



gemeente
Barneveld

SOCIAAL PLAN

ZWEMBADEN/BINNENSPOORT ACCOMMODATIES

GEMEENTE BARNEVELD

1 januari 2015 - 1 januari 2017

Inhoudsopgave

Inleiding

Artikel 1 Doelgroep en doel

Artikel 2 Definities

Artikel 3 Indiensttreding

Artikel 4 Werkgelegenheidsgarantie

Artikel 5 Inkomengarantieregeling

Artikel 6 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Artikel 7 Bezwarencommissie

Artikel 8 Hardheidsclausule

Artikel 9 Looptijd

Artikel 10 Inwerkingtreding

Artikel 11 Citeertitel

Inleiding

Bij de gemeente Barneveld is sprake van verzelfstandiging van de zwembaden/binnensport-accommodaties. Taken en medewerkers van betrokken afdelingen zullen worden overgedragen en geplaatst bij de nieuwe exploitant. Voor veel medewerkers die naar de nieuwe exploitant overgaan, betekent dit een ingrijpende verandering die ook onzekerheden met zich meebrengt. Partijen willen de overgang van medewerkers naar de nieuwe exploitant goed en zorgvuldig regelen. Het is van belang, dat de uitgangspositie van de medewerkers, die vanuit de gemeente Barneveld in dienst komen bij de nieuwe exploitant, zo goed mogelijk geborgd is. Dat vergroot het draagvlak voor de verandering.

Daarom zijn tussen de vakbonden AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak en de gemeente Barneveld afspraken gemaakt over een sociaal plan, het Sociaal Plan verzelfstandiging zwembaden/binnensportaccommodaties gemeente Barneveld.

Dit sociaal plan is uitsluitend van toepassing op de verzelfstandiging van de zwembaden/binnensportaccommodaties en de werknemers die overgaan naar de nieuwe exploitant.

In dit sociaal plan worden regels vastgesteld met betrekking tot de rechtspositionele gevolgen van de overgang en de wijze waarop de overgang plaats zal vinden.

Het sociaal plan Verzelfstandiging zwembaden/binnensportaccommodaties gemeente Barneveld regelt samengevat:

Uitgangspositie van partijen;
Werkgelegenheidsafspraken;
Arbeidsvoorwaarden afspraken.

Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Barneveld

en de organisaties van werknemers, te weten:

AbvaKabo FNV, hierbij vertegenwoordigd door: de heer J. van der Luit
CNV Publieke Zaak, hierbij vertegenwoordigd door: de heer G.J. van Gaalen

Stellen vast dat:

- Het sociaal statuut (bijlage A) van de gemeente Barneveld van 1 mei 1999 van toepassing is;
- Dit sociaal statuut slechts beperkte regelingen kent met betrekking tot het verzelfstandigen (o.a. commercialiseren) c.q. uitbesteden van thans gemeentelijke activiteiten;
- Partijen aanvullende afspraken willen maken over de sociale gevolgen van de verzelfstandiging van de zwembaden/binnensportaccommodaties;

overwegende dat:

- voor alle betrokken werknemers het uitgangspunt "mens-volgt-werk" van toepassing is;
- werknemers ten gevolge van de overgang in inkomen geen arbeidsvoorwaardelijk nadeel mogen ondervinden, één en ander bezien in een brede afweging van de huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tegenover de toekomstige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden (bijlage B arbeidsvoorwaardenvergelijking);
- alle betrokken werknemers na overgang deelnemer blijven bij het ABP;
- een zorgvuldige begeleiding van de werknemers in het traject van overgang zal plaatsvinden;

komen in het kader van de overgang van de bij de verzelfstandiging van de zwembaden/binnensportaccommodaties betrokken werknemers de volgende bepalingen overeen:

Artikel 1

Doelgroep en doel

Onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen alle binnen de gemeentelijke zwembaden/binnensportaccommodaties werkzame werknemers die op het moment van de overgang naar de nieuwe exploitant een ambtelijke aanstelling hebben. Dit sociaal plan beoogt het bieden van collectieve en individuele garanties, procedures en regels voor alle werknemers die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van de zwembaden/binnensportaccommodaties gemeente Barneveld.

