

SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden,

1. Stichting Vieja-Utrecht, gevestigd te Utrecht,
 2. Stichting Hera, gevestigd te Arnhem,
 3. Stichting (nieuwe organisatie), gevestigd te Ede enerzijds en de Vereniging Abvakabo FNV gevestigd te Zoetermeer en CNV Publieke Zaak gevestigd te Den Haag anderzijds,
- komen volgend sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. **Werkingsfeer**

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de fusie per 1-9-2012 en de daarmee samenhangende reorganisatie.

2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.2 van de CAO Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), genoemd in de aanhef.
oude werkgevers: de ondergetekenden onder 1 en 2.
nieuwe werkgever: de werkgever die uit de fusie ontstaat, de ondergetekende onder 3;
- b. **werknemer**: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. **salaris**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen en inclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- d. **plaats van tewerkstelling**: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. **ondernemingsraad**: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daarvan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging;
- f. **fusie**: juridische fusie en elke vorm van overdracht van zeggenschap over (een deel van) een instelling aan een andere rechtspersoon;
- g. **CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

3. **Artikel 7: 662 t/m 666 Burgerlijk Wetboek**

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe werkgever ex artikel 662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek.

4. **Fusie**

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 11.5.2 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke.

5. **Plichten van werkgever en van werknemer**

De werkgevers en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.

6. **Voorkoming onbillijkheid**

In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij deze overeenkomst in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze overeenkomst.

7. **Bezwarencommissie**

1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de nieuwe werkgever;
 - een lid wordt benoemd door Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak gezamenlijk;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.
Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de nieuwe werkgever.
3. De werknemer kan zich, binnen 2 maanden ná effectuering van het reorganisatieplan of de toedeling van de individuele functiewijziging schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - a. de inhoud van de hem toebedeelde functie en de plaats van deze functie binnen de nieuwe organisatie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
 - b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.

8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per bezwaarschrift.

8. **Beschikbaarstelling sociaal plan**

De oude werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

9. **Inwerkingtreding**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

10. **Binding nieuwe werkgever**

De nieuwe werkgever is aan dit sociaal plan gebonden door medeondertekening.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

11. **Geen gedwongen ontslagen**

Als gevolg van de fusie en daarmee samenhangende reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

12. **Werkgelegenheid**

De werkgevers zullen bij de realisering van de fusie en de daarmee samenhangende reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

13. **Ondernemingsraden**

1. De bij de werkgevers bestaande ondernemingsraden bezitten vanaf de fusiedatum gezamenlijk alle rechten en faciliteiten van ondernemingsraden conform de Wet op de Ondernemingsraden, het bepaalde in de CAO en eventuele afspraken met de oude werkgevers.
2. De oude werkgevers zullen er zorg voor dragen dat op de datum van de fusie een voorlopige OR-reglement voorhanden is op basis waarvan OR-verkiezingen kunnen worden georganiseerd.
3. Bestaande faciliteiten van de oude ondernemingsraden zullen als gevolg van de fusie geen wijziging in nadelige zin ondergaan. Bij cumulatie van en/of onderlinge tegenstelling tussen de faciliteiten van de oude OR'en wordt in overleg tussen de nieuwe OR en directie van de nieuwe werkgever een aangepaste regeling getroffen.
4. De werkgevers zullen geen regelingen waarop de instemmingsbevoegdheid ex artikel 27 van de WOR van toepassing is definitief vaststellen of wijzigen dan nadat de definitieve ondernemingsraden zijn geïnstalleerd.

5. Indien alle bij de fusie betrokken ondernemingsraden daartoe besluiten, zullen zij al voor de fusiedatum gezamenlijk een Voorlopige Ondernemingsraad (VOR) oprichten. De bij de fusie betrokken werkgevers zullen deze VOR, vanaf de datum waarop deze zich als zodanig aan de werkgevers bekend maakt, alle rechten en faciliteiten toekennen conform de wet op de Ondernemingsraden ten aanzien van alle besluiten die betrekking hebben op de nieuwe werkgever die uit de fusie zal ontstaan.
6. De nieuwe werkgever zal bij de vaststelling van de personeelsformatie een formatieomvang afzonderen conform Hoofdstuk 13 van de CAO. Deze formatie zal toebedeeld worden aan die werknemers of die onderdelen van de instelling die daadwerkelijk OR-leden leveren. De nadere uitwerking van deze regeling zal geschieden in overleg met de (voorlopige) ondernemingsraad.

14. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De oude werkgevers zullen uiterlijk 2 maanden voor de beoogde fusiedatum schriftelijk aan de OR-en een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe rechtspersoon na de fusie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de fusie;
 - een organisatieschema van de nieuwe werkgever;
 - een vergelijkend formatieoverzicht van de oude werkgevers en de nieuwe werkgever onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende salarisschalen volgens de CAO;
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
 - een uitvoeringsplan voor de vervulling van de formatieplaatsen met inachtneming van het gestelde in dit sociaal plan.
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3.
 - a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 25, lid 1 van de WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over het plan.
 - b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
 - c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
 - d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daaromtrent tenminste één maal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de ondernemingsraad.
 - e. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 26 van de WOR van toepassing verklaard.
 - f. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ten kennis van de ondernemingsraad.
4. In geval de werkgever het voornemen ontwikkelt tot het aanbieden van nieuwe diensten zal hij dit voornemen ter advisering aan de gezamenlijke OR'en c.q. de nieuwe OR voorleggen, ook indien dit voornemen een nieuwe dienst van tijdelijke of experimentele aard betreft.
5. Voornemens tot vaststelling of wijziging van de statuten van de nieuwe werkgever worden ter advisering aan de gezamenlijke OR'en c.q. de nieuwe OR voorgelegd.

