

Sociaal Plan

Gemeentelijk zwembad Sudersé

Definitieve versie mei 2009
Personeelszaken

(laatste wijzigingen zijn geel gearceerd)

Sociaal Plan Gemeentelijk zwembad Sudersé

Ten behoeve van de overgang van het personeel van het gemeentelijk zwembad "Sudersé" naar een privaatrechtelijke rechtspersoon;

Ondergetekenden:

1. Het college van burgemeester en wethouders van Lemsterland;
2. De landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidzaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten anderzijds;

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken d.d. 2009.

komen het navolgende Sociaal Plan overeen:

Artikel 1. Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- | | |
|---|---|
| a. medewerker: | de ambtenaar in de zin van de CAR, alsmede de werknemer met wie de gemeente Lemsterland een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft gesloten, waarvan de functie in het kader van de privatisering wordt opgeheven; |
| b. privaatrechtelijke rechtspersoon: | zoals gesteld in artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek, Boek 2; |
| c. privatisering: | organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde partij; |
| d. personele gevolgen: | gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerker; |
| e. diensttijd | de door de medewerker bij de overheid doorgebrachte diensttijd, inclusief militaire diensttijd; |
| f. salaris | het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR; |

g. salarisperspectief:	de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal, alsmede van de uitloopschaal, van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
h. bezoldiging:	het salaris vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
i. toelage	de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd;
j. functie	het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht;
k. passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, met eenzelfde functieschaal dan wel maximaal één functieschaal lager, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
l. ongewijzigde functie	een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde;
m. geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
n. sociaal plan	nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op het Sociaal Statuut van de gemeente Lemsterland, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging;
o. CAR:	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
p. UWO	Uitwerkingsovereenkomst die behoort bij de CAR;
q. GO	de commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken zoals dat is ingesteld bij besluit van burgemeester en wethouders;

Artikel 2. Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de personele gevolgen van de privatisering zoals bedoeld in artikel 1c.

Artikel 3. Werkgelegenheid

1. Uitgangspunt bij de overheveling van taken is behoud van werkgelegenheid. De gemeente Lemsterland zal zich tot het uiterste inspannen, opdat alle betrokken medewerkers een ongewijzigde, passende of geschikte functie bij privaatrechtelijke rechtspersoon zal worden aangeboden. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, zulks behouden het bepaalde in artikel 3, lid 5b en artikel 4, lid 6.

2. De gemeente Lemsterland spreekt uit dat in het contract met de privaatrechtelijke rechtspersoon opgenomen zal worden dat de privaatrechtelijke rechtspersoon zich zal houden aan en het tot uitvoering brengen van het gestelde in dit Sociaal Plan.
3. Voordat wordt overgegaan naar privaatrechtelijke rechtspersoon biedt de gemeente Lemsterland de betrokken medewerker de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor (passende) functies die op *dat* moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De medewerker zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
4. Tot vijf jaar na datum overgang wordt de medewerker met betrekking tot interne passende en geschikte vacatures bij de gemeente Lemsterland aangemerkt als interne kandidaat.
- 5a Indien binnen een periode van vijf jaar na de overgang een ingrijpende reorganisatie bij de nieuwe werkgever plaatsvindt, ontslag tot gevolg hebbend, en bij de nieuwe werkgever geen passende noch een geschikte functie kan worden aangeboden, zal de gemeente Lemsterland zich maximaal inspannen om medewerkers vallend onder dit Sociaal Plan een passende of een geschikte functie aan te bieden. Daarbij wordt zowel onderzoek gedaan naar mogelijkheden binnen de organisatie van de gemeente, als naar mogelijkheden elders.
 - b De medewerkers worden tijdelijk boven de formatie geplaatst bij en voor rekening van de gemeente Lemsterland. Indien twee jaar na deze plaatsing geen structurele oplossing voor de plaatsing is gevonden kan de medewerker ontslag worden verleend op grond van artikel 8:4 CAR.
6. Lid 5, sub a en b is overeenkomstig van toepassing indien binnen een periode van vijf jaar:
 - a. overdracht plaatsvindt aan een derde partij;
 - b. bij faillissement van de privaatrechtelijke rechtspersoon;
 - c. bij ontbinding van het contract tussen de gemeente Lemsterland en de privaatrechtelijke rechtspersoon. Dit met wederzijds goedvinden van beide partijen.
7. Ingeval van verpachting van het zwembad is bij faillissement van de pachter de privaatrechtelijke rechtspersoon verantwoordelijk voor de naleving van het Sociaal Plan. Lid 5, sub a en b van dit artikel is gedurende een periode van vijf jaar van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4. Individuele functietoewijzing

