



RDOG
Hollands Midden

Regionale
Dienst
Openbare
Gezondheidszorg

SOCIAAL PLAN

Ten behoeve van de overdracht van de werknemers in dienst van Bureau Jeugdzorg Zuid-Holland afdeling Advies- en Meldpunt Kindermishandeling naar de Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden, sector Maatschappelijke Zorg & Veilig Thuis.

Leiden / Den Haag, 27 februari 2015

De ondergetekenden:

Werkgevers:

- Bureau Jeugdzorg Zuid-Holland (hierna: BJZ ZH);
- Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden (RDOG HM).

en

Werknemersorganisaties:

- FNV;
- CNV Zorg & Welzijn;
- FBZ.

Komen het volgende Sociaal Plan overeen:

Preambule

In dit sociaal plan worden de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de overgang van werknemers van BJZ ZH naar de RDOG HM geregeld. Het uitgangspunt is daarbij dat voor deze werknemers per 1 januari 2015 de Arbeidsvoorwaardenregeling RDOG HM zal gelden. Ten behoeve van een gelijkwaardige overgang zijn door bovengenoemde partijen de hierna volgende bepalingen opgenomen.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Juridisch kader

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in de aanhef en die werknemers van BJZ ZH zoals omschreven in artikel 2 lid 2.
2. Het sociaal plan regelt in het bijzonder de rechtspositionele gevolgen van de overgang van de werknemers van BJZ ZH naar de RDOG HM per 1 januari 2015.
3. Dit sociaal plan is opgesteld als gevolg van de Transitie Jeugdzorg waarin het Rijk opdracht heeft gegeven aan gemeenten om de Steunpunten Huiselijk Geweld (SHG's) en het Advies en Meldpunten Kindermishandeling vanaf 1 januari 2015 bovenlokaal te organiseren vanuit één centraal punt (het Advies en Meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling).
4. Voornoemde opdracht leidt – gelet op alle feiten en omstandigheden – tot een overgang van de activiteiten, personeel en huisvesting – en daarmee tot een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW.
5. Omdat de betrokken werknemers over zullen gaan van een private naar een publieke werkgever is de wettelijke regeling in 7:662 BW – die uitgaat van een overgang van rechtswege – niet onverkort toepasselijk. In dit sociaal plan zullen na de overgang de wettelijke bepalingen met betrekking tot: 'overgang van onderneming' door de RDOG HM voor zover mogelijk materieel worden gevolgd.
6. De werknemers dienen per 1 januari 2015 te worden aangesteld in ambtelijke dienst. Als gevolg hiervan is per die datum het Burgerlijk Wetboek niet meer van toepassing op hun aanstelling.
7. In dit sociaal plan is dan ook als uitgangspunt genomen dat de werknemers zoals genoemd onder lid 1 overgaan naar de RDOG HM.

Artikel 2 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie i.c.:
 - a. oude werkgever: BJZ ZH;
 - b. nieuwe werkgever: RDOG HM.
2. **Werknemer:** de persoon die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met BJZ ZH, die bij BJZ ZH werkzaam is voor het onderdeel

Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en die op grond van de Wet Overgang van onderneming gerechtigd is over te gaan naar de RDOG HM, met uitzondering van de persoon die:

- a. freelance werkzaamheden verricht;
 - b. uitzendkracht is;
 - c. gedetacheerd is vanuit een andere werkgever en bij BJZ ZH werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst;
 - d. bij BJZ ZH werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage of werkervaringsplaats;
 - e. vrijwilliger is.
3. **Maandsalaris:** het tussen BJZ ZH en werknemer volgens de op de werknemer van toepassing zijnde cao overeengekomen bruto maandsalaris exclusief arbeidsmarkttoeslag, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige vergoedingen of toelagen zoals de levensloopbijdrage.
 4. **Jaarinkomen:** het bruto maandsalaris maal twaalf vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage.
 5. **Functie:** een door de werknemer in opdracht te verrichten samenhangend geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
 6. **Dienstjaren:** het aantal op grond van de arbeidsovereenkomst aaneengesloten dienstjaren doorgebracht in dienst bij BJZ ZH en zijn rechtsvoorganger(s). Bij onderbrekingen van minder dan drie maanden wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet.

Artikel 3 Plichten van werkgever en werknemer

De werkgevers en werknemers op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden in redelijkheid en billijkheid en te goeder trouw medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.

