

---

# Sociaal Plan

## Verzelfstandiging Natuur- en Milieucommunicatie

Gemeente Utrecht

17 oktober 2014



---

## Inleiding

Het college heeft besloten tot verzelfstandiging van Natuur- en Milieucommunicatie (NMC) van Stadswerken. Naar verwachting zal NMC per 1 januari 2015 als verzelfstandigde organisatie operationeel zijn: de Stichting Utrecht Natuurlijk. De werknemers in dienst van NMC zullen hun functies volgen naar de Stichting Utrecht Natuurlijk. Per de datum van overgang worden de werknemers eervol ontslag verleend door de gemeente Utrecht en direct aansluitend wordt hen een arbeidsovereenkomst geboden door de Stichting Utrecht Natuurlijk. Door deze overgang zijn de werknemers geen ambtenaar meer. Er wordt niemand overplaatsbaar.

Omdat een branche cao ontbreekt, wordt de Rechtspositieregeling gemeente Utrecht (RGU), met uitzondering van enkele specifiek benoemde bepalingen, van overeenkomstige toepassing verklaard op het personeel in dienst van de Stichting Utrecht Natuurlijk: de Arbeidsvoorwaardenregeling Stichting Utrecht Natuurlijk. Deze arbeidsvoorwaardenregeling wordt bevoegd vastgesteld door het college van B&W van de gemeente Utrecht, met een looptijd van 3 jaar te rekenen vanaf de datum van overgang van het personeel van NMC naar de Stichting Utrecht Natuurlijk. Onderdeel van de geldende rechtspositieregeling is de herplaatsingsperiode van maximaal 24 maanden ingeval van overplaatsbaarheid. Gezien de looptijd van 3 jaar van de arbeidsvoorwaardenregeling heeft het personeel daardoor een garantieperiode van maximaal 5 jaar.

Binnen de looptijd van 3 jaar bepaalt het bestuur van de Stichting Utrecht Natuurlijk of na ommekomst van de periode van 3 jaar aansluiting bij een branche cao aan de orde is. Indien dat het geval is dan overlegt het bestuur met de betrokken vakorganisaties en de medezeggenschap hoe die overgang wordt vormgegeven. Indien geen branche cao beschikbaar is, stelt het bestuur van de Stichting Utrecht Natuurlijk in overleg met de betrokken vakorganisaties en de medezeggenschap opnieuw een arbeidsvoorwaardenregeling vast.

De Stichting Utrecht Natuurlijk zal voor de pensioenregeling aansluiten bij het ABP. Hierdoor blijven de werknemers ook na de overgang naar Stichting Utrecht Natuurlijk pensioen opbouwen bij het ABP.

Ten behoeve van de verdere ontwikkeling van de Stichting Utrecht Natuurlijk en het personeel is extra opleidingsbudget gereserveerd en is een scholingsprogramma opgesteld.

In dit sociaal plan zijn opgenomen de wijze van overgang, garanties en aanspraken die de werknemers van NMC meekrijgen op het moment van de verzelfstandiging. Aangezien de ARU- en URU-bepalingen van overeenkomstige toepassing zullen zijn op het personeel in dienst van de Stichting Utrecht Natuurlijk, tenzij de bepaling is uitgezonderd, zullen de verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden bij de gemeente en bij de stichting nihil zijn.

Om de wijze en de gevolgen van de overgang te regelen, is in de Commissie van Overleg dit sociaal plan overeengekomen tussen het college van burgemeester en wethouders en de gezamenlijke vakorganisaties (hierna: partijen).

---

## Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemers die op basis van een vaste aanstelling bij de gemeente direct voorafgaand aan de datum van verzelfstandiging werkzaam zijn bij NMC en die vanwege de verzelfstandiging indiensttreden bij de Stichting Utrecht Natuurlijk, naar verwachting per 1 januari 2015.