15. **Benoeming directie**

Indien wordt overgegaan tot de benoeming van een voorlopige of definitieve directie van de nieuwe werkgever dan zullen de (gezamenlijke) ondernemingsraden respectievelijk de (voorlopige) ondernemingsraad de bevoegdheden kunnen uitoefenen conform het gestelde in artikel 13.4 lid 2 van de CAO.

16. **Samenstelling bestuur**

De ondernemingsraad zal de in de statuten van de nieuwe werkgever vast te leggen bevoegdheid krijgen maximaal twee kandidaten voor te dragen voor iedere vacature binnen de Raad van Toezicht of een voordracht te doen voor de bezetting van tenminste één daartoe gereserveerde zetel conform artikel 13.7 lid 1a of b van de CAO. Instemming op de keuze wordt gevraagd aan de gezamenlijke OR'en c.q. de nieuwe OR gelijktijdig met de adviesaanvraag conform art. 14.5 van dit Sociaal Plan.

17. **Sociaal Beleid**

De werkgever zal binnen 6 maanden na de fusiedatum aan de ondernemingsraad een sociaal beleidsplan voorleggen dat tenminste een regeling bevat op de volgende onderwerpen:

1. aanstellingsbeleid, waaronder begrepen criteria voor vaste en tijdelijke aanstellingen. Uitgangspunt daarbij is dat tot aanstelling in vaste dienst zal worden overgegaan, tenzij er sprake is van onvoldoende functioneren c.q. gewijzigde financiële en/of organisatorische omstandigheden. Indien het laatste aan de orde is dan zal voorafgaand aan de beslissing bij de OR aangegeven worden welke reden daaraan ten grondslag ligt;
2. sollicitatieprocedures, waaronder begrepen de wijze waarop zorgvuldige behandeling van sollicitanten is geregeld en de wijze waarop deelname van werknemers in de procedure is verzekerd;
3. introductiebeleid: de wijze waarop werknemers na hun aanstelling worden ingewerkt en begeleid en de schriftelijke informatie over werkwijze en huisregels;
4. opleidingsbeleid: de wijze waarop noodzakelijke (bij)scholing in een jaarlijks met instemming van de ondernemingsraad vast te stellen programma zal worden georganiseerd;
5. studiefaciliteitenbeleid: het budget dat beschikbaar is voor alsmede de regels die gehanteerd zullen worden bij aanvragen voor studiefaciliteiten op verzoek van werknemers;

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTEN

18. **Behoud individuele rechtspositie**

1. Alle werknemers zullen overgaan van de oude werkgevers naar de nieuwe werkgever, met volledig behoud van rechten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, arbeidsduur, werktijden, plaats van tewerkstelling en verworven rechten.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een artikel opgenomen dat luidt: "Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en (de voormalige werkgever) d.d. met als aanvangsdatum: Voor alle wettelijke en Cao-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij de oude werkgever als datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever".

3. Wijzigingen in plaats van tewerkstelling zijn mogelijk voor zover deze voortvloeien uit een na advies van de Ondernemingsraad vastgesteld reorganisatie- en personeelsplan, met inachtneming van de procedures en rechten uit dit sociaal plan.

19. Verworven rechten

1. Indien de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de CAO heeft tegenover de oude werkgever, behoudt de werknemer deze rechten tegenover de nieuwe werkgever. Deze rechten worden geïnventariseerd door de werkgever en met instemming van de werknemer vastgesteld. Werknemer heeft de bewijslast ten aanzien van verworven rechten.
2. Regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontleen blijven voor die werknemers eveneens van kracht bij de nieuwe werkgever. Deze regelingen worden door de werkgever geïnventariseerd en met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld.

Alle onder 1 en 2 genoemde rechten en regelingen worden in een aanhangsel bij de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

HOOFDSTUK V: WIJZIGING PLAATS VAN TEWERKSTELLING

20. Wijziging plaats van tewerkstelling; verhuisplicht, reistijd- en reiskostenvergoeding

1. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat aan een werknemer een wijziging van de plaats van tewerkstelling moet worden aangeboden, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene meedelen.
2. De gevolgen die voor een werknemer voortvloeien uit een wijziging in de plaats van tewerkstelling op verzoek van de werkgever, zijn gedurende een periode van 2 jaar voor rekening van de werkgever.
3. Aan een werknemer zal in verband met de wijziging in de plaats van tewerkstelling door de werkgever geen verhuisplicht worden opgelegd, tenzij met instemming van de werknemer.
4. Een werknemer die in verband met een wijziging in de plaats van tewerkstelling extra reiskosten moet maken, krijgt deze extra kosten van de nieuwe werkgever vergoed.
5. Voor de werknemer die tengevolge van de wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt geconfronteerd met een langere reistijd woon-werkverkeer, wordt deze extra tijd tot de arbeidsduur gerekend.
6. Indien een werknemer binnen twee jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling, te kennen geeft dat hij in verband met de langere reistijd wenst te verhuizen naar de plaats van tewerkstelling of naar de directe omgeving daarvan, dan legt de werkgever hem een verplichting tot verhuizen op.
7. Indien een werknemer ten gevolge van de wijziging in de plaats van tewerkstelling, wordt geconfronteerd met de noodzaak om kinderopvang of uitbreiding van kinderopvang te regelen, dan komen de kosten hiervan voor rekening van de werkgever.

Aldus overeengekomen te Utrecht op (datum):

Stichting Vieja-Utrecht, namens deze:

.....

Stichting Hera, namens deze:

.....

Nieuwe werkgever, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....

CNV Publieke Zaak, namens deze:

.....