

# Sociaal Plan

**Uitbesteding Werk Loont!**

Gemeente Utrecht

24 april 2014

---

## Inleiding

Het gemeentebestuur van Utrecht heeft besloten een strategisch partnerschap met UW Holding, waarvan het eigendom volledig in handen is van de gemeente Utrecht, aan te gaan en de werkzaamheden van Werk Loont, onderdeel van de dienst Werk & Inkomen van de gemeente Utrecht, uit te besteden aan UW Holding. De uitbesteding vindt plaats na vaststelling van het sociaal plan.

Ter behoud van werkgelegenheid voor de betrokken werknemers maakt de overgang van de trainers van het team Werk loont naar UW Holding (verder: UW) onderdeel uit van de uitbesteding. Hierdoor gaan alle trainers van Werk Loont over naar UW. Door de overgang verliezen de werknemers hun status van ambtenaar.

Op de rechtspositie van de werknemers is na de overgang de CAO UW Holding 2013 van toepassing. De werknemers van Werk Loont! die overgaan van de gemeente Utrecht naar UW blijven onder het ABP vallen, aangezien UW een vrijwillige aansluiting ABP kent.



Om de gevolgen van de overgang van de Rechtspositieregeling Gemeente Utrecht (RGU) naar de CAO UW Holding 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).

## Werkgarantie

De gemeente Utrecht en UW zijn een duurzame relatie aangaan in het kader van strategisch partnerschap. Hierbij draagt de gemeente Utrecht aan UW vanaf 2014 voor vier jaar de betreffende uit te besteden taken op. Om de uitbesteding van Werk Loont te doen slagen zijn de gemeente Utrecht en UW Holding een omzetgarantie voor UW overeenkomen voor de periode van vier jaar, vanaf januari 2014. Hierdoor is UW voor die periode gegarandeerd van omzet. De werknemers c.q. trainers van Werk Loont! die met de uitbesteding overgaan en in dienst treden van UW hebben hierdoor voor die periode de garantie van werk als trainer bij UW. De betreffende werknemers zijn opgenomen in een lijst, die als bijlage bij de Overdrachtsovereenkomst tussen de gemeente Utrecht en UW Holding BV wordt gevoegd. In die periode is voor de werknemers die overgaan daarom geen sprake van dreigende werkloosheid door het verdwijnen van deze werkzaamheden. Het voorgaande is vastgelegd in het vastgestelde bedrijfsplan Werk Loont en wordt opgenomen in de Overdrachtsovereenkomst tussen de gemeente Utrecht en UW, waarbij de lijst van de betreffende werknemers als bijlage wordt bijgevoegd. De werkgarantie wordt opgenomen in het individuele indiensttredingsdocument. Een model arbeidsovereenkomst UW en indiensttredingsdocument zijn als bijlage bij dit sociaal plan gevoegd.

## Werkings sfeer

Het sociaal plan heeft betrekking op de werknemers die direct voorafgaand aan de datum van uitbesteding op basis van een vaste aanstelling met de gemeente Utrecht werkzaam zijn bij Werk Loont van de dienst Werk en Inkomen en vanwege de uitbesteding van werk in dienst treden bij UW. Er zijn bij Werk Loont geen werknemers werkzaam op basis van een tijdelijke aanstelling of een flexibele arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde met de gemeente Utrecht.



