

Sociaal plan overgang medewerkers Zwembad Dijnseburg

Navolgende partijen:

- I. Gemeente Zeist, vertegenwoordigd door
en
- II. FNV, vertegenwoordigd door
- III. CNV Publieke zaak, vertegenwoordigd door

komen het volgende overeen.

Pre-ambule

De gemeente Zeist wil de uitvoeringsorganisatie van het zwembad Dijnseburg onderbrengen in een aparte rechtspersoon en een samenwerkingsovereenkomst afsluiten met SRO Accres NV voor het exploiteren van deze accommodatie. De aandelen van deze nieuwe uitvoeringsorganisatie zullen voor 50% in handen zijn van de gemeente Zeist en voor 50% in handen van SRO Accres NV. De nieuwe rechtspersoon is daarmee volledig in handen van overheidspartijen en wordt op basis van de Aanbestedingswet 2012 gekwalificeerd als 'overheidsbedrijf'. Doel is om een marktconforme exploitatie mogelijk te maken mede door voor de toepasselijke arbeidsvoorwaarden aansluiting te zoeken bij CAO Zwembaden. Met deze op de bedrijfstak gerichte CAO wil de gemeente het benodigde ondernemerschap en daarbij behorende bedrijfsvoering optimaliseren met behoud van de verworven rechten voor het ambtelijk personeel dat over zal gaan naar een arbeidsovereenkomst bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Uitgangspunten daarbij zijn:

- a. Mens volgt werk,
- b. Garantstelling van de primaire arbeidsvoorwaarden en over de secundaire arbeidsvoorwaarden over het geheel gewogen gelijkwaardig;
- c. Indien mogelijk dan voortzetting ABP pensioenvoorziening voor het huidige ambtelijk personeel.

Dit sociaal plan is opgesteld ter aanvulling op de garanties zoals vastgelegd in het geldende sociaal statuut van de gemeente Zeist bij privatisering en verzelfstandiging van gemeentelijke taken. Hiermee worden mogelijke nadelige gevolgen voor de betrokken ambtelijke medewerkers naar redelijkheid en billijkheid opgevangen bij overgang van een aanstelling op basis van de huidige CAO (CAR/UWO) naar een arbeidsovereenkomst op basis van de CAO Zwembaden.

De garanties in dit sociaal plan gelden voor de ambtenaren die voor 1 januari 2018 in vaste of tijdelijke dienst waren van de gemeente Zeist en werkzaam waren in de ambtelijke uitvoeringsorganisatie van zwembad Dijnseburg. Op basis van deze garanties kunnen de huidige ambtelijke aanstellingen worden beëindigd op het moment dat zij in dienst treden van de nieuwe uitvoeringsorganisatie zonder dat gedwongen ontslagen en toepassing van wachtgeldregelingen noodzakelijk is. De overige inleenkrachten, uitzendkrachten en stagiaires vallen formeel niet onder het sociaal plan. De arbeidscontracten met een tijdelijke duur worden door de nieuwe uitvoeringsorganisatie overgenomen voor de eventueel resterende contractduur op basis van dezelfde condities. Het is aan het management van de nieuwe uitvoeringsorganisatie om te bepalen of en onder welke condities aansluitend nieuwe contracten worden afgesloten met de huidige in het zwembad werkzame inleen- of uitzendkrachten.

In paragraaf 2, het bijgevoegde verschillenoverzicht, wordt duidelijk op welke onderwerpen de nieuwe rechtspositieregeling van de nieuwe uitvoeringsorganisatie die het verzelfstandigde zwembad Dijnseburg gaat exploiteren (met toepassing van CAO Zwembaden + handboek met bedrijfseigenregelingen) zal gaan verschillen ten opzichte van de huidige arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de op 31 december 2017 geldende CAO Gemeenten (CAR/UWO).

In dit sociaal plan worden overgangs- en garantieregelingen beschreven op essentiële verschilpunten zodat de verworven rechten van huidige ambtelijke medewerkers op basis van een arbeidsovereenkomst met een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket voortgezet kan worden.