1. De plaats van tewerkstelling is Lemmer.
2. Als primair beginsel geldt, dat de medewerker bij overgang door de privaatrechtelijke rechtspersoon in een ongewijzigde functie wordt geplaatst als de functie die hij bij de gemeente Lemsterland vervulde. De functieplaatsing mag geen rechtspositioneel nadeel tot gevolg hebben, tenzij de medewerker akkoord gaat met het aanvaarden van een andere functie.
3. Indien plaatsing in een functie als hiervoor bedoeld niet mogelijk is, wordt de medewerker een passende functie aangeboden.
4. Indien de medewerker geen passende functie kan worden aangeboden zal de medewerker een geschikte functie worden aangeboden.

5. Indien er voor een (categorie) functie(s) meer medewerkers in aanmerking komen dan het aantal beschikbare plaatsen, wordt de volgende plaatsingsvolgorde gehanteerd:
 - (a) de voorkeur van de medewerker, zoals die blijkt uit de belangstellingsinventarisatie;
 - (b) de geschiktheid van de medewerker voor een functie, blijkend uit onder andere de opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventueel een assessmentonderzoek;
 - (c) de leeftijd in het kader van de leeftijdsopbouw binnen de organisatie;
 - (d) de diensttijd bij de gemeente Lemsterland.
6. Aan de medewerker die weigert een in het tweede tot en met het derde lid van dit artikel genoemde functie bij privaatrechtelijke rechtspersoon te aanvaarden en niet binnen de gemeente Lemsterland kan worden herplaatst, kan reorganisatieontslag volgens hoofdstuk 8 van de CAR/UWO worden verleend.
7. De gemeente Lemsterland garandeert op voorhand aan een iedere medewerker een functie zoals gesteld in lid 2 en lid 3 van artikel 4.

Artikel 5. Overgang van dienstverband

1. Met het oog op en voorafgaand aan de overgang naar de privaatrechtelijke rechtspersoon, ontvangt de medewerker een plaatsings-/ inpassingsvoorstel, waarin vermeld wordt de te vervullen functie, de van toepassing zijnde salarisschaal en arbeidsvoorwaarden en een concept van de arbeidsovereenkomst.
2. De medewerker ontvangt, na bericht van plaatsing en vaststelling van de definitieve functie bij de privaatrechtelijke rechtspersoon, van burgemeester en wethouders van de gemeente Lemsterland een besluit waaruit blijkt dat zijn functie zal worden opgeheven met ingang van Het ontslag wordt eervol verleend op grond van opheffing van de betrekking als bedoeld in artikel 8:4 van de CAR. Tegen dit ontslagbesluit kan de medewerker bezwaar maken, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.
3. Vanaf het moment van overgang zal voor de medewerker het Sociaal Plan tot vijf jaren na plaatsing van toepassing zijn, tenzij in dit Sociaal Plan andere termijnen zijn overeengekomen.

Artikel 6. Opleiding en scholing

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om alle opleidingen die voor een goede uitoefening van de functie noodzakelijk zijn te volgen. Dit geldt eveneens voor de cursussen die gevolgd moeten worden om de functie goed te kunnen blijven uitoefenen.

Artikel 7. Pensioenvoorziening

1. Voor wat betreft de pensioenvoorziening van de medewerkers geldt dat per datum van overgang de bestaande pensioenvoorziening bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) wordt gecontinueerd.
2. Per medewerker zal voor de overgang naar de privaatrechtelijke rechtspersoon een vergelijkingsoverzicht worden gemaakt tussen de huidige en het nieuwe pensioenvoorzieningspakket. Artikel 8.2 is in deze situatie van toepassing.

Artikel 8. Garanties arbeidsvoorwaarden

Met de medewerkers worden de navolgende garanties overeengekomen, die geldend worden geacht zolang zij in dienst zijn van de privaatrechtelijke rechtspersoon.

8.1 Arbeidsovereenkomst

De medewerker die een vaste aanstelling heeft bij de gemeente Lemsterland, krijgt bij de privaatrechtelijke rechtspersoon een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelijk aan zijn huidige arbeidsomvang in uren.

8.2 Netto-netto garantie

Aan de medewerkers, die overgaan naar de privaatrechtelijke rechtspersoon wordt een zogenaamde netto-netto garantie gegeven conform de CAO- gemeenten gedurende de eerste vijf jaar na overgang. Deze garantie houdt in dat de netto salarisaanspraken verbonden aan de laatst vervulde functie bij de gemeente Lemsterland (uitgaande van een 36-urige werkweek maximaal), de netto aanspraken op vakantiegeld, eindejaarsuitkering, de aan de functie verbonden salarispectieven, en de van toepassing zijnde vaste toelagen per medewerker (EHBO, BHV, onregelmatigheidstoelage en kledingtoelage), worden gegarandeerd. De netto salarisaanspraken (inclusief salarispectieven) en overige afgesproken arbeidsvoorwaarden worden per medewerker in een bijlage bij de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst vastgelegd. De bijlage, waarin zowel het huidige als het nieuwe salaris staat vermeld (bruto-netto berekening), wordt zowel door de privaatrechtelijke rechtspersoon als de gemeente Lemsterland ondertekend.