Werknemers die vanuit Interne Bedrijven werkzaam zijn voor NMC, gaan niet over naar de Stichting Utrecht Natuurlijk. Dit sociaal plan is dan ook niet op hen van toepassing.

## Algemene uitgangspunten

De gemeente hanteert bij de overgang van het personeel de volgende uitgangspunten:

- a) het behouden van werkgelegenheid voor de werknemers van NMC en het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid;
- b) bij de overgang geldt het principe 'mens volgt werk'. Dit betekent dat de werknemer (nagenoeg) dezelfde functie bij Stichting Utrecht Natuurlijk wordt geboden als die hij voor de datum van overgang bij NMC vervult. Indien dat niet mogelijk is, wordt de medewerker een nieuwe functie of een passende functie geboden;
- c) doordat de ARU- en URU-bepalingen van toepassing worden verklaard op het personeel in dienst van de Stichting Utrecht Natuurlijk, tenzij de bepaling is uitgezonderd, is het arbeidsvoorwaardenpakket bij de nieuwe werkgever op het moment van overgang gelijk aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt bij de oude werkgever direct voorafgaand aan de datum van overgang;
- d) door de gemeente Utrecht met de werknemer schriftelijk vastgelegde individuele afspraken worden door Stichting Utrecht Natuurlijk overgenomen en opgenomen in (een bijlage bij) de arbeidsovereenkomst;
- e) de werknemers blijven na overgang bij het ABP, aangezien Stichting Utrecht Natuurlijk een vrijwillige aansluiting bij het ABP zal kennen.

## Algemene bepalingen

### Artikel 1. Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- ARU: de Arbeidsvoorwaardenregeling Utrecht;
- ABP: het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht tussen de nieuwe werkgever en de werknemer van de gemeente Utrecht die overgaat naar de nieuwe werkgever;
- datum van overgang : de datum waarop de werknemer in dienst treedt bij de nieuwe werkgever, blijkens de arbeidsovereenkomst;
- functie: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer moet worden verricht;
- gemeente: de gemeente Utrecht;

- 
- georganiseerd overleg: de Commissie van Overleg, samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur van Utrecht en een vertegenwoordiging van de toegelaten werknemersorganisaties AbvaKabo en CNV Publieke Zaak. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren van de gemeente Utrecht;
  - indiensttredings document: het startdocument in het personeelsdossier van de werknemer bij de nieuwe werkgever, met gegevens noodzakelijk voor de nieuwe werkgever om dit sociaal plan goed uit te kunnen voeren;
  - IPAP: het Invaliditeitspensioen/Arbeidsongeschiktheidspensioen ABP;
  - ongewijzigde functie: een functie die (nagenoeg) gelijk is aan de functie die de werknemer bij de gemeente vervulde voorafgaand aan de overgang naar de nieuwe werkgever;
  - partijen: (de vertegenwoordiger van) het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht enerzijds en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties AbvaKabo en CNV Publieke Zaak anderzijds;
  - passende functie: een passende functie bedoeld in artikel 1:1 van de ARU;
  - nieuwe functie: een functie bij de nieuwe werkgever die niet voor komt bij de oude werkgever;
  - peildatum: de dag voor de datum van overgang, naar verwachting 31 december 2014;
  - salaris: het voor de werknemer geldende bedrag van de schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de ARU;
  - salarispectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal geldend op de peildatum;
  - toelagen: de toelagen waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de ARU;
  - URU: de Uitvoeringsregelingen Utrecht;
  - oude werkgever: de gemeente Utrecht;
  - nieuwe werkgever: de Stichting Utrecht Natuurlijk;
  - werknemer: de ambtenaar in vaste dienst van de gemeente Utrecht werkzaam bij NMC van de dienst Stadswerken die wegens de verzelfstandiging overgaat naar de nieuwe werkgever.