---

## Algemene uitgangspunten

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

- a) Behoud van werkgelegenheid voor de werknemers van Werk Loont 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 UW wordt aangeboden als die de werknemer verrichtte bij de gemeente Utrecht (functiebeschrijving Trainer).
- c) De inhoud van het arbeidsvoorwaardenpakket is voor de werknemers van Werk Loont die overgaan op het moment van overgang gelijkwaardig aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat op de werknemers van toepassing is direct voorafgaand aan de datum van overgang.
- d) De gemeente Utrecht beoogt de effecten van de overgang voor de werknemers te spreiden, zodat voor de werknemer tijd ontstaat zich aan de nieuwe omstandigheden aan te passen. Hiertoe worden zo nodig afbouwregelingen gegarandeerd.
- e) Onverminderd de onder c. en d. vermelde uitgangspunten, wordt het verschil in bruto salaris, salarisperspectief en de bruto eindejaarsuitkering de werknemers van Werk Loont die overgaan gegarandeerd. Hierbij worden betrokken een eventuele collectieve salarisverhoging op grond van afspraken in 2014 in de Commissie van Overleg terugwerkend tot een datum gelegen voor de datum van overgang.
- f) Door de gemeente Utrecht met de werknemer schriftelijk vastgelegde individuele afspraken worden door UW overgenomen en in (een bijlage bij) de arbeidsovereenkomst met UW opgenomen.
- g) Voor de totstandkoming van het sociaal plan is gebruikgemaakt van een pakketvergelijking tussen de Rechtspositie Gemeente Utrecht (RGU) en de CAO UW Holding 2013.
- h) De werknemers blijven na de overgang naar UW pensioen opbouwen bij het ABP, aangezien UW voor de pensioenregeling is aangesloten bij het ABP.

## 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.
- CAO: de CAO UW Holding 2013.
- 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 nieuwe personeelsdossier van de werknemer bij de nieuwe werkgever. Document 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 voor de overgang naar de nieuwe werkgever vervulde.

- 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.
- peildatum: de dag voor de datum van overgang (naar verwachting 31 mei 2014).
- persoonlijke toelage: een individuele, vaste toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de RGU en welke schriftelijk is vastgelegd in het personeelsdossier.
- RGU: de Rechtspositieregeling Gemeente Utrecht, bestaande uit de ARU en de URU.
- salaris: het voor de werknemer geldende bedrag van de schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de ARU.
- salarisperspectief: 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.
- de oude werkgever: de gemeente Utrecht.
- de nieuwe werkgever: UW Holding BV.
- de werknemer: de ambtenaar in dienst van de gemeente Utrecht werkzaam bij Werk Loont van de dienst Werk & Inkomen die wegens uitbesteding van werk overgaat van de oude naar de nieuwe werkgever.

### *Overgangsbepalingen*

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

- 2.1 De werknemers in dienst van de oude werkgever werkzaam bij Werk loont van de dienst Werk & Inkomen worden per de datum van overgang eervol ontslagen uit hun ambtelijke aanstelling bij de oude werkgever onder gelijktijdige aanbieder van een arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. De arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever volgt direct op de aanstelling bij de oude werkgever. De oude werkgever hanteert geen opzegtermijn.
- 2.2 De werknemers, alle met een vaste aanstelling bij de oude werkgever, ontvangen van de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd, met een in de arbeidsovereenkomst opgenomen vaste arbeidsduur per week.
- 2.3 Het gemiddelde aantal uren bij een volledige werkweek is bij beide werkgevers 36 uur.
- 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 vervulde bij de oude werkgever.
- 2.6 Dit sociaal plan treedt in werking per de datum van overgang en heeft een looptijd van één 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 van overgang wordt het bestaande saldo vakantieverlof-aanspraken van de werknemer over het kalenderjaar 2014 door de nieuwe werkgever overgenomen. Daarbovenop kan de werknemer tot een maximum van de helft van het saldo vakantieverlofuren, waarop hij op grond van de RGU op de peildatum aanspraak heeft, meenemen. Door het meenemen van het saldo verlofaanspraken 2014 van de oude naar de nieuwe werkgever, vervalt de aanspraak van de werknemer op vakantieverlof over het kalenderjaar 2014 bij de nieuwe werkgever.
- 3.2 De werknemer mag 36 compensatie-uren van de oude werkgever meenemen naar de nieuwe werkgever, bij een voltijd aanstelling. Voor deeltijders is dit naar rato. Omdat de nieuwe werkgever geen compensatie-uren kent, wordt voornoemd aantal compensatie-

---

uren als verlof meegeven. Dat laatstgenoemde saldo komt dan bovenop het saldo als bedoeld in lid 1.