Artikel 4 Beschikbaarstelling sociaal plan

De RDOG HM zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan.

Artikel 5 Gedwongen ontslagen

Als gevolg van de overgang zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

HOOFDSTUK II: RECHTSPONENTIELE BEPALINGEN

Artikel 6 Algemeen

1. De werknemer die op 31 december 2014 bij BJZ ZH in dienst is op basis van een op 1 januari 2015 doorlopend arbeidscontract, zal per 1 januari 2015 in ambtelijke dienst worden aangesteld bij de RDOG HM.
2. Per 1 januari 2015 is het dienstverband van de werknemer met BJZ ZH beëindigd (zie artikel 15).
3. BJZ ZH draagt zorg voor de uitbetaling aan de werknemer van zijn tot en met 31 december 2014 opgebouwde vakantietoeslag en verlofaanspraken. De werknemer kan conform de arbeidsvoorwaardenregeling van de RDOG HM gebruik maken van de mogelijkheid om verlofuren te kopen.
4. De werknemer wordt per 1 januari 2015 aangesteld bij de RDOG HM op grond van de aldaar geldende arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2015 (de Arbeidsvoorwaardenregeling RDOG) aangevuld met de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de gemaakte afspraken in dit sociaal plan, tenzij hierna anders bepaald.
5. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat over naar een aanstelling in vaste dienst bij de RDOG HM.
6. De werknemer wordt per 1 januari 2015 aangesteld bij de RDOG HM op basis van zijn contractuele arbeidsduur bij BJZ ZH.

7. De dienstjaren opgebouwd voor 1 januari 2015 neemt de werknemer mee naar de RDOG HM, en zal bij de toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling van de RDOG HM onder andere ten aanzien van jubilea/gratificaties en het anciënniteitbeginsel worden gehanteerd.

Artikel 7 Salaris en salarisontwikkeling

Dit artikel regelt de overgang van het bruto salaris van BJZ ZH naar de RDOG HM. Uitgangspunt is dat de werknemer er netto na overgang niet op achteruitgaat. In dit artikel wordt dit nader uitgewerkt.

1. Voor elke werknemer zal het vaste bruto salaris worden vastgesteld per peildatum 31 december 2014.
2. Het bruto jaarinkomen (zie artikel 2 lid 4) bij RDOG HM na aftrek van de ter zake geldende pensioenpremies (werknemersbijdrage), is minimaal gelijk of hoger aan het bruto jaarinkomen na aftrek van de ter zake geldende pensioenpremies (werknemersbijdrage) bij BJZ ZH.
3. Voor elke werknemer wordt vastgesteld welk bruto salaris (inclusief garantietoelagen) op voornoemde peildatum bij voortzetting van het dienstverband bij BJZ ZH voor hem bereikbaar zou zijn geweest (maximale uitloop).
4. Bij zijn ambtelijke aanstelling per 1 januari 2015 wordt hem zijn uitloopsalaris op de peildatum van 31 december 2014 gegarandeerd.
5. Ter uitvoering van de garantie zoals omschreven in het vorige lid, wordt door de RDOG HM de schaal van toepassing verklaard die op 31 december 2014 gold bij BJZ ZH. De daarin voorkomende schaalbedragen worden aangepast met de generieke salarisverhoging zoals deze wordt overeengekomen binnen de sector gemeenten vanaf 1 januari 2016.
6. Het tijdstip voor toekenning van de periodieke verhoging zoals dat gold bij BJZ ZH, zal bij de RDOG HM worden gehandhaafd.

Artikel 8 Mens volgt functie

Aanstelling vindt plaats in algemene dienst. Bij de aanstelling is het basisprincipe 'mens volgt functie' van toepassing. De RDOG HM zal vanuit dit principe de werknemers plaatsen met een zelfde omvang in uren en in een functie die gelijk is aan de functie die bij BJZ ZH wordt ingevuld.

Artikel 9 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2015 gedurende een jaar recht op de voor hem meest gunstige regeling ten aanzien van de tegemoetkoming in de premie voor de zorgverzekering. Per 1 januari 2016 geldt de regeling van de RDOG HM.

Artikel 10 Ouderschapsverlof en/of zorgverlof conform de WAZ

De werknemer die op 31 december 2014 gebruik maakt van ouderschapsverlof en/of zorgverlof conform de Wet arbeid en zorg, zal tot het einde van dit verlof aanspraak kunnen maken op de ter zake doende regeling zoals op voornoemde datum geldend bij BJZ ZH. Op aanvragen voor ouderschapsverlof en/of zorgverlof gedaan op of na 1 januari 2015, zijn de arbeidsvoorwaarden van de RDOG HM van toepassing.