### ***Overgangsbepalingen***

#### **Artikel 2. Overgang naar de nieuwe werkgever**

- 2.1 De werknemers van NMC worden per de datum van overgang eervol ontslagen uit hun ambtelijke aanstelling bij de oude werkgever onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever is direct aansluitend op de datum van eervol ontslag bij de oude werkgever. De oude werkgever hanteert bij het ontslag geen opzegtermijn.

- 
- 2.2 De werknemers met een vaste aanstelling ontvangen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een daarin opgenomen een vaste arbeidsduur per week, zonder proeftijd.
  - 2.3 Het gemiddelde aantal uren bij een volledige werkweek is bij beide werkgevers 36 uur per week.
  - 2.4 Alle individuele schriftelijke afspraken die gelden tussen de werknemer en de oude werkgever worden overgenomen door de nieuwe werkgever. Deze worden opgenomen in het indiensttredingsdocument.
  - 2.5 De nieuwe werkgever biedt de werknemer een functie aan die (nagenoeg) gelijk is aan de functie die hij voor de overgang vervulde bij de oude werkgever.
  - 2.6 Dit sociaal plan treedt in werking op datum overgang, naar verwachting 1 januari 2015, en heeft een looptijd van maximaal 1 jaar. Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan, ontstaan tijdens de werkingsduur, blijven voor zover van toepassing ook van kracht nadat de werkingsduur van het sociaal plan is verstreken.

### **Artikel 3. Vakantieverlof en compensatie-uren**

- 3.1 Per de datum overgang worden nog bestaande aanspraken door de nieuwe werkgever overgenomen, tot een maximum van de helft van het aantal verlofuren waar de werknemer op grond van de RGU op de peildatum aanspraak op heeft. Indien de overgang in de loop van het kalenderjaar plaatsvindt, is dit aantal naar rato van het resterende kalenderjaar.
- 3.2 Gezien bestaande afspraken binnen Stadswerken mag de werknemer bij de overgang 72 compensatie-uren bij een voltijdaanstelling meenemen naar de nieuwe werkgever. In het (onverwachte) geval de overgang plaatsheeft na 2015 mag de medewerker met een voltijdaanstelling 36 compensatie-uren meenemen. Voor deeltijders geldt het aantal uren naar rato. Indien de overgang in de loop van het kalenderjaar plaatsvindt, is het aantal naar rato van het resterende kalenderjaar.

### ***Garantiebepalingen***

#### **Artikel 4. Diensttijd**

De diensttijd doorgebracht bij de oude werkgever die direct vooraf gaat aan de ontslagdatum, telt mee voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever waarvoor de diensttijd doorgebracht bij de nieuwe werkgever van belang is. Die diensttijd bij de oude werkgever geldt voor die bepalingen als ware het diensttijd bij de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 5. Salaris, garantie en rechtspositionele aanspraken**

- 5.1. Doordat de Arbeidsvoorwaardenregeling van de Stichting Utrecht Natuurlijk de ARU- en URU-bepalingen van overeenkomstige toepassing verklaart, tenzij bepalingen worden uitgesloten, zijn op het moment van overgang en vervolgens gedurende de looptijd van 3 jaren geen verschillen in arbeidsvoorwaarden – waaronder het salaris, het salarisperspectief en de eindejaarsuitkering – tussen de oude werkgever en de nieuwe werkgever. Daardoor zijn geen garantiebepalingen noodzakelijk.
- 5.2. De werknemer die wegens de verzelfstandiging bij de nieuwe werkgever een lager gewaardeerde functie wordt geboden dan die hij bij de oude werkgever vervulde,

---

behoudt na overgang met toepassing van artikel 2 URU 3f het niveau van het salaris zoals hij dat op de peildatum genoot bij de oude werkgever en zijn uitzicht op periodieke verhogingen tot het maximum van de oude functionele schaal. Deze salarisgarantie bij overgang wordt door de nieuwe werkgever als toelage aan de werknemer uitgekeerd. Indien de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisniveau, wordt de salarisgarantietoelage verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van de bevordering. Als de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever op eigen verzoek in een lager betaalde functie wordt geplaatst, vervallen alle aanspraken op de garantietoelage.

