

Sociaal Plan uitbesteding afdeling Uitvoering, eenheid Wijkzaken gemeente Zwolle

De ondergetekenden,

1. De gemeente Zwolle, Grote Kerkplein 15, 8011 PK te Zwolle, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester de heer H.J. Meijer, handelende ter uitvoering van het besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente, verder te noemen "De Gemeente"

en

2. De naamloze vennootschap NV ROVA Holding, gevestigd Steinfurtstraat 2 te Zwolle, mede namens NV ROVA Gemeenten, beide te dezen vertegenwoordigd door de heer ir. B. Groenhuis, directeur, verder te noemen: "ROVA",

en

3. De volgende organisaties van werknemers, verder te noemen de vakorganisaties

- a. ABVAKABO FNV
- b. CNV Publieke Zaak

Partijen 1, 2 en 3a en b gezamenlijk aan te duiden als "de partijen".

In aanmerking nemende dat,

- a. de gemeente Zwolle een wettelijke zorgtaak heeft in het beheren van de openbare ruimte;
- b. de gemeente voor de uitvoering van deze taak beschikt over een afdeling Uitvoering binnen de eenheid Wijkzaken;
- c. de gemeente voor de uitvoerende taken op het gebied van de openbare ruimte wenst aan te sluiten bij het gemeentelijk samenwerkingsverband ROVA;
- d. de gemeente daartoe ROVA opdraagt, en ROVA deze opdracht aanvaardt, zorg te dragen voor de uitvoering van de gemeentelijke taken ten aanzien van het onderhoud van de openbare ruimte;
- e. de gemeente en ROVA zulks hebben vastgelegd in een door beide partijen ondertekende dienstverleningsovereenkomst;
- f. alle medewerkers binnen de afdeling Uitvoering conform de bijgaande en aangehechte lijst, alsmede de bijbehorende activa per 1-7-2012 worden overgedragen aan ROVA in navolging van het principe "werknemer volgt werk";
- g. ROVA is aangesloten bij de werkgeversvereniging Energie- en Nutsbedrijven (WENb) en dat als gevolg daarvan voor haar personeel de CAO Afval en Milieu Services van toepassing is;
- h. partijen de werkgelegenheid van de medewerkers wensen te borgen waartoe de gemeente in de met ROVA gesloten dienstverleningsovereenkomst verklaart de onderhavige taken voor tenminste 10 jaren in opdracht te geven aan ROVA zodat ROVA in de gelegenheid is de betrokken medewerkers voor ten minste de eerste 10 jaren werk te bieden;
- i. partijen willen waarborgen dat de belangen van de werknemers maximaal worden behartigd en dat partijen daartoe een Sociaal Plan wensen te sluiten in het kader van de overgang van personeel in dienst van de gemeente naar ROVA en dat dit Sociaal Plan thans als volgt wordt geformuleerd.



Komen als volgt overeen:

Hoofdstuk 1 Definities

1.1 Werknemer (Ambtenaar)

De ambtenaar in de zin van de "Arbeidsvoorwaardenregelingen Gemeente Zwolle" (zie de lijst met ambtenaren aan het einde van dit sociaal plan). Waar in dit plan met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, zij, hem of haar worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aangeduid.

1.2 Gelijkwaardige functie/eigen functie

Een functie die inhoudelijk, wat betreft werk- en denkniveau, gelijk of nagenoeg gelijk (tenminste 75%) is aan de functie die de ambtenaar voor de overgang vervulde, volgens het principe werknemer volgt werk.

1.3 Passende functie

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau en –omvang als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.

1.4 Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar in onderling overleg bereid is te vervullen.

1.5 Standplaats

De gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

1.6 Functieomvang

De functieomvang bedraagt voor fulltimers 36 uur per week.

1.7 Salaris

Het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de Arbeidsvoorwaardenregelingen gemeente Zwolle.

1.8 Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht.

1.9 Garantietoelage

De ambtenaar die overgaat naar ROVA en wordt belast met werkzaamheden met een lagere bezoldiging, behoudt de bezoldiging en de bezoldigingsvooruitzichten verbonden aan de functie die hij daarvoor bij de gemeente Zwolle vervulde. Het per saldo verschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van de gemeente Zwolle en ROVA wordt verwerkt in een garantietoelage. De garantietoelage draagt de kenmerken van normaal brutoloon en zal derhalve ook pensioengevend zijn en geïndexeerd worden conform de index in de CAO Afval en Milieu Services. De garantietoelage blijft gehandhaafd gedurende het dienstverband bij de ROVA, met dien verstande dat een salarisverhoging als gevolg van eventuele bevorderingen dan wel het aanvaarden van een andere functie, in mindering wordt gebracht op de garantietoelage. Bij een vrijwillige vermindering van de deeltijd van het dienstverband, zal de garantietoelage naar rato van de vermindering van uren worden verlaagd. Bij een verhoging van de deeltijd van het dienstverband zal de garantietoelage niet van toepassing zijn op de extra uren.