De overgangsafspraken zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a. De wijze waarop de afspraken in het sociaal plan worden uitgewerkt naar de individuele medewerker dient zorgvuldig voorbereid te worden met voldoende informatie en gelegenheid voor de medewerker om uitleg te krijgen op vragen en voorbereidingstijd om eventueel bezwaren te kunnen indienen (zorgvuldige overgang).*
- b. Voor medewerkers dient duidelijk te zijn welke arbeidsvoorwaardenregelingen gelden na de overgangdatum op grond van de functie en welke aanspraken daarnaast voortvloeien uit garantieafspraken in dit sociaal plan op grond van verworven rechten uit het verleden. Dit met de bedoeling dat op de werkvloer tussen medewerkers in de toekomst zo min mogelijk vragen ontstaan over eventuele verschillen in aanspraken en beloningen tussen medewerkers in een zelfde functie (behoud rechtvaardigheidsgevoel).*

1. Werkingssfeer en definities

1.1 Werkingssfeer

De regels in dit sociaal plan zijn van toepassing op de medewerkers die op 31-12-2017 in vaste of tijdelijke ambtelijke dienst zijn van de gemeente Zeist en werkzaam zijn op een functie bij de zwembadorganisatie. De garanties op grond van dit sociaal plan voor de medewerker in tijdelijke ambtelijke dienst is in duur beperkt tot de periode die de tijdelijke aanstelling nog zou hebben geduurd vanaf datum privatisering. De personen op wie dit sociaal plan van toepassing is worden bij naam genoemd in een bij dit sociaal plan gevoegde bijlage.

1.2 Definities

De definities uit het geldende sociaal statuut van de gemeente Zeist zijn onverkort van toepassing. In aanvulling daarop worden de volgende definities gehanteerd:

<i>individuele</i>	een persoonlijke brief van de werkgever met toezeggingen op grond van de
<i>garantieregeling</i>	garantieregels van het sociaal statuut en dit sociaal plan
<i>garantietoeslag</i>	een vaste maandelijkse toeslag op het bruto loon die aan de medewerker onder bepaalde voorwaarden wordt toegezegd in een individuele garantieregeling
<i>garantierecht</i>	een aanspraak die aan de medewerker onder bepaalde voorwaarden wordt toegezegd in een individuele garantieregeling voor zover deze uitgaat boven de geldende arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

De overige in dit sociaal plan gebruikte begrippen dienen begrepen te worden in de betekenis die daaraan in de reguliere arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe uitvoeringsorganisatie wordt gegeven.

De garantierechten op grond van dit sociaal plan blijven van kracht zolang de werknemer de aansluitend aan privatisering aanvaarde arbeidsovereenkomst met de nieuwe uitvoeringsorganisatie continueert, tenzij deze garantierechten vervallen op grond van uitdrukkelijke bepalingen in dit sociaal plan en de individuele garantieregeling of de werknemer zelf in het kader van een aanpassing van de arbeidsovereenkomst

uitdrukkelijk akkoord gaat met het geheel of gedeeltelijk laten vervallen van bepaalde garantierechten (bijvoorbeeld bij promotie naar een hogere functie).

De arbeidsovereenkomst die met de nieuwe uitvoeringsorganisatie vanuit een hoedanigheid als 100% overheidsbedrijf wordt aangegaan, waarvan de zeggenschap voor 50% in handen blijft van de gemeente Zeist, voorziet in dezelfde mate van werkzekerheid voor de betrokken medewerkers als bij continuering van de huidige ambtelijke uitvoeringsorganisatie. Een besluit tot wijziging hierin waardoor de nieuwe uitvoeringsorganisatie de status als overheidsbedrijf zou kunnen verliezen of dezeggenschap van de gemeente Zeist zou verminderen tot minder dan 50% vergt overleg en advisering door de betrokken personeelsvertegenwoordiging op grond van voorschriften uit de wet op de ondernemingsraden.

Voor zover garantierechten gekoppeld zijn aan de werkzaamheden of het werkrooster van een bepaalde functie blijven deze garantierechten van kracht zolang de functie of het werkrooster niet wezenlijk wijzigt. Indien de werkgever om bedrijfseconomische redenen genoodzaakt is de functie of het werkrooster wezenlijk te wijzigen zal de werkgever conform de regels van de WOR hierover eerst overleg voeren met de ondernemingsraad.

