

Sociaal plan



Gemeente Den Helder / HVC



Sociaal Plan ten behoeve van de medewerkers betrokken bij de afvalinzameling, in verband met de overdracht van taken van de Gemeente Den Helder aan N.V. Huisvuilcentrale NH (HVC).

Begripsbepaling

Artikel 1

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. huidige werkgever: Gemeente Den Helder;
- b. nieuwe werkgever: NV Huisvuilcentrale N-H (HVC);
- c. schaalsalaris I: Het bedrag in de salarisschaal dat op de medewerker van toepassing is bij de huidige werkgever;
- d. bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en vaste toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- e. salarispectief: I de opeenvolgende salarisperiodieken behorende bij de functie van de medewerker bij de huidige werkgever op het moment van overgang;
II de eventueel nog resterende opeenvolgende salarisperiodieken op het onder I vermelde op het moment van overgang, mits vastgelegd (inclusief de uitloopschaal);
- f. uitloopschaal: salarispectief naar het maximum van de salarisschaal, volgend op de salarisschaal behorende bij de functie van een medewerker;
- g. toelagen: alle vaste toelagen waarop de medewerker bij de huidige werkgever en bij de nieuwe werkgever aanspraak kan maken. Tot de vaste toelagen bij de huidige werkgever behoren: de garantietoelage, de toelage onregelmatige dienst, de vaste persoonlijke toelagen;
- h. schaalsalaris II: het bedrag in de salarisschaal dat op de medewerker van toepassing wordt verklaard bij de nieuwe werkgever;
- i. salarisniveau: het voor de medewerker geldende schaalsalaris, het uitzicht op volgende periodieken volgend uit het salarissysteem van de nieuwe werkgever;
- j. dienstdtijd: de bij de huidige werkgever vastgelegde dienstdtijd
- k. arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Helder 2004: De CAR (Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten) en de UWO artikelen die de gemeente Den Helder heeft overgenomen, aangevuld met het samenstel van gemeente eigen regelingen op het gebied van personele zaken;
- m. CAO A&M: Collectieve Arbeidsovereenkomst Afval & Milieu;
- n. Services: dat deel van de CAO A&M, dat betrekking heeft op het inzamelen, transporteren, overslaan en scheiden van afvalstoffen.

Algemeen

Artikel 2

1. De nieuwe werkgever zal zich ten alle tijde als goed werkgever gedragen en geen eenzijdige maatregelen nemen die strijdig zijn met hetgeen in dit sociaal plan is overeengekomen. Dit geldt voor alle bepalingen in dit sociaal plan, maar in het bijzonder voor de bepalingen betreffende de salarisgarantie en de standplaats. Mocht het bedrijfsbelang een aanpassing noodzakelijk maken, dan zal de HVC in overleg treden met de betrokken partijen en een advies of instemming van de OR vragen indien de WOR dit voorschrijft.
2. Voor de medewerkers die op 28/02/2010 in dienst zijn van de huidige werkgever, zoals aangegeven in bijlage 2 van dit Sociaal Plan, is het uitgangspunt dat zij kunnen kiezen om in de periode van 01/03/2010 tot 01/03/2011 onder toepassing van het sociaal plan in dienst te treden bij de nieuwe werkgever.
3. De indiensttreding zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, gaat gepaard met een overgangsbonus. Het moment waarop de indiensttreding bij de nieuwe werkgever plaatsvindt, bepaalt de hoogte van de overgangsbonus. De overgangsbonus is bij indiensttreding op 1 maart 2010 € 1.200,-- bruto. Naarmate het moment van indiensttreding bij de nieuwe werkgever later plaatsvindt, wordt op maandbasis een evenredig deel van de overgangsbonus toegekend.
4. In de periode tot het moment waarop indiensttreding bij de nieuwe werkgever plaatsvindt, worden de medewerkers die niet op 01/03/2010 bij de nieuwe werkgever in dienst treden voor een periode

van maximaal twaalf maanden gedetacheerd naar de nieuwe werkgever. Voor hen blijven de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden van kracht; het sociaal plan is gedurende de detachering niet van toepassing.

5. Medewerkers die op 01/03/2011 er definitief voor hebben gekozen niet in dienst te treden bij de nieuwe werkgever, blijven in dienst van de huidige werkgever en zullen herplaatsbaar zijn. Zij zullen met toepassing van het Sociaal Statuut binnen of buiten de organisatie van de huidige werkgever worden herplaatst.
6. Medewerkers die op de bij het tweede lid genoemde datum 1 jaar of langer arbeidsongeschikt zijn, blijven in dienst van de huidige werkgever. Mocht naderhand blijken dat re-integratie in een functie bij de nieuwe werkgever mogelijk is, dan zal deze zich inspannen om daaraan invulling te geven.
7. De werkgevers op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden hun volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering ervan.
8. Bij het nemen van beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met zijn persoonlijkheid, opleiding, capaciteiten en omstandigheden, alsmede de bestaande vooruitzichten.
9. Een medewerker die bij de huidige werkgever een vaste aanstelling heeft, treedt voor onbepaalde tijd in dienst bij de nieuwe werkgever. Een medewerker met een tijdelijke aanstelling treedt voor bepaalde tijd in dienst bij nieuwe werkgever, te weten tot de datum of het moment dat de tijdelijke aanstelling zou aflopen. In dit laatste geval kan aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten.