1.10 Diensttijd

- Diensttijd is tijd aangemerkt/doorgebracht als ABP-deelnemer (conform CAR-UWO).
- Deze diensttijd wordt meegenomen naar ROVA en telt daar mee bij de bepaling van de jubileumgratificatie.
- Diensttijd in verband met WW uitkering: conform de werkloosheidswet geldende bepalingen voor de duur van de uitkering (zie ook 6.12).



1.11 Salarisperspectief

De opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten overgang met betrekking tot werknemers

2.1 Werknemer volgt werk en diensttijd

Bij de overgang van het personeel geldt het principe van "werknemer volgt werk". De diensttijd (anciënniteit) die opgebouwd is bij de gemeente Zwolle wordt meegenomen naar de ROVA.

2.2 De standplaats

In navolging van het principe "werknemer volgt werk" zal de standplaats voor de betrokken werknemers de ROVA vestiging in Zwolle zijn.

2.3 Het arbeidsvoorwaardenpakket

Het arbeidsvoorwaardenpakket bij ROVA zal zodanig zijn dat negatieve verschillen ten opzichte van het arbeidsvoorwaardenpakket bij de gemeente per saldo worden voorkomen. Het doel is dat werknemers van de gemeente Zwolle er bij indiensttreding bij ROVA niet op achteruit gaan. Het per saldooverschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van de gemeente Zwolle en ROVA wordt verwerkt in een samengestelde garantietoelage per vergelijkbaar onderwerp. Deze garantietoelage draagt de kenmerken van normaal loon en is pensioengevend.

2.4 Compensaties

Wanneer sprake is van onredelijkheid op individueel niveau tussen het oude en het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, zullen aanvullend op individueel niveau compensaties worden toegekend door ROVA.

2.5 Verhuisplicht

Indiensttreding bij ROVA zal geen verhuisplicht tot gevolg hebben.

2.6 CAO / Regelingen

Bij ROVA zijn de CAO Afval en Milieu Services en de Bedrijfsregelingen van ROVA van toepassing.

2.7 Georganiseerd Overleg

Het Sociaal Plan zal ter overeenstemming voorgelegd worden aan de door de gemeente ingestelde commissie voor het Georganiseerd Overleg.

2.8 Communicatie bij overgang

Partijen zullen zorgdragen voor een zorgvuldig overgangstraject waarbij medewerkers zowel collectief als individueel worden voorgelicht over de gevolgen van de overgang. Per individuele medewerker wordt een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd waarbij de medewerker zich mag laten bijstaan door een derde.

2.9. Interne sollicitatie gemeente

De werknemers die per 1 juli 2012 als gevolg van deze uitbesteding van taken bij ROVA in dienst treden behouden in de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2014 het recht mee te dingen bij interne sollicitaties van de gemeente Zwolle.

Hoofdstuk 3 Wijze overgang personeel naar ROVA

3.1 Gedwongen ontslagen

Er zullen als gevolg van deze overgang van personeel geen gedwongen ontslagen vallen.

3.2 Gelijkwaardige, geschikte of passende functie

Sociaal plan afdeling Uitvoering gemeente Zwolle

Pagina 3 van 9

Paraaf
Gemeente

Paraaf
ROVA

Paraaf
ABVAKABO FNV

Paraaf
CNV Publieke Zaak

De medewerker zal in dienst van ROVA op basis van het principe 'mens volgt werk' in een gelijkwaardige of passende functie worden geplaatst. Op basis van de functiebeschrijving van de gemeente Zwolle wordt de medewerker in het functie(profiel) van ROVA gepast dat het meest aansluit bij de functiebeschrijving van de gemeente. Als de taak en functieomschrijving blijkt meer dan 25% af te wijken van de daadwerkelijke taakinhoud van de betreffende medewerker, dan verplichten partijen zich binnen zes maanden een aangepaste functieomschrijving op te stellen die voldoende aansluit bij de daadwerkelijke taakinhoud van de betreffende medewerker.

