze kenbaar maakt als hiervoor omschreven, dan wordt de lopende vergoedingskeuze gecontinueerd.
2. De vergoeding als bedoeld in lid 1 onder a wordt bepaald volgens de formule: de toename in reisafstand v.v. tussen huis- en kantooradres zoals beschreven in lid 1, vermenigvuldigt met de kosten gebaseerd op de voor woon-werkverkeer op het uitbetalingsmoment geldende fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer  $\times y/5 \times 214 : 12$  waarbij y het aantal werkdagen is waarop door de medewerker per week wordt gereisd.
3. De reisafstand als bedoeld in het eerste lid wordt bepaald aan de hand van de site [www.anwb.nl](http://www.anwb.nl), waarbij wordt berekend het verschil tussen de afstand "huisadres-kantooradres GBT" en "huisadres- huidig kantooradres" en wordt uitgegaan van de snelste route van huisadres tot kantooradres. In die gevallen waarin naar het oordeel van het GBT strikte toepassing van het in lid 1 gestelde leidt tot kennelijke onredelijkheid voor de medewerker geldt de hardheidsclausule als bedoeld in artikel 19.
4. De vergoeding als bedoeld in lid 1, sub d van dit artikel wordt berekend over de periode van vijf jaar; dit bedrag wordt in juli 2013 in zijn geheel als voorschot ter beschikking gesteld. Jaarlijks, in januari, moet belanghebbende schriftelijk de aanspraak op het jaargedeelte geldend maken. Het GBT zal dan het betreffende jaardeel van het in juli 2013 ter beschikking gestelde voorschot afboeken. Indien en zover een medewerker uit dienst treedt van het GBT zal het restant van het voorschot niet teruggevorderd worden. Fiscale vorderingen op het restant van het voorschot zijn voor rekening van de medewerker.
5. Met in achtneming van het in lid 1 bepaalde kan aan de medewerker die gebruik maakt van het openbaar vervoer op zijn verzoek jaarlijks een OV-trajectkaart ter beschikking worden gesteld. In dat geval zal een OV-trajectkaart worden verstrekt voor de volledige reisafstand tussen huis- en kantooradres.



**Eenmalige incentive**

**Artikel 18**

Aan iedere medewerker die ingevolge artikel 3 met ingang van de overgangsdatum ontslag wordt verleend en opnieuw wordt aangesteld bij het GBT zal een eenmalige incentive worden uitbetaald ter hoogte van € 2200,- netto. Dit bedrag zal worden uitbetaald bij de eerst mogelijke salarisuitbetaling na vaststelling en ondertekening van het Sociaal Plan Oldenzaal-GBT 2013.

### **Hoofdstuk 3 : slotbepalingen**

#### **Hardheidsclausule**

##### **Artikel 19**

Wanneer toepassing van bepalingen van dit Sociaal Plan in individueel geval tot kennelijk onbillijke consequenties zou leiden, kan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal op verzoek van de betrokken medewerker van deze bepalingen in gunstige zin afwijken.

#### **Geschillencommissie**

##### **Artikel 20**

1. Er is een onafhankelijke geschillencommissie waarbij de medewerker, ten aanzien van wie het College van Burgemeester en Wethouders gemeente Oldenzaal een besluit heeft genomen betreffende de toepassing van dit Sociaal Plan, binnen zes weken nadat hij redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van dat besluit, bezwaar kan maken. Aanstellingsbesluiten als bedoeld in artikel 3 vallen niet onder voornoemde besluiten, bezwaren hiertegen worden conform de gebruikelijke procedure volgens de Algemene Wet Bestuursrecht behandeld.
2. De Commissie Bezwaarschriften, Kamer Personeel van de gemeente Oldenzaal, treedt in deze op als onafhankelijke geschillencommissie als bedoeld in lid 1.
3. Indien het College van Burgemeester en Wethouders gemeente Oldenzaal nalaat binnen tien weken uitspraak te doen over een door de medewerker gedaan verzoek is eveneens bezwaar als bedoeld in het eerste lid mogelijk.
4. De geschillencommissie regelt haar eigen werkwijze.
5. Tegen besluiten van het College van Burgemeester en Wethouders van gemeente Oldenzaal waardoor de medewerker in zijn belang wordt getroffen staat bezwaar en beroep volgens de Algemene Wet Bestuursrecht open.

#### **Inwerkingtreding en werkingsduur**

##### **Artikel 21**

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op de dag waarop de betrokken partijen tot bekrachtiging zijn overgegaan en nadat de betrokken partijen dit Sociaal Plan hebben getekend.
2. Het Sociaal Plan heeft een werkingsduur van 5 jaar en loopt van datum van in werkingtreding tot 5 jaar na ingangsdatum en heeft telkens na moment van overdracht van taken een looptijd van 5 jaar tenzij in enige bepaling van het Sociaal Plan uitdrukkelijk anders is bepaald. Na afloop van de werkingsduur gelden de bepalingen uit de rechtspositie van de gemeente Oldenzaal slechts dan voor zover er in de toekomstige arbeidsvoorwaarden naar wordt verwezen. Voor het overige zijn per de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan de voor de medewerker geldende toekomstige rechtspositieregelingen van toepassing.

#### **Citeertitel**

##### **Artikel 22**

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als "Sociaal Plan Oldenzaal-GBT 2013"

gemeente Oldenzaal 16-5-2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente **Oldenzaal**

Namens deze,

T.J. Schouten,  
Burgemeester

Het bestuur van de **Gemeenschappelijke Regeling Gemeentelijke Belastingkantoor Twente**,  
Namens deze,

R.G. Welten  
voorzitter

**ABVA KABO FNV**  
Namens deze,

J. Sikkema

**CNV Publieke zaak**  
Namens deze,

M. Matser