Artikel 2

Definities

Werkgever

De gemeente Barneveld, zijnde het college van burgemeester en wethouders.

Werknemer

De ambtenaar in de zin van artikel 1.1 sub a van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten werkzaam bij de zwembaden/binnensportaccommodaties.

Nieuwe werkgever c.q. exploitant

Het bedrijf dat de exploitatie van de zwembaden/binnensportaccommodaties, inclusief werknemers, overneemt van de Gemeente Barneveld.

Functie

Het geheel van werkzaamheden, taken/verantwoordelijkheden/bevoegdheden, dat door de ambtenaar is te verrichten.

CAO Recreatie

De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) zoals deze geldt voor het personeel in dienst van een werkgever in de verblijfsrecreatie en/of zweminrichting.

CAR/UWO

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst gemeente Barneveld.

Salaris

Het nettosalaris onmiddellijk voorafgaand aan de verzelfstandiging op basis van dit sociaal plan, opgebouwd uit de bezoldigingscomponenten die worden aangemerkt als pensioengevend inkomen in de zin van het Pensioenreglement ABP en de op basis van dit sociaal plan gegarandeerde bezoldigingsbestanddelen.

Functionele schaal

De salarisschaal die de werknemer op het moment van overgang naar de nieuwe organisatie heeft.

Peildatum

De datum van de formele verzelfstandiging en de voortzetting van de werkzaamheden door de nieuwe exploitant is 1 januari 2015.

Diensttijd

Diensttijd doorgebracht bij de overheid, vastgelegd op de peildatum, geldt als diensttijd doorgebracht bij de verzelfstandigde organisatie.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer, die zich heeft verplicht gebruikt te maken van het door de werkgever aan te bieden vertrekarrangement, in dienst blijft bij de

werkgever en vanuit dit dienstverband bij de nieuwe werkgever zijn werkzaamheden verricht.

Vertrekarrangement

Het aanbod dat de werkgever in de loop van 2014 doet aan al oudere werknemers in dienst van werkgever om, met behulp van een financiële bijdrage, vervroegd de gemeentedienst te verlaten.

Artikel 3

Indiensttreding

1. Tenminste 31 dagen voor ontslag uit gemeentedienst, krijgen alle werknemers een arbeidsovereenkomst aangeboden met de nieuwe werkgever, vergelijkbaar met de ambtelijke aanstelling (bepaalde of onbepaalde tijd). Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Recreatie integraal van toepassing, met inachtneming van de bepalingen van dit sociaal plan.
2. Individueel verworven rechten worden, voor zover schriftelijk vastgelegd, geïnventariseerd en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. Indien op de peildatum sprake is van ziekte zal pas na herstel sprake kunnen zijn van een definitieve overgang. In dat geval zal de indiensttreding plaatsvinden op de eerste van de maand volgende op de datum van herstelmelding.
3. De werknemers van de zwembaden/binnensportaccommodaties treden zonder nadere selectie of medische en/of psychologische keuring bij de nieuwe werkgever in dienst.
4. Gelijktijdig met het aangaan van de arbeidsovereenkomst zal aan de werknemers eervol ontslag worden verleend op grond van artikel 8.3 van de CAR/UWO wegens opheffing van de betrekking.

Artikel 3A

Detachering

1. Werknemers die gebruik willen maken van het door de werkgever aan te bieden vertrekarrangement blijven in dienst bij de werkgever.
2. De betreffende werknemers worden tot de datum waarop zij gebruik maken van het vertrekarrangement gedetacheerd naar de nieuwe werkgever.
3. Deze optie staat open voor werknemers die behoren tot de doelgroep waarvoor het vertrekarrangement van toepassing is. Zij kunnen onder de voor alle gemeentelijke medewerkers geldende condities van het arrangement gebruik maken, met dien verstande dat zij zich hiertoe hebben verplicht vóór 1 januari 2015.