Artikel 11 Doorbetaling bij ziekte

De werknemer die op 31 december 2014 als zijnde ziek geregistreerd staat bij BJZ ZH maakt voor de duur van deze ziekteperiode aanspraak op de regeling voor doorbetaling van het salaris zoals geldend bij BJZ ZH per 31 december 2014. Op de werknemer die op of na 1 januari 2015 als zijnde ziek wordt geregistreerd, zijn arbeidsvoorwaarden van de RDOG HM van toepassing.

Artikel 12 Vitaliteitsbudget

De werknemer met als geboortjaar 1963 of een voor 1963 gelegen geboortjaar maakt voor de duur van zijn dienstverband bij de RDOG HM, aanspraak op de regeling voor het vitaliteitsbudget zoals deze vanaf 1 januari 2015 van toepassing is op BJZ ZH.

Artikel 13 Pensioen

1. De werknemer neemt na de overgang naar de RDOG HM verplicht deel in de pensioenverzekering van de Stichting Pensioenfonds ABP. BJZ ZH draagt zorg voor afmelding van de werknemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn op datum van overgang.
2. De RDOG HM verzoekt om collectieve waardeoverdracht van de pensioenaanspraken naar de Stichting Pensioenfonds ABP. De gebruikelijk werkwijze van dit pensioenfonds is dat de werknemer na voornoemd verzoek een persoonlijke offerte ontvangt aan de hand waarvan de keuze kan worden gemaakt om al dan niet over te gaan tot individuele waardeoverdracht.
3. Voornoemde waardeoverdracht zal, wanneer daar voor is gekozen, op aangeven van de in de vorige leden genoemde pensioenfonds plaatsvinden op het moment dat de dekkingsgraad van zowel het latende als het ontvangende pensioenfonds dat toelaat.

Artikel 14 Individuele rechten

1. De individuele rechten boven of naast de cao Jeugdzorg worden door werkgevers geïnventariseerd en met instemming van de werknemer in een overgangsdossier vastgelegd. Deze aldus vastgelegde contractuele afspraken boven of naast de per peildatum 31 december 2014 van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling van BJZ ZH behoudt de werknemer ten opzichte van de RDOG HM.
2. De aanspraak voor de werknemer op:
 - a. een vaste maandelijkse tegemoetkoming voor woon-werkverkeer,
 - b. een kilometervergoeding voor dienstreizen per eigen auto, en
 - c. het verlofwordt door de RDOG HM op basis van de Arbeidsvoorwaardenregeling RDOG HM bepaald.
3. Wanneer en voor zover de aanspraken bij de RDOG HM zoals omschreven in het vorige lid lager zijn dan de aanspraken die de werknemer per peildatum 31 december 2014 had op basis van de regelingen zoals geldend bij BJZ ZH, ontvangt de werknemer een garantie ter hoogte van het verschil.
4. Ten aanzien van de werknemer die per 1 januari 2015 zijn werkzaamheden zal verrichten op een standplaats niet zijnde de standplaats zoals geldend per 31 december 2014, wordt de garantie op de tegemoetkoming zoals omschreven in lid 2 sub a berekend met inachtneming van deze nieuwe standplaats.
5. Voor de berekening van de garantie op het verlof zoals omschreven in lid 2 sub c, wordt ten aanzien van de verlofaanspraken bij BJZ per 31 december 2014, uitgegaan van de som van het wettelijk verlof en het bovenwettelijk verlof zoals opgenomen in de cao Jeugdzorg 2014-2015 vermeerderd met het garantieverlof zoals opgenomen in bijlage VIII van deze cao (zie ook bijlage 1 bij dit sociaal plan).