### *Garantiebepalingen*

#### Artikel 4. Diensttijd

De diensttijd doorgebracht bij de oude werkgever, die direct vooraf gaat aan de ontslagdatum, telt mee voor de toepassing van bepalingen uit de CAO UW Holding waarin de diensttijd 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. De werknemer behoudt zijn aanspraak op (het niveau van) zijn bruto salaris, het bruto salarisperspectief en de eindejaarsuitkering die hij genoot direct voorafgaand aan de datum van overgang onder dezelfde voorwaarden.
- 5.2. Indien het salaris bij de oude werkgever wegens een collectieve salarisverhoging gedurende 2014 met terugwerkende kracht wordt verhoogd tot een datum gelegen vóór de peildatum, dan wordt het bruto bedrag van deze verhoging, door de oude werkgever aan de werknemer nabetaald.
- 5.3. De vaststelling van de garantieaanspraak bedoeld in het eerste lid vindt plaats door het bruto salaris per maand en 1/12 eindejaarsuitkering zoals die gelden op de peildatum, op te tellen. Dit is de garantieaanspraak bij overgang. Hiervan wordt de salarisaanspraak bij de nieuwe werkgever afgetrokken, waarna de garantietoelage resteert. De garantietoelage wordt door de nieuwe werkgever aan de werknemer uitgekeerd. Bij de vaststelling van de garantieaanspraak wordt betrokken een eventuele collectieve salarisverhoging bij de oude werkgever die terugwerkt tot een datum gelegen voor de peildatum overgang.
- 5.4. De garantietoelage inzake het salaris wordt geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkelingen in de CAO. Dit betekent dat bij een collectieve verhoging geen financieel nadeel voor de werknemer optreedt. Uitbreiding van het aantal arbeidsuren heeft geen invloed op deze garantietoelage. Bij vermindering van het aantal arbeidsuren wordt de vergoeding naar rato verminderd. Indien de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisniveau, wordt de garantietoelage 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.
- 5.5. Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, zoals een persoonlijke toeslag/toelage, worden onder gelijke voorwaarden overgenomen door de nieuwe werkgever.
- 5.6. Alle aanspraken op basis van dit artikel worden gespecificeerd opgenomen in het indiensttredingsdocument.

#### Artikel 6. Pensioen

De pensioenregeling voor de werknemers wijzigt niet aangezien zij ook na de overgang pensioen opbouwen bij het ABP.

#### Artikel 7. Reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers die op de peildatum aanspraak hadden op een vergoeding reiskosten woon-werkverkeer (URU 15k), behouden deze aanspraak zoals deze luidde op het moment van overgang gedurende een periode van één jaar. Een mogelijke tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer bij de nieuwe werkgever wordt op deze garantie in mindering gebracht.

#### Artikel 8. Persoonsgebonden budget

De werknemer die op de peildatum aanspraak heeft op een persoonsgebonden budget (PGB) op grond van Uitvoeringsregeling 'Persoonsgebonden budget' (URU 15z) zoals deze geldt op

---

de peildatum, wordt door de oude werkgever bij de overgang een bruto bedrag in eens uitgekeerd, indien het vervallen van die aanspraak vanwege de overgang niet wordt opgevangen door de aanspraak van de werknemer op levensfase-uren bij de nieuwe werkgever op basis van de CAO.

Het bruto bedrag in eens wordt als volgt berekend: A) minus B) maal 36 maal het bruto uurloon op de peildatum, waarbij geldt:

A) = de aanspraak op vakantieverlof + seniorenverlof + uren PGB op basis van de RGU, en

B) = de aanspraak op vakantieverlof + de levensfase uren op basis van de CAO Holding BV.

#### Artikel 9. Ouderschapsverlof

Werknemers die direct op de peildatum aanspraak hebben op ouderschapsverlof, kunnen dit verlof genieten met toepassing van de RGU geldend direct voor de datum van overgang. Aanspraken op ouderschapsverlof ontstaan op of na de datum van overgang vallen buiten deze garantie.