Werkingsduur Sociaal Plan

Artikel 3

1. De nieuwe werkgever garandeert toepassing van de afspraken in dit Sociaal Plan voor de duur van het dienstverband van de medewerker met de nieuwe werkgever.
2. De nieuwe werkgever garandeert voor de duur van de dienstverleningsovereenkomst, die ingaat per 01/03/2010, tot uiterlijk 01/03/2020 (10 jaar) geen gedwongen ontslag op grond van reorganisaties. Dit laat toepassing van de normale ontslagprocedures, zoals bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid onverlet.
3. Bij beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst worden de arbeidsovereenkomsten van de betrokken medewerkers teruggenomen door de gemeente Den Helder, dan wel overgenomen door de nieuwe verkrijger van de in de dienstverleningsovereenkomst vermelde taken, indien de gemeente Den Helder deze taken opnieuw uitbesteedt.

Plaatsing en Plaatsingsplan

Artikel 4

1. De medewerkers, zoals aangegeven in bijlage 2 van dit Sociaal Plan, treden per 01/03/2010 in dienst bij nieuwe werkgever in een functie, waarbij het uitgangspunt is mens volgt werk/functie, tenzij anders overeengekomen tussen werknemer en nieuwe werkgever.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken indien de functie van een medewerker bij de overgang naar de nieuwe werkgever komt te vervallen. In dat geval wordt door de nieuwe werkgever een passende functie aangeboden.

Rechtspositie nieuwe werkgever

Artikel 5

Op het personeel in dienst van de nieuwe werkgever zijn van toepassing de CAO A&M deel Services en de ter uitvoering daarvan vastgestelde bedrijfsregelingen van de nieuwe werkgever. Voor de medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is, gelden daarboven alle aanvullende bepalingen ten aanzien van deze rechtspositie, als vastgelegd in dit Sociaal Plan.

Ontslag/indiensttreding

Artikel 6

De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is en in de periode tot 01/03/2011 kiest voor indiensttreding bij HVC, wordt conform artikel 8.3, lid 1, van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Den Helder 2004 (Ontslag wegens reorganisatie), eervol ontslag verleend bij de huidige werkgever. Voor aanvang van het dienstverband bij nieuwe werkgever, tekenen zowel nieuwe werkgever als werknemer de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsduur

Artikel 7

1. De functieomvang bij de nieuwe werkgever is gelijk aan het aantal arbeidsuren bij de huidige werkgever, tenzij anders overeengekomen.
2. Voor alle fulltime medewerkers bij huidige werkgever bedraagt de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week. Dit gemiddelde wordt bereikt door gerichte inroostering van werkzaamheden of toekenning van roostervrije tijd, zodanig dat het gemiddelde van 36 uur op jaarbasis bereikt wordt.
3. Met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid, geldt voor alle medewerkers die bij huidige werkgever minder dan 36 uur per week werken, voor de bepaling van de gemiddelde arbeidsduur per week per persoon, het aantal uren per week bij huidige werkgever, tenzij anders overeengekomen.
4. De medewerker kan verzoeken de arbeidsduur te verhogen tot maximaal 40 uur per week. De nieuwe werkgever zal een dergelijk verzoek inwilligen, tenzij hij daartegen een zwaarwegend bedrijfsbelang kan inbrengen. Een zwaarwegend bedrijfsbelang kan zijn onvoldoende formatieruimte, roostertechnische inpasbaarheid e.d..
5. Bij de situatie als bedoeld in het vorige lid zal het schaalsalaris II van de betrokken medewerker evenredig worden verhoogd.

Omvang dienstverband

Artikel 8

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 en artikel 9 bedraagt de functieomvang voor een fulltime medewerker bij de huidige werkgever bij overgang naar nieuwe werkgever 0,9 fte (36/40).
2. De functieomvang bij nieuwe werkgever voor een deeltijd medewerker wordt bepaald door het aantal functie uren bij huidige werkgever te delen door 40.
3. Voor de toepassing van dit artikel geldt het bepaalde in het eerste en tweede lid, tenzij anders overeengekomen.

Bepaling salarisschaal bij nieuwe werkgever

Artikel 9

De salarisschaal bij de nieuwe werkgever wordt bepaald door het salarisoniveau, dat aan de hand van het functiewaarderingssysteem van de nieuwe werkgever is bepaald voor de aan de medewerker toebedeelde functie.