2. Overgangsregeling

Onderwerp	CAO Zwembaden	Overgangsregeling
ARBEIDSDUUR		
<i>Contract</i>	Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.	Medewerkers met een ambtelijke aanstelling worden door de nieuwe uitvoeringsorganisatie overgenomen op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met minimaal dezelfde looptijd, zonder proeftijd. Beëindiging van de huidige ambtelijke aanstelling op grond van artikel 8:3 CAR vindt gelijktijdig plaats met de ingangsdatum van de door de medewerkers aanvaarde arbeidsovereenkomst.
<i>Arbeidsduur</i>	38 uur wordt de basis voor het volledig dienstverband. De ambtelijke aanstelling wordt als arbeidsovereenkomst voortgezet met dezelfde parttimefactor: de aanstellingsuren worden daarop aangepast. Een ambtelijke aanstelling voor bijvoorbeeld 18 uur/week (50% aanstelling) wordt bij privatisering voortgezet in een arbeidsovereenkomst voor 19 uur/week (50% dienstverband).	Het totaal aantal te werken uren van de voorheen ambtelijk medewerker (arbeidsuren minus verlofaanspraken) volgens de regels van CAR/UWO op 31-12-2017, vormen een garantierecht in de vorm van een plafond in te werken arbeidsuren bij toepassing van de arbeidsovereenkomst op basis van CAO Zwembaden. Eventueel formeel meer te werken uren volgens CAO Zwembaden worden als garantiEVERLOF gecompenseerd. In een persoonlijke brief vast te leggen.
<i>Werktijden</i>	CAO Zwembaden hanteert de kaders uit de arbeidstijdenwet. Deze kaders bieden de werkgever	De huidige werktijdregelingen met de op 31-12-2017 in CAR-UWO geformuleerde kaders blijven als bedrijfseigenregeling

	ruimere mogelijkheden tot inzet van de medewerkers.	gelden totdat deze overeenkomstig de WOR in overleg met de OR wijzigen.
<i>Diensttijd</i>	Grondslag voor toepassing van diverse CAO-regelingen	De diensttijd van overgenomen ambtenaren vanaf de 1 ^e aanstelling bij de gemeente Zeist (of - indien dat eerder ligt - datum indiensttreding bij een eventuele rechtsvoorganger van het door de gemeente geëxploiteerde zwembad Dijnselburg) wordt door de nieuwe uitvoeringsorganisatie meegeteld als diensttijd bij toepassing van diverse regelingen in de CAO zwembaden waar de hoogte van de aanspraak mede afhankelijk is van het aantal dienstjaren (zoals bij jubileum).
BELONING		
<i>Salaris</i>	Functiesalaris	Huidige ambtelijke medewerkers ontvangen in een persoonlijke brief een brutosalarisgarantie op het niveau van het in 2017 ontvangen bruto jaarsalaris inclusief opgebouwde bruto IKB-aanspraken. Een eventueel nadelig verschil met het maximum voor de functie te ontvangen bruto jaarsalaris volgens de CAO Zwembaden vanaf 1-1-2018 wordt gecompenseerd door een garantietoelage op het vaste maandsalaris. De garantietoelage wordt verminderd met toekomstige salarisverhogingen van het jaarsalaris volgens CAO-Zwembaden (met uitzondering van algemene verhogingen uit indexering van CAO-salarissen. De garantietoelage wordt vermeerderd met het brutobedrag van de periodieke verhoging waarop de medewerker volgende de op 31-12-2017 geldende ambtelijke schalen perspectief heeft tot het maximum van de ambtelijke functieschaal op het moment en voor zover wordt voldaan aan de daarbij geldende voorwaarden zoals vastgelegd in CAR UWO en de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen gemeente Zeist 2016/2 op 31-12-2017. Het CAO-jaarsalaris en garantietoelage vormen samen de grondslag voor de pensioenregeling.