Hoofdstuk 4 Algemeen

4.1 Ontslag

Ambtenaren als bedoeld in hoofdstuk 1, artikel 1.1. van CAR-LAR, krijgen per de datum van indiensttreding bij ROVA eervol ontslag van de gemeente op basis van artikel 8:3 CAR-LAR. Bij het te verlenen ontslag wordt geen opzegtermijn in acht genomen.

4.2 Pensioenvoorziening

ROVA draagt zorg voor het continueren van de volledige pensioenvoorziening van de sector gemeenten bij het ABP, zoals ten tijde van het afsluiten van dit sociaal plan voor de betreffende medewerkers geldt. Volgens aangehechte lijst zijn 5 medewerkers geboren voor 1950 en is daarop de FPU gemeenten van toepassing. Zij voldoen aan de voorwaarde dat ze op 1 april 1997 in dienst waren bij een bij het ABP aangesloten werkgever en dat ook onafgebroken zijn gebleven. Deze medewerkers blijven in dienst van de gemeente Zwolle en worden gedetacheerd bij ROVA.

4.3 Ziektekostenverzekering

4.3.1

ROVA geeft een werkgeversbijdrage, conform de CAO Afval en Milieu Services, aan de aanvullende verzekering ziektekosten bij de collectieve contractpartner van € 175,- bruto per jaar, maandelijks uitgekeerd, gedurende de looptijd van de CAO. In 2012 is dat de collectieve contractpartner Zilveren Kruis Achmea. De medewerkers volgens de aangehechte lijst kunnen zonder medische keuring overstappen naar de collectieve contractpartner Zilveren Kruis Achmea. Uitgezonderd is het meest uitgebreide tandartspakket en het extra ziekenhuispakket vanaf 65 jaar.

4.3.2

De werkgeversbijdrage van ROVA wordt door ROVA voor maximaal 5 jaar op maandelijkse basis uitgekeerd aan IZA verzekerden. Daarna komt de vergoeding te vervallen of kan men overstappen naar de collectieve contractpartner van ROVA.

4.3.3

Voor het verschil tussen de werkgeversbijdrage van de gemeente Zwolle (€ 296,- per jaar voor medewerkers met salaris tot maximum schaal 6) en ROVA, zullen IZA verzekerden door ROVA worden afgekocht. De afkoopsom bedraagt een bruto bedrag ineens ter grootte van 5 maal het jaarlijkse verschil tussen de bijdrage voor IZA van de gemeente Zwolle en de bijdrage voor Zilveren Kruis Achmea van ROVA (meetpunt verschil 1-7-2012 op basis van de dan geldende CAO's).¹

4.3.4.

In tegenstelling tot de huidige situatie bij de gemeente, zal de medewerker in dienst van ROVA zelf zorg moeten dragen voor de afdracht van de premie ziektekosten. Die wordt in dienst van ROVA niet langer door de werkgever ingehouden op het bruto loon.

4.4 Arbodienst

ROVA draagt zorg voor aansluiting bij een gecertificeerde Arbodienst.

4.5 Jubileum

In navolging van de CAO Afval en Milieu Services bestaat voor werknemers het recht op jubileumgratificaties. Ter bepaling van het recht op jubileumgratificaties bij ROVA telt de in dat kader bij de gemeente bepaalde

¹ Indien door de medewerker gewenst, kan eventueel ook een jaarlijkse uitkering afgesproken worden gedurende 5 jaren.

diensttijd volledig mee. De jubileumgratificatie voor 10, 20, 30 en 40 jaar bij de gemeente Zwolle wordt overgenomen door de ROVA.

4.6 Studiefaciliteiten

4.6.1

Voor de beoordeling omtrent eventuele verplichtingen bij de gemeente tot terugbetaling van genoten studiefaciliteiten bij ontslag, wordt indiensttreding bij ROVA niet als een dergelijk ontslag aangemerkt.

4.6.2

De door gemeente aan werknemer toegekende studiefaciliteiten worden door ROVA overgenomen.

Hoofdstuk 5 Aanvang dienstbetrekking

5.1 Arbeidsovereenkomst

ROVA verplicht zich met die werknemers die bij haar in dienst treden een arbeidsovereenkomst aan te gaan overeenkomstig het dienstverband bij de gemeente. In dat kader zal een vast dienstverband worden vervangen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

5.2 Arbeidsongeschiktheid:

5.2.1

De werknemer die op de dag voor overgang naar ROVA geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de bij ROVA te vervullen functie en bij wie de mogelijkheid op blijvende arbeidsongeschiktheid aanwezig is, zulks ter beoordeling van de Arbodienst van ROVA, treedt vooralsnog niet in dienst van ROVA en blijft bij de gemeente in dienst.