Artikel 15 Protocol overdracht

1. BJZ ZH stelt het overgangsdossier op met als peildatum 31 december 2014. Hierin staan alle relevante rechtspositionele gegevens zoals NAW, functie, salaris per 31 december 2014, periodieke verhoging 2015, periodiekdatum, maximaal te bereiken salaris, individuele rechten bovenop of naast de cao Jeugdzorg, etc.
2. BJZ ZH legt deze gegevens voor aan de individuele werknemer, en laat deze tekenen voor akkoord. De werknemer krijgt een afschrift van de vastgelegde gegevens.
3. De afdeling P&O van de RDOG HM organiseert persoonlijke gesprekken voor alle betrokken werknemers (zowel over de nieuwe arbeidsvoorwaarden van de RDOG HM als de gevolgen van de pensioenovergang).
4. Individuele werknemers die een specifieke vraagstelling hebben, kunnen vragen om een individueel gesprek met de afdeling P&O van de RDOG HM.
5. De werknemer ontvangt gelijktijdig:
 - een door BJZ ZH opgestelde brief houdende beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 31 december 2014 als gevolg van 'overgang van onderneming', en

- een brief van de RDOG HM houdende een aanstellingsbesluit per 1 januari 2015.
- 6. De werknemer kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar, beroep en hoger beroep aantekenen tegen het aanstellingsbesluit zoals omschreven in het vorige lid.
- 7. Het personeelsdossier van de werknemer zal op of na 31 december 2014 door BJZ ZH worden overgedragen aan de RDOG HM.

Artikel 16 Geschillen/onvoorziene situaties

In die situaties waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, respectievelijk een geschil ontstaat over de toepassing van dit Sociaal Plan, beslist de RDOG HM, na advies van een paritair samengestelde commissie.

De commissie bestaat uit:

1. een lid aan te wijzen door de RDOG HM;
2. een lid namens de werknemersorganisaties;
3. een onafhankelijke voorzitter te kiezen door voornoemde leden.

De commissie komt niet eerder tot een advies dan nadat de werknemer is gehoord en nadat de commissie tenminste eenmaal voltallig bijeen is geweest om over de kwestie een oordeel te vormen. De werknemer kan zich in deze doen laten bijstaan door een raadsman. Bij staking van stemming is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Artikel 17 Slotbepalingen

1. De werknemer, die op één of meer voorzieningen van het Sociaal Plan aanspraak maakt of heeft gemaakt, is gehouden de RDOG HM onverwijld in kennis te stellen van alle feiten of omstandigheden, die van belang zijn voor het wijzigen of intrekken van de betreffende voorziening(en).
2. De werknemer is tevens verplicht op verzoek van de RDOG HM bewijsstukken te overleggen of andere relevant geachte informatie te verstrekken, voor zover deze betrekking heeft op aanspraken, voortvloeiend uit dit Sociaal Plan.
3. Indien voor een individuele werknemer als gevolg van zijn overgang een onvoorziene en onbillijke situatie ontstaat, zal de RDOG HM op verzoek van de werknemer in een voor hem gunstige zin afwijken.
4. Dit plan wordt aangehaald als het Sociaal Plan Bureau Jeugdzorg/RDOG Hollands Midden.

Leiden, 27 februari 2015

Bureau Jeugdzorg Zuid-Holland

(vanaf 01-01-2015 bekend als Jeugdbescherming West)

namens deze:



J. van Kranendonk
algemeen directeur

RDOG Hollands Midden

Het dagelijks bestuur,

namens deze:



J.M.M de Gouw
algemeen directeur

Vakbonden

FNV

namens deze:



D. van Leiden
bestuurder

CNV Zorg & Welzijn

namens deze:



L. Smits
bestuurder

FBZ

namens deze:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'L. de Groot', written over a circular stamp or mark.

L. de Groot

onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Bijlage 1

Bijlage VIII punt 4 van de cao Jeugdzorg 2014-2015

De werknemer geboren voor 1961 die voor 1 januari 2006 in dienst was van een werkgever onder de verplichtstelling van de cao en dat bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd nog steeds is, krijgt vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt een aantal garantie-uren toegekend zoals vermeld in de in dit artikel opgenomen tabel.

Geboortejaar	Garantie in uren
Voor 1951	124,00
1951 t/m 1955	116,80
1956	105,12
1957	93,44
1958	81,76
1959	70,08
1960	58,40

De garantie-uren worden tot 1 januari 2011 opgeteld bij het verlofbudget en vanaf 1 januari 2011 opgeteld bij het vitaliteitbudget zoals bedoeld in artikel 21 van deze cao. De garantie-uren worden per kalenderjaar toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband. Garantie-uren worden niet afgerond. Uitgezonderd van het recht op garantie-uren is de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en de werknemer die gebruik maakt of kan maken van de (deeltijd) OBU en die (deels) blijft werken.