Artikel 4

Werkgelegenheidsgarantie

1. Als gevolg van deze verzelfstandiging zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
2. Gedurende vijf jaar bestaat voor de medewerkers die onder dit sociaal plan vallen de mogelijkheid om als interne sollicitant te reflecteren op vacatures binnen de gemeente Barneveld.
3. Bij de overgang naar de nieuwe exploitant geldt het principe mens volgt werk. Concreet betekent dit dat de nieuwe exploitant al het personeel dat op het moment van overname werkzaam is binnen betrokken afdeling zwembaden/binnensportaccommodaties op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke nog van kracht is op het moment van overname, dient over te nemen. Er zullen ten gevolge van de overgang derhalve geen gedwongen ontslagen plaatsvinden onder het personeel.
4. De nieuwe exploitant garandeert dat het personeel werkzaam kan blijven bij één van de locaties in de gemeente Barneveld, tenzij daarover in goed onderling overleg afwijkende afspraken over worden gemaakt tussen exploitant en individuele werknemer.
5. Indien binnen een periode van vijf jaar na de overgang een ingrijpende reorganisatie bij de nieuwe werkgever plaatsvindt, ontslag tot gevolg hebbend, en

- bij de nieuwe werkgever geen passende noch een geschikte functie kan worden aangeboden, zal de gemeente Barneveld zich maximaal inspannen om werknemers vallend onder dit Sociaal Plan een passende of geschikte functie aan te bieden. Daarbij wordt zowel onderzoek gedaan naar mogelijkheden binnen de organisatie van de gemeente, als naar mogelijkheden elders.
6. Indien binnen een periode van vijf jaar na de overgang een ingrijpende reorganisatie bij de nieuwe werkgever plaatsvindt, ontslag tot gevolg hebbend als gevolg waarvan de werknemer werkloos raakt, garandeert de gemeente Barneveld de bovenwettelijke werkloosheidsaanspraken op grond van de CAR/UWO, zoals die op dat moment van kracht zijn.

Artikel 5 Inkomengarantieregeling

1. De werknemer behoudt het nettosalaris en de schriftelijk vastgelegde salarisaanspraken verbonden aan zijn functie die hij op het moment van de overgang naar de nieuwe exploitant vervult.
2. De werknemer ontvangt vanaf de datum overgang en voor de duur van het dienstverband met de nieuwe exploitant een garantietoelage. Deze garantietoelage wordt vastgesteld op een brutobedrag; voor de duur dat aanspraak bestaat op deze toelage, blijft dit bedrag ongewijzigd. De garantietoelage is bedoeld ter compensatie voor de volgende inkomensbestanddelen, die de CAO Recreatie niet kent:
 - 6% eindejaarsuitkering
 - 1,5% levensloopbijdrage
 - bijdrage ziektekostenverzekering
 - vaste Toelage Onregelmatige Dienst (zoals bedoeld in art. 20:1:13, lid 5 CAR/UWO)
 - variabele Toelage Onregelmatige Dienst (de hoogte hiervan wordt gebaseerd op de gemiddelde toelage over de jaren 2013-2014)
3. De vergelijking tussen de CAO Recreatie en de CAR/UWO vindt op 31 december 2014 plaats d.m.v. de cao's die op dat tijdstip gelden of van toepassing worden verklaard.