5.2.2

De in 5.2.1 bedoelde werknemer die binnen 24 maanden na de eerste ziektedag volledig hersteld wordt verklaard voor zijn eigen functie, treedt alsnog in dienst van ROVA.

5.2.3

De in 5.2.1 bedoelde werknemer die gedurende het ziekteverzuimbegeleidingstraject herplaatst kan worden in de eigen functie treedt, voor het gedeelte waarvoor de herplaatsing geldt, in dienst van ROVA.

5.2.4

De in 5.2.1 bedoelde werknemer kan tot de datum waarop hij op grond van het gestelde in 5.2.2 en 5.2.3 in dienst treedt van ROVA, dan wel tot de datum waarop aan de werknemer ten gevolge van blijvende arbeidsongeschiktheid ontslag is verleend op grond van artikel 8.5, gedetacheerd worden bij ROVA.

5.2.5

In de situatie als genoemd onder het 5.2.2 en 5.2.3 van dit artikel is het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden

6.1 Salarisgaranties perspectief

6.1.1

De werknemer houdt bij ROVA recht op het brutosalaris en het bruto salaris perspectief zoals die voor hem golden bij de gemeente op de dag voor overgang.

6.1.2

De huidige CAO gemeenten 2009-2011 met een looptijd tot 1 juli 2011, is verlengd in afwachting van de nieuwe CAO. De afspraken uit de nog af te sluiten nieuwe CAO Gemeenten worden gerespecteerd. Eventuele verhogingen worden toegevoegd aan de garantietoelage, indien die verhoging bekend wordt na de datum van overgang.

De huidige CAO Afval & Milieu heeft een looptijd tot 1 juni 2011. Voor zover mogelijk wordt de vergelijking gemaakt op basis van de nieuwe CAO Gemeenten en de nieuwe CAO Afval & Milieu. Mochten verhogingen als gevolg van de nieuwe CAO Afval & Milieu bekend worden ná de datum van overgang van het personeel en die verhogingen een terugwerkende kracht hebben tot de datum van overgang, dan wordt die verhoging in mindering gebracht op de garantietoelage.

6.1.3

Daar waar nodig zal in het kader van dit artikel door ROVA gewerkt worden met garantietoelagen. Op deze garantietoelagen is de CAO-indexering van toepassing volgens de CAO Afval en Milieu Services.

6.1.4

Een dienstverband van 36 uur wordt beschouwd als een fulltime (100%) dienstverband voor wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

6.2 Verlof, vakantie en compensatie

6.2.1

Voor de werknemer die per de datum van indiensttreding bij ROVA nog tegoeden heeft bij de gemeente aan verlof of tijd voor tijd als gevolg van overwerk, kan hij/zij die meenemen voor zover dat uren betreft over 2012. Van 2011 kan maximaal het aantal uren worden meegenomen dat overeenkomt met het aantal werkuren in één week. Het overblijvende aantal uren zal worden uitbetaald door de gemeente Zwolle, tenzij per individuele medewerker aantoonbaar afwijkende afspraken zijn gemaakt en deze afspraken ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan bekend zijn gemaakt.

6.2.2

De werknemer kan per de datum van indiensttreding bij ROVA aan gemeente verzoeken om overuren en/of vakantieverlof uit te betalen. Bestaande afspraken in dit kader zullen worden geëerbiedigd.

6.2.3

De vakantierechten en ADV-uren van werknemers zullen door ROVA worden overgenomen, inclusief de verlofrechten in verband met leeftijdsdagen en dienstjaren.

6.2.4.

In dit Sociaal Plan wordt gegarandeerd dat de medewerkers hun verlofrechten op Goede Vrijdag en 5 mei behouden. Medewerkers kunnen er voor kiezen deze dagen als werkdag te bestempelen en daarvoor in de plaats 2 roostervrije dagen toe te voegen aan hun verlofrechten. Voor het werken op Goede Vrijdag en 5 mei hebben de medewerkers dan geen recht meer op de feestdag toelage die bij de gemeente gold.

6.3 Nevenfuncties

De werknemer dient bij indiensttreding bij ROVA te melden of, en zo ja welke nevenfunctie(s) hij verricht. ROVA zal de betaalde nevenfuncties overnemen die bij de gemeente zijn gemeld en die door de gemeente akkoord zijn bevonden. De medewerker zal ROVA ook de op de hoogte stellen van zijn onbetaalde nevenfuncties. ROVA ontvangt bij overgang van de medewerkers een totaal overzicht van alle medewerkers en de door hen bij de gemeente gemelde en akkoord bevonden nevenwerkzaamheden.