- 5.3. Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, worden onder gelijke voorwaarden overgenomen door de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 6. Pensioen**

De pensioenregeling voor de overgaande werknemers wijzigt niet, de werknemers blijven aangesloten bij het ABP.

#### ***Overige bepalingen***

#### **Artikel 7. Overdracht benodigde gegevens werknemers**

- 7.1. Voor alle werknemers die overgaan en op wie dit sociaal plan van toepassing is, wordt door de oude werkgever een indiensttredingdocument opgesteld welke als bijlage bij de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever wordt gevoegd.
- 7.2. In het indiensttredingsdocument worden tenminste de volgende gegevens opgenomen:
- a) voornaam, achternaam, geboortedatum, geboorteplaats, woonplaats, nationaliteit;
  - b) de functiebeschrijving van de werknemer bij de oude en bij de nieuwe werkgever;
  - c) de datum indiensttreding bij oude werkgever;
  - d) de dienstijd bij de oude werkgever en overige overheidswerkgevers;
  - e) de arbeidsduur en werktijden per week bij oude en werkgever;
  - f) de gespecificeerde (garantie)aanspraken van werknemer op basis van dit sociaal plan, in voorkomend geval;
  - g) keuze voorzetting IPAP deelname zoals deze gold bij de oude werkgever;
  - h) stand van zaken levensloopregeling;
  - i) aanduiding van eventueel uitgeoefende, gehonoreerde nevenbetrekking.
- 7.3. De oude werkgever draagt er zorg voor dat over de inhoud van het indiensttredingdocument tenminste eenmaal een gesprek gevoerd wordt met de werknemer. De werknemer tekent daarbij voor de overdracht van de besproken gegevens aan de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 8. Overdracht personeelsgegevens**

- 8.1 De voor de uitvoering van de arbeidsrelatie tussen de oude werknemer en de nieuwe werkgever noodzakelijke personeelsgegevens worden met toepassing van de relevante wet en regelgeving (Wet bescherming persoonsgegevens, Archiefwet, belastingwetgeving e.d.) door de oude aan de nieuwe werkgever overgedragen.



- 
- 8.2 De werknemer wordt vooraf door de oude werkgever geïnformeerd over de (voorgenomen) overdracht van personeelsgegevens, waarbij de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld die gegevens in te zien.

#### **Artikel 9. Begeleidingscommissie sociaal plan**

- 9.1 Het bestuur Stichting Utrecht Natuurlijk stelt een begeleidingscommissie sociaal plan verzelfstandiging NMC in.
- 9.2 De begeleidingscommissie ziet erop toe dat dit sociaal plan juist wordt toegepast danwel uitgevoerd.
- 9.3 De begeleidingscommissie verricht haar taken voor de duur van één jaar te rekenen vanaf de datum van overgang van de werknemers van de oude naar de nieuwe werkgever.
- 9.4 De regeling begeleidingscommissie sociaal plan verzelfstandiging NMC regelt de wijze waarop een verzoek om advies aanhangig dient te worden gemaakt bij de begeleidingscommissie en de wijze waarop het verzoek wordt behandeld. Deze regeling wordt als bijlage gevoegd bij de Overdrachtsovereenkomst tussen de oude en de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 10. Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin dit sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet zullen partijen in nader overleg een beslissing nemen.

#### **Artikel 11. Slotbepaling**

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Plan verzelfstandiging NMC.

Opgemaakt in drievoud, te Utrecht en ondertekend op 17 oktober 2014.

Namens het college van  
burgemeester en wethouders,

K. Geldof  
Wethouder Personeel

Namens ~~AbyaKabo FNV~~,

G. Boggia,  
Bestuurder

Namens CNV Publieke Zaak,

A.B. Schnoor,  
Bestuurder