Artikel 6 Secundaire arbeidsvoorwaarden

1. **Gratificatie ambtsjubilea**
Werknemers die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen 2 jaar na de ontslagdatum voor het ambtsjubileum van 12½ jaar en binnen 5 jaar na de ontslagdatum voor de ambtsjubilea van 25, 40 en 50 jaar had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend. De berekening van dit bedrag vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.5.1 lid 2 van de CAR/UWO.
2. **Reiskosten woon-werk**
Met de werknemers per peildatum vastgelegde en/ of overeengekomen afspraken ter zake een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer worden gegarandeerd.
3. **Studiefaciliteiten**
Indien een studie op het moment van overgang is aangevangen, worden de aan de werknemer toegekende studiefaciliteiten gegarandeerd.
4. **Vakantie-uren**
Alle door het personeel op het moment van overgang opgebouwde verlofaanspraken (incl. die van voorgaande jaren), alsmede overuren, worden meegenomen naar de nieuwe werkgever tot een maximum van 72 uur bij een fulltime aanstelling.
Voor zover het tegoed meer bedraagt wordt dit zoveel mogelijk voor overname opgenomen danwel volgens de gebruikelijke regels uitbetaald.
5. **Hypotheekregeling**
Bij de gemeente Barneveld afgesloten hypothecaire leningen worden als gevolg van de verzelfstandiging niet opgezegd, tenzij opzegging in de toekomst op andere reglementaire gronden vereist is. Onder reglementaire gronden wordt

verstaan dezelfde gronden die ook nu van toepassing zijn voor beëindiging van hypothecaire leningen.

6. Ouderschapsverlof

Voor de verzelfstandiging ingegane dan wel voor die datum schriftelijk vastgelegde rechten met betrekking tot betaald ouderschapsverlof blijven van toepassing.

Artikel 7

Bezwarencommissie

1. Er is een bezwarencommissie die tot doel heeft Burgemeester en wethouders te adviseren over geschillen inzake de toepassing en uitvoering van dit sociaal plan.
2. In de commissie kunnen geen werknemers/directieleden van de nieuwe exploitant zitting hebben en werknemers/directie- of collegeleden van de gemeente Barneveld.
3. De werknemer die zich niet kan verenigen met een besluit met betrekking tot het toepassen van dit sociaal plan kan in bezwaar gaan bij de bezwarencommissie. Bezwaren moeten schriftelijk aan de bezwarencommissie worden voorgelegd. De bezwarencommissie stelt de indiener van het bezwaar in de gelegenheid zijn bezwaar mondeling toe te lichten en stelt burgemeester en wethouders in de gelegenheid daarop te reageren. De bezwaarde kan zich laten bijstaan. De bezwarencommissie brengt binnen 4 weken nadat het bezwaar is voorgelegd advies uit.
4. De bezwarencommissie bestaat uit drie onafhankelijke stemgerechtigde leden, te weten:
 - a één lid, aan te wijzen door het college, niet zijnde een lid van het college;
 - b één lid, aan te wijzen door de werknemersdelegatie van de commissie voor georganiseerd overleg;
 - c één lid, tevens voorzitter, aan te wijzen in overleg tussen de leden genoemd onder a en b, niet zijnde een lid van het college.
5. Het college wijst een ambtelijk secretaris aan, niet zijnde een lid van de bezwarencommissie.
6. De commissie beraadslaagt en beslist bij meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies. Bij staken van stemmen beslist stem van de voorzitter. Beraad/beslissing vindt achter besloten deuren plaats.
7. Het uit te brengen advies is zwaarwegend, is gemotiveerd en omvat een voorstel voor de te nemen beslissing op het bezwaarschrift.

Artikel 8

Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer, kan het college van het sociaal plan afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 9

Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt op 1 januari 2017.

Artikel 10

Inwerkingtreding

Per peildatum overgang is op de rechtstoestand van de werknemers de CAO Recreatie integraal van toepassing, onder toepassing van de bepalingen in dit sociaal plan en de op individuele basis vastgelegde en overeengekomen condities.

Artikel 11

Citeertitel

Dit sociaal plan kan worden aangehaald als 'Sociaal Plan verzelfstandiging Zwembaden/binnensportaccommodaties gemeente Barneveld'.

Aldus overeengekomen en getekend te Barneveld op 22 september 2014.

Burgemeester en Wethouders van Barneveld,




.....
De heer E. Fokkema
Wethouder bedrijfsvoering



.....
De heer D. Bakhuizen
Gemeentesecretaris / algemeen directeur

De vakorganisaties van Overheidspersoneel, rechtsgeldig vertegenwoordigd door,

AbvaKabo FNV



.....
De heer J. van der Luit

CNV Publieke Zaak



.....
De heer G.J. van Gaalen