6.4 Ouderschapsverlof

De werknemer behoudt de aanspraak op betaald ouderschapsverlof voor kinderen geboren vóór 1 juni 2012.

6.5 Wacht- en storingsdienst

Na overgang naar ROVA geldt de winterdienstregeling van ROVA. De individuele gevolgen zullen worden onderzocht en in de situatie waarin sprake is van teruggang worden gecompenseerd of afgekocht door ROVA waarbij een termijn van 5 jaar wordt gehanteerd. Het gaat hier om 7 medewerkers (exclusief een reserve). De methode om tot een vergelijking te komen is als volgt: voor een periode van 5 jaar wordt jaarlijks het verschil in consignatievergoeding en urenvergoeding tussen ROVA en dat wat bij de gemeente zou zijn betaald op basis van de consignatievergoeding met standaard gebondenheid en urenvergoeding, berekend en het verschil wordt vergoed.

6.6 IPAP (Arbeidsongeschiktheidsverzekering)

ROVA voorziet conform de CAO Afval en Milieu Services in een bijdrage van 0,2% aan de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis. Deze wordt verrekend met overige garanties binnen een periode van vijf jaar.

6.7 Woon-werkverkeervergoeding

Met werknemers worden individuele afspraken gemaakt over de tegemoetkoming woon-werkverkeer waarbij de verschillen in tegemoetkoming met de Bedrijfsregeling van ROVA door ROVA zoveel mogelijk worden gecompenseerd door garanties, zolang deze voldoen aan de fiscale wetgeving. De gemeente Zwolle hanteert ten aanzien van reiskosten een cafetariasysteem waarbij een fiscaal voordeel wordt behaald. ROVA kent een



keuzemodel arbeidsvoorwaarden dat overeenkomsten vertoont met het cafetariasysteem van de gemeente Zwolle. Hierdoor kunnen de verschillen ten aanzien van de reiskosten beperkt blijven.

6.8 Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk gaat onder de geldende ROVA overwerkregeling vallen. De vergoeding voor overwerk op zaterdag blijft gehandhaafd op het niveau van de gemeente Zwolle voor de duur van 5 jaar. Binnen deze periode zal 1 maal per jaar verrekening plaatsvinden van het verschil tussen de vergoeding van de gemeente Zwolle op zaterdag en ROVA.

6.9 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering van de gemeente Zwolle van 6% zal worden gegarandeerd en zal verrekend worden met de resultaatafhankelijke beloning en eventuele andere incidentele beloningen van ROVA zolang de som van deze uitkeringen boven de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomen. Wanneer over een aaneengesloten periode van drie jaren de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomt boven de som van de eindejaarsuitkering van de gemeente vervalt de garantie en wordt vanaf dat jaar de CAO Afval en Milieu gevolgd.

6.10 Vuilwerktoeslag

6.10.1

Partijen zijn bekend met het feit dat als gevolg van ARBO-maatregelen de uit te keren vuilwerktoeslag in de komende jaren structureel zal afnemen. Op basis daarvan spreken partijen af deze toeslag af te kopen bij overgang naar ROVA.

6.10.2

De afkoopsom wordt bepaald door het gemiddelde van de door werknemers genoten vuilwerktoeslag over de afgelopen drie kalenderjaren te vermenigvuldigen met een factor vijf. De afkoopsom wordt betaalbaar gesteld in het eerste kwartaal na overgang van de medewerkers.

6.10.3

De inconveniëntenregeling van de gemeente Zwolle komt daarmee te vervallen.

6.11 WW

De voor werknemer geldende boven- en nawettelijke regeling bij werkloosheid zoals bepaald in hoofdstuk 10d van de CAR-LAR zal door ROVA worden overgenomen. Met dien verstande dat vanaf 2012 aangesloten wordt bij de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van de hoogte en duur van uitkeringen i.v.m. werkloosheid. Hiervoor wordt dan vanaf 1 juli 2012 de CAO gemeenten gevolgd.

