

Concept Sociaal Statuut

Ondergetekenden:

1. De Stichting Sportbedrijf Smallingerland, gevestigd en kantoorhoudende te Drachten
hierna te noemen: "het Sportbedrijf"

2. De vakbonden ABVAKABO-FNV gevestigd te Zoetermeer en CNV Publieke Zaak
gevestigd te Den Haag

hierna te noemen: "de vakbonden"

In aanmerking nemende dat:

- in het Sportbedrijf de ambtelijke rechtspositie wordt gehanteerd conform het CAR-UWO van de gemeente Smallingerland.
- Het Sportbedrijf heeft aangegeven dat zij de huidige rechtspositie voor haar medewerkers, zijnde die van de gemeente Smallingerland, wil wijzigen in de rechtspositie van de CAO Recreatie per 1-1-2006, met name omdat het Sportbedrijf onder de – algemeen verbindend verklaarde - werkingssfeer van deze CAO valt.
- Sportbedrijf in samenwerking met de vakbonden wenst te komen tot een sociaal statuut te komen dat deze overgang van rechtspositie regelt op dusdanige wijze dat dit geen nadelige gevolgen heeft of tot gedwongen ontslagen leidt voor de betrokken medewerkers.
- Dit Sociaal Statuut derhalve voorziet in een nadere regeling van de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor medewerkers in dienst van de Stichting Sportbedrijf Smallingerland in verband met de overgang van het personeel van het Sportbedrijf naar de private CAO Recreatie
- Het Sociaal Statuut betrekking heeft op alle medewerkers en oproep-krachten, die op datum overgang op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder proeftijd, in dienst zijn bij het Sportbedrijf.
- Het Sociaal Statuut in werking treedt op 1 maart 2006 en is van kracht tot maximaal drie jaar na de datum van overgang van de medewerkers. Eventueel uit het arbeidsrecht of uit dit Statuut voortkomende (beroeps)procedures worden niet beperkt door de duur van dit Statuut. Ook de in dit Sociaal Statuut benoemde garanties gelden voor onbepaalde tijd zolang het dienstverband duurt.

Artikel 1. Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

- de gemeente : De gemeente Smallingerland
- de werkgever : De oude en nieuwe werkgever is en blijft de privaatrechtelijke organisatie Stichting Sportbedrijf Smallingerland, verder te noemen het Sportbedrijf.
- de CAR/UWO : De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkings-overeenkomst van de gemeente Smallingerland

- de CAO : Collectieve Arbeidsovereenkomst Recreatie
- datum van overgang: 1 januari 2006
- de medewerker : De medewerker zoals bedoeld in de CAR/UWO en werkzaam in het Sportbedrijf, die een vaste of tijdelijke aanstelling heeft dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd
- de functie : Het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker moet worden verricht en is beschreven in een functietypering
- nettosalaris : de som van het brutosalaris, de vakantietoelage, verminderd met de loonheffing, het medewerkersdeel in pensioen- en ziektekostenverzekeringen en de sociale verzekeringspremies per 1-1-2006.
- suppletie : Een aan de medewerker toe te kennen aanvulling op het salaris ter compensatie van nadelige materiële gevolgen van de overgang van CAO.
- salarisperspectief : Het voor de medewerker geldende bedrag in de salarisschaal waarin hij momenteel is ingepast, alsmede het uitzicht op het maximum van de huidige salarisschaal. Tevens gelden de eventueel aan medewerkers toe te kennen suppletiebedragen als onderdeel van het salaris en de pensioenopbouw.
- ABP : Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
- SPV : De Stichting Pensioenfonds voor de Verblijfsrecreatie
- vergelijking : De vergelijking tussen arbeidsvoorwaarden CAR/UWO-CAO Recreatie, onlosmakelijk behorende bij dit Sociaal Statuut

Artikel 2. Overgang naar de nieuwe rechtspositie

- 1 De werkingssfeer van het sociaal statuut heeft betrekking op alle medewerkers die een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben op 1 maart 2006, zijnde de datum van overgang.
- 2 De medewerkers worden op de datum van overgang ontslagen uit hun aanstelling bij het Sportbedrijf, dan wel wordt de arbeidsovereenkomst met Het Sportbedrijf beëindigd, onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst door Het Sportbedrijf.
- 3 De medewerkers met een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen opnieuw een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 4 De medewerkers met een tijdelijke aanstelling, tijdelijke uitbreiding van hun aanstelling, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen een arbeidsovereenkomst met dezelfde looptijd c.q. einddatum, waarbij de nieuwe arbeidsovereenkomst met Het Sportbedrijf in het kader van de Flexwet wordt gezien als een voortzetting van de voorgaande overeenkomst/aanstelling en niet als een verlenging.
- 5 De formele omvang van de arbeidsduur van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij Het Sportbedrijf wordt overgenomen door Het Sportbedrijf. Een fulltime aanstelling (36 uur) bij Het Sportbedrijf blijft een fulltime aanstelling (36 uur) bij Het Sportbedrijf. Bij een parttime aanstelling of arbeids-overeenkomst is de huidige deeltijdfactor bepalend voor de nieuwe formele arbeids-duur bij Het Sportbedrijf.
- 6 Het Sportbedrijf biedt de betrokken medewerkers dezelfde functie en functie-inhoud aan als voor de overgang. De inschaling in de nieuwe CAO vindt plaats conform de richtlijnen van de CAO Recreatie. Bij de inschaling worden de salarisvooruitzichten gegarandeerd, zoals die voor de medewerker zouden gelden als hij onder het CAR/UWO zou zijn gebleven.
- 7 De 36-urige werkweek blijft gehandhaafd