Salarisinpassing en garantie

Artikel 10

1. Het salaris, op het moment van overname, bij de huidige werkgever is bepalend voor de feitelijke inpassing in de salarisschaal bij de nieuwe werkgever.
2. Indien het salaris bij de huidige werkgever hoger is dan het op grond van het maximum van de salarisschaal van de nieuwe werkgever toe te kennen salaris, dan wordt het verschil gegarandeerd door middel van een garantietoelage.

3. Indien het salaris bij de huidige werkgever lager is dan het op grond van het maximum van de salarisschaal van de nieuwe werkgever toe te kennen salaris, dan wordt het salaris bij de nieuwe werkgever bepaald op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.
4. In aanvulling op het vorige lid wordt, indien het salarisperspectief bij de huidige werkgever hoger is dan het maximum van de toegekende salarisschaal bij de nieuwe werkgever, wordt dit verschil gegarandeerd door middel van een garantietoelage op het moment dat het salaris van de betreffende medewerker, overeenkomstig de jaarlijkse periodieke verhoging, boven dit maximum salaris uitstijgt. Het nieuwe salaris wordt in dat geval het eerstvolgende salarisbedrag binnen het salarisperspectief van de huidige werkgever, tot het maximale perspectief bereikt is.
5. Het salarisperspectief van de huidige werkgever wordt opgehoogd met eventuele CAO-verhogingen bij de nieuwe werkgever, tot het moment dat een medewerker dit maximale perspectief bereikt heeft.
6. Is ook het salarisperspectief bij de huidige werkgever lager dan of gelijk aan het salarisperspectief op grond van de inschaling bij de nieuwe werkgever, dan wordt het nieuwe salarisperspectief van de nieuwe werkgever het maximaal te bereiken salaris.
7. De garantietoelage, als bedoeld in het tweede lid, wordt verhoogd met het bedrag van de toelagen, die onderdeel uitmaken van de bezoldiging bij de huidige werkgever op het moment van overgang.
8. Bij een plaatsing in een hogere salarisschaal (na indiensttreding) bij de nieuwe werkgever wordt de garantietoelage zoveel mogelijk ingebouwd.
9. Bij een plaatsing in een hogere salarisschaal na indiensttreding zal de nieuwe werkgever, binnen de grenzen van de salarisstructuur, bij de feitelijke salarisinpassing een salarisbedrag toekennen, dat direct ligt boven het totaalbedrag van het oorspronkelijke salarisbedrag en een eventuele garantietoelage. Dit tenzij het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal al is bereikt.
10. De berekening van het uurloon vindt plaats overeenkomstig de bepalingen in de CAO A&M (Services).
11. De garantietoelage op grond van dit sociaal plan, wordt aangepast overeenkomstig de algemene salarisherzieningen van de CAO A&M (Services).
12. Omdat het bruto/netto traject bij de huidige werkgever niet verschilt van dat bij de nieuwe werkgever, wordt de salarisgarantie in bruto bedragen vastgesteld.
13. Voor eventuele periodieke verhogingen geldt de periodiekmaand januari. Hieruit vloeit voort dat bij medewerkers, van wie de periodiekdatum bij de huidige werkgever later in het jaar ligt, deze datum eenmalig vervroegd wordt, met inachtneming van lid 3.

Gratificatie ambtsjubileum

Artikel 11

De overheidsdiensttijd, als geregistreerd bij de huidige werkgever, telt bij de nieuwe werkgever mee als diensttijd voor het 25- en 40-jarig jubileum, als omschreven in de CAO A&M (Services).

Eindejaarsuitkering

Artikel 12

1. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering na overgang wordt uitgegaan van het bepaalde in artikel 6.2 a van de CAO A&M (Services).
2. Het verschil tussen de eindejaarsuitkering van de huidige werkgever en de nieuwe werkgever wordt na overgang gedurende tien jaar jaarlijks gecompenseerd met een bruto bedrag, ter grootte van het verschil tussen de in dat betreffende jaar geldende eindejaarsuitkering voor de sector gemeenten en de feitelijk uit te keren eindejaarsuitkering bij de nieuwe werkgever. Dit bedrag wordt jaarlijks door de nieuwe werkgever uitgekeerd. Na tien jaar, of op het moment dat de eindejaarsuitkering voor de sector gemeenten het niveau van 8,3% heeft bereikt, groeit de eindejaarsuitkering niet meer mee met een eventuele verdere stijging van de eindejaarsuitkering bij de sector gemeenten.

Ziektekostenregeling

Artikel 13

1. Medewerkers kunnen bij de nieuwe werkgever per datum overgang deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van nieuwe werkgever.
2. Aan werknemers die bij het collectieve contract van nieuwe werkgever kiezen voor een aanvullende verzekering, wordt