#### Artikel 10. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Werknemers die op de peildatum aanspraak hebben op een tegemoetkoming voor de ziektekostenverzekering op grond van artikelen 7:33 en 7:33:1 ARU zoals deze luiden direct voor de datum van overgang, behouden deze aanspraak gedurende een periode van drie jaar. Bij deeltijders wordt deze tegemoetkoming naar rato toegekend. Een mogelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering bij de nieuwe werkgever wordt op deze garantie in mindering gebracht.

#### Artikel 11. Levensloopbijdrage

Werknemers die op de peildatum aanspraak hebben op een levensloopbijdrage op grond van onderdeel 6 van Uitvoeringsregeling 'Deelname aan de gemeentelijke levensloop' (URU 6g) zoals deze geldt direct voor de datum van overgang, behouden deze aanspraak gedurende een periode van drie jaar. Bij deeltijders wordt deze tegemoetkoming naar rato toegekend.

#### Artikel 12. Overdracht werknemers

12.1 Voor alle werknemers 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.

12.2 In het indiensttredingsdocument worden tenminste de volgende gegevens opgenomen:

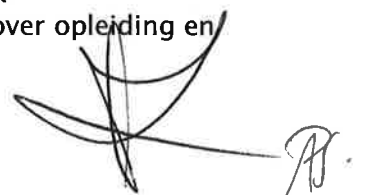
- a) voornaam, achternaam, geboortedatum, geboorteplaats, woonplaats, nationaliteit;
- b) de functiebeschrijving van de werknemer bij de oude en bij de nieuwe werkgever;
- c) de datum indiensttreding bij oude werkgever;
- d) de diensttijd bij de oude werkgever en overige overheidswerkgevers;
- e) de arbeidsduur en werktijden per week bij oude en werkgever;
- f) de gespecificeerde (garantie)aanspraken van werknemer op basis van dit sociaal plan;
- g) keuze voorzetting IPAP deelname zoals deze gold bij de oude werkgever;
- h) stand van zaken levensloopregeling;
- i) aanduiding van eventueel uitgeoefende, gehonoreerde nevenbetrekking;
- j) de individuele werkgarantie bedoeld op pagina 2 van dit sociaal plan.

12.3 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 13. Opleidingsplan

De nieuwe werkgever ontwikkelt binnen een jaar na overgang van de werknemers een opleidingsplan voor de werknemers die over zijn gekomen. In een persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de nieuwe werkgever en de werknemer afspraken over opleiding en ontwikkeling vast.

#### Artikel 14. Overdracht personeelsgegevens



- 
- 14.1 Met toepassing van de relevante wet- en regelgeving (Wet bescherming persoonsgegevens, Archiefwet, belastingwetgeving e.d.) worden door de oude werkgever enkel die personeelsgegevens aan de nieuwe werkgever overgedragen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de nieuwe werkgever.
- 14.2 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 15. Hardheidsclausule

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

Artikel 16. Slotbepaling

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Plan Uitbesteding Werk Loont'.

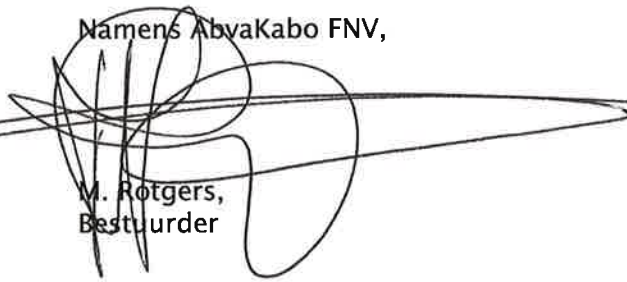
In drievoud opgemaakt, te Utrecht 24 april 2014.

Namens het college van  
burgemeester en wethouders,

J. Kreijkamp,  
Wethouder Personeel



Namens AbvaKabo FNV,



M. Rotgers,  
Bestuurder

Namens CNV Publieke Zaak,



A.B. Schnoor,  
Bestuurder