Artikel 3. Salaris

- 3.1 De medewerker behoudt aanspraak op het netto salaris (inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering) dat hij onder dezelfde omstandigheden zou hebben genoten c.q. dan wel hebben kunnen bereiken, indien hij in het CAR/UWO zou zijn gebleven.
- 3.2 Onder nettosalaris wordt in dit verband verstaan; de som van het brutosalaris, de vakantie- toelage, verminderd met de loonheffing, het medewerkersdeel in pensioen- en ziektekosten- verzekeringen en de sociale verzekeringspremies per 1-1-2006.
- 3.3 Netto verschillen in salaris worden in de vorm van een vaste suppletie toegekend zolang de medewerker bij het Sportbedrijf werkzaam is. De suppletie zal jaarlijks worden aangepast aan algemene salariswijzigingen die bij CAO worden geregeld.
- 3.4 Voor wat betreft de onregelmatigheidstoelage wordt na datum overgang de CAO gevolgd voor zover (een deel van) deze toelage niet als looncomponent wordt aangemerkt. Het eventueel aan te merken looncomponent van deze toelage wordt als vast bestanddeel van het brutoloon aangemerkt en afgebouwd in 3 jaar (jaar 1 ;100%, jaar 2; 50%, jaar 3; 25%)
- 3.5 Voor de individuele berekening van de garanties zoals verwoord in lid 5 wordt het gemiddelde van de toelage(n) over de laatste drie jaren genomen
- 3.6 Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker op enig tijdstip een kleiner aantal uren gaat omvatten dan bij de overgangdatum, dan wordt de aanspraak, als bedoeld onder artikel 5, lid 5, naar rato van dit kleiner aantal uren berekend.
- 3.7 Medewerkers die bepaalde functiegebonden onkostenvergoedingen ontvangen of aanvullende arbeidsrechtelijke afspraken hebben, zoals bijvoorbeeld de telefoonvergoeding en inconvenienten regeling, zullen deze behouden.
- 3.8 Voor wat betreft de ambtsjubilea en eindejaarsuitkering wordt ook na overgang de gemeentelijke rechtspositie gevolgd
- 3.9 Indien een medewerker wordt ontslagen, heeft hij/zij recht op een bovenwettelijke WW-uitkering zoals, en zolang die geldt in de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Smallingerland. Het recht op de bovenwettelijke WW-uitkering gaat in op de dag van ontslag.

Artikel 4. Dienstjaren

- 4.1 Wanneer bij de uitvoering van de CAO moet worden uitgegaan van het aantal dienstjaren, worden voor de medewerker meegeteld alle dienstjaren welke gelden in de functie bij het Sportbedrijf en haar rechtsvoorgangers. De jaren voor 2006 tellen mee bij alle aan dienstjaren gekoppelde bepalingen in de CAO.

Artikel 5. Werktijd, Vakantie, verlof

- 5.1 De inroostering van de medewerkers zal conform de huidige systematiek plaatsvinden.
- 5.2 De Stichting verplicht zich om de aanspraken op verlofdagen, waarop de medewerker op de datum van overname nog recht heeft, te honoreren. De bepalingen in de CAO over het opnemen van verlof zijn op dit verlof van toepassing.
Voor wat betreft bijzonder verlof, extra verlof en leeftijdsverlof wordt de CAO gevolgd.

Artikel 6. Pensioen

- 6.1 De pensioenregeling blijft ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioen Fonds (ABP). De CAO Recreatie heeft hiertoe dispensatie verleend.

Artikel 7. Ouderschapsverlof

7.1 Voor betaald ouderschapsverlof geldt dat de medewerker tot 1-01-2006 ouderschapsverlof waarop men conform het CAR-UWO recht kan doen gelden kan worden aangevraagd. Dit Ouderschapsverlof kan genoten worden tot drie jaar na datum overgang.

Artikel 8. Hardheidsclausule

8.1 In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van het plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

8.2 In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist de werkgever, gehoord hebbende de vakbonden.

Dit akkoord is vastgesteld met instemming van partijen zijnde het bestuur van Het Sportbedrijf en de medewerkers met hun vertegenwoordigers ...-...-2005

Namens het bestuur van Het Sportbedrijf:

Namens de medewerkers en vakorganisaties:

Bijlage; pakketvergelijking CAR-UWO/CAO Recreatie