<i>Doorbetaling bij ziekte</i>	Wettelijke regeling en CAO Zwembaden	Geen.
<i>Onregelmatigheids-toeslag(ORT)</i>	Alleen toeslag in vrije tijd voor werken op zondag en in de nacht.	De huidige ambtenaren op functies in roosterdienst ontvangen ter afkoop van het huidige vooruitzicht op ORT-toeslag een gefixeerde vaste bruto garantietoeslag per maand, berekend op basis van de ORT die over 2016 is ontvangen, onder aftrek van 25% toeslag voor elke gewerkte zondag. Deze persoonlijke ORT-garantietoeslag wordt niet geïndexeerd en na 3 jaar afgebouwd in het volgende tempo: 4 ^e jaar 75%, 5 ^e jaar 50% en 6 ^e jaar 25%. Voor zover in deze periode op grond van aanpassing van de CAO Zwembaden meer ORT-toeslag ontstaat wordt de waarde hiervan in mindering gebracht op de garantietoeslag. De aanspraak op ORT-garantietoeslag wordt in ieder geval verminderd voor zover de overgang naar de nieuwe uitvoeringsorganisatie leidt tot een arbeidscontract met een hoger brutojaarloon als in de situatie waarin de ambtelijke aanstelling was voortgezet.
<i>Storingsdienst en BHV-regeling</i>	Niet in CAO: geen verplichting voor werknemer zonder consignatieregeling	Handhaven huidige regelingen als bedrijfseigenregeling. OR heeft instemmingsrecht op wijzigingen.
<i>(Pre)Pensioen</i>	Pensioenfonds recreatie	Dispensatie aanvragen voor bestaande medewerkers zodat deze aangesloten kunnen blijven bij het ABP. Medewerkers kunnen er ook zelf voor kiezen om hun opgebouwde aanspraken bij het ABP in waarde te laten overdragen naar het pensioenfonds Recreatie en hun pensioen verder op te bouwen bij dit pensioenfonds. De gemeente Zeist draagt zorg voor een goede voorlichting aan medewerkers voordat de termijn verstrijkt waarbinnen medewerkers in voornoemde keuze een beslissing moeten nemen.
<i>TOR-garantietoeslag</i>	Geen	Afkoop bij ontslag: obv waarde over periode van 5 jr
VERGOEDINGEN		
<i>Jubilea</i>	Niet in CAO	Bestaande regeling als bedrijfseigenregeling handhaven (met

		instemmingsrecht van OR over toekomstige wijzigingen).
<i>Tegemoetkoming ziektekosten, Reiskosten, persoonsgebonden budget, woon-werkverkeer</i>	Niet in CAO	Bestaande bedrijfseigenregeling handhaven (met instemmingsrecht van OR over toekomstige wijzigingen)
VERLOF		
- <i>Vakantieverlof</i> - <i>Jeugdverlof</i> - <i>Leeftijdsverlof</i> - <i>extra vakantieverlof</i>	CAO regeling integraal toepassen op alle medewerkers	Individuele garantieregeling voor huidige ambtelijke medewerkers dat toepassing CAO Zwembaden op jaarbasis niet leidt tot meer werkuren op jaarbasis (arbeidsduur minus feestdagenverlof, vakantie-, rooster- en leeftijdsverlof) dan voor invoering CAO Zwembaden (zie ook garantie bij 'arbeidsduur'). Voor de berekening van het feestdagenverlof wordt uitgegaan van het jaarlijks gemiddelde berekend over een periode van 7 jaar. In persoonlijke brief bij aangaan van de arbeidsovereenkomst vast te leggen.
HERPLAATSINGSINSPANNING		
<i>Inspanningsplicht bij plaatsing in functie en functieschaal bij nieuwe uitvoeringsorganisatie die op grond van criteria vigerend sociaal statuut van de gemeente zeist niet als 'passend' kan worden aangemerkt.</i>	Geen	In overleg tussen medewerker en nieuwe uitvoeringsorganisatie worden afspraken gemaakt over de inspanningen die zowel werkgever als werknemer hebben om te komen tot een situatie waarin de medewerker uitvoering geeft aan een functie die als 'passend' kan worden aangemerkt. Deze afspraken worden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een persoonlijke brief als individuele regeling.
Uitdiensttreding		
<i>Werkloosheid</i>	WW-rechten. CAO-regeling voor verlenging WW-aanspraken in onderhandeling.	Recht op suppletie voor huidige ambtelijke medewerkers in vaste dienst tot het niveau van uitkeringsaanspraken die zouden zijn ontstaan als ware het een ontslag op basis van de CAO Gemeenten zoals die geldt op het moment van ontslag, rekening houdend met de redenen voor

		het ontslag. De hoogte van de suppletie kan nooit meer zijn dan het verschil tussen het recht op uitkering op basis van CAO Zwembaden +WW op het moment van ontslag en het recht op uitkering op basis van CAO Gemeenten +WW op datzelfde moment. Een mogelijk recht op suppletie eindigt in ieder geval na het verstrijken van de periode - vanaf datum beëindiging ambtelijke aanstelling - waarin de overgenomen ambtenaar maximaal recht zou hebben gehad op een uitkering conform de CAR/UWO zoals deze gold op 31-12-2017, uitgaande van een ontslag uit ambtelijke dienst per 1-1-2018.
--	--	--

Aldus overeengekomen te Zeist,2017

Werkgever,

Vakbond,