8.3 Aanspraken bij ziekte

De medewerker behoudt zijn aanspraak bij ziekte overeenkomstig de bij de gemeente Lemsterland geldende regeling, zijnde:

1. De medewerker heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
2. De medewerker heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging.
3. De medewerker heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.
4. De medewerker heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.
5. Onder ziekte wordt ook gebreken verstaan.
6. De medewerker heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij:
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
 - d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
7. De medewerker behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De medewerker, die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over de bezoldiging waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum de bezoldiging bedoeld in het eerste lid.

9. De medewerker bedoeld in het derde en vierde lid heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de medewerker definitief wordt herplaatst in een andere functie.
11. De periode waarover de medewerker voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
12. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
13. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lemsterland kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op bezoldiging.
14. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lemsterland zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, de volledige bezoldiging wordt doorbetaald.

8.4 Spaarloonregeling

1. Bij beëindiging van de aanstelling bij de gemeente Lemsterland heeft de medewerker de keuze tussen het aanhouden of het opheffen van de spaarrekening.
2. Ingeval van opheffing wordt het saldo van de rekening naar evenredigheid van het aantal maanden dat elk spaarbedrag niet vier volle jaren op de spaarrekening heeft gestaan, aangemerkt als fiscaal loon, dat door de gemeente Lemsterland als zodanig wordt verantwoord aan de inspecteur van de belastingen.
2. De privaatrechtelijke rechtspersoon zal zelf een spaarloonregeling treffen binnen drie maanden na overgang.

8.5 Hypotheekregeling

De per datum overgang bestaande deelname aan een hypotheekregeling bij de gemeente Lemsterland blijft onder dezelfde condities gedurende de verdere looptijd van de hypotheek gegarandeerd, voor zolang de woning waarvoor de hypotheek is verstrekt niet wordt verlaten of verkocht en/of de overeenkomst met privaatrechtelijke rechtspersoon niet wordt beëindigd.

8.6 Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

De overige gemeentelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals in bijlage I (laatste kolom) van toepassing verklaard, blijven tot drie jaar na overgang onveranderd van toepassing. De privaatrechtelijke rechtspersoon heeft de inspanningsverplichting om binnen drie jaar na overgang terzake eigen beleid te formuleren, waarbij als uitgangspunt geldt dat de betrokken medewerkers er gemiddeld genomen niet op achteruit gaan. Indien binnen drie jaren terzake geen ander beleid is ontwikkeld, zijn de bedoelde gemeentelijke secundaire arbeidsvoorwaarden blijvend van toepassing (ook na afloop van de geldigheidsduur van dit Sociaal Plan als vermeld in artikel 5, lid 3).

Artikel 9. Geschillenregeling

1. Inzake geschillen over de toepassing van dit Sociaal Plan en de nadere afspraken als vermeld op bijlage I beslist het college van burgemeester en wethouders. De betrokken werknemer kan zich terzake schriftelijk tot het college wenden. Over de te nemen beslissing wint het college advies in van de commissie als bedoeld in het tweede lid.
2. Er is een bezwarencommissie ter behandeling van bezwaren bij de overgang van de gemeente Lemsterland naar de privaatrechtelijke rechtspersoon, alsmede bezwaren omtrent de uitvoering van dit Sociaal Plan en de nadere afspraken als vermeld op bijlage I. Als zodanige bezwarencommissie fungeert de lokale commissie voor bezwaar en beroep. De procedure als vermeld in de Algemene Wet Bestuursrecht en de instellingsverordening van de commissie is van toepassing.

Artikel 10. Slotbepalingen

Van de bepalingen in dit Sociaal Plan kan in overeenstemming met het GO worden afgeweken.

Artikel 11. Citeertitel en inwerkingtreding

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als "Sociaal Plan gemeentelijk zwembad Sudersé" en treedt in werking met ingang van

Aldus door partijen overeengekomen,

op2009.

Burgemeester en wethouders van Lemsterland,

de secretaris/algemeen directeur, de burgemeester,

Namens de vakorganisaties,

ABVAKABO

CNV Publieke Zaak

op..... 2009.

op..... 2009.