6.12 Premiekorting in dienst hebben oudere werknemers

De door de gemeente toegepaste fiscale regeling voor het in dienst hebben van oudere werknemers blijft van toepassing voor de medewerkers die op datum van overgang op 1 juli 2012 59 jaar of ouder zijn met uitzondering van die medewerkers waarmee reeds afspraken zijn gemaakt over (pré-)pensionering. De regeling wordt toegepast binnen de bestaande fiscale voorwaarden en alleen zolang de fiscale maatregel door de rijksoverheid wordt gefaciliteerd.

Hoofdstuk 7 Ondernemingsraad

Bij ROVA is een afvaardiging van de vestiging in Zwolle opgenomen in de Ondernemingsraad van ROVA. Bij de verkiezingen voor de Ondernemingsraad ROVA in 2013 zal de voormalige dienst uitvoering van de gemeente Zwolle vertegenwoordigd kunnen worden volgens de gangbare verdeling. In de periode tot de verkiezingen 2013 kan de huidige OR van ROVA tijdelijk worden uitgebreid om de de groep medewerkers die afkomstig zijn van de gemeente Zwolle de mogelijkheid te bieden een vertegenwoordiger aan te wijzen en af te vaardigen in de OR.

Hoofdstuk 8 Hardheidsclausule

8.1

Op verzoek van de werknemer zal ROVA in positieve zin afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan indien toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

8.2

Op de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn de bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling Zwolle bepalend zoals deze luiden op het moment van overgang.

8.3

Partijen verplichten zich om in goed overleg en op basis van overeenstemming een oplossing te zoeken voor zaken die niet of niet volledig in deze overeenkomst zijn geregeld.

Hoofdstuk 9 Geschillencommissie

9.1 Geschillencommissie

9.1.1

Er is een onafhankelijke geschillencommissie.

9.1.2

De werknemer die een probleem ervaart in de toepassing van dit Sociaal Plan, kan tegen een besluit in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan, binnen 30 dagen nadat hij redelijkerwijs van dit besluit kennis heeft kunnen nemen, bezwaar aantekenen bij de commissie.

9.1.3

De werknemer kan eveneens binnen 30 dagen beroep instellen bij de commissie indien de gemeente Zwolle nalaat binnen 2 maanden uitspraak te doen over een door de werknemer op de basis van dit Sociaal Plan, dan wel in verband met zijn overgang naar ROVA, gedaan verzoek.

9.2 Samenstelling

9.2.1

De commissie bestaat uit 3 leden die niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan.

9.2.2

Partijen te ener zijde, gemeente Zwolle en ROVA en partij te ander zijde, de vakorganisaties, in dit Sociaal Plan, benoemen ieder 1 lid. Voorts wijzen de beide partijen gezamenlijk een derde lid als voorzitter aan.

9.3 Bevoegdheid

9.3.1

De commissie neemt kennis van alle zaken die haar ter zake van een verschil van mening tussen gemeente Zwolle en/of ROVA en de werknemer in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan worden voorgelegd.

9.3.2

De commissie doet alleen uitspraak over schriftelijk voorgelegde geschillen.

9.3.3

Indien de commissie niet tot een uitspraak kan komen, kan zij partijen in dit Sociaal Plan vragen om advies dan wel om een voorziening te treffen.

9.3.4

Uitspraken van de geschillencommissie zijn voor partijen bindend.

9.4 Werkwijze

9.4.1

De voorzitter leidt de vergadering.

9.4.2

Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door een werknemer van ROVA.

9.4.3

De commissie vergadert binnen 20 werkdagen nadat een beroep bij haar is ingesteld.

9.4.4

Oproepingen door vergaderingen worden - behoudens spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter - tenminste 10 werkdagen tevoren aan de leden verzonden.

9.4.5

De commissie is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de meerderheid van de leden aanwezig is.

9.4.6

Indien de commissie op grond van artikel 9.3.3 om advies dan wel een voorziening heeft gevraagd, wordt daarover binnen 30 dagen door partijen in dit Sociaal Plan een uitspraak gedaan,



9.4.7

De commissie doet zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden, uitspraak op een bij haar ingesteld beroep.

9.4.8

De commissie is bevoegd deskundigen te horen.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Het Sociaal Plan wordt aangemeld bij het Ministerie van SZW teneinde de status van collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de CAO te verkrijgen,

Ondertekening,

Gemeente Zwolle

NV ROVA Holding

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

Namens deze

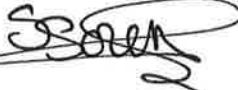
Namens deze

Namens deze

Namens deze

De heer H.J. Meijer

De heer B. Groenhuis



Datum: 17-7 '12

Datum: 26-07-'12

Datum: 27-06-2012

Datum: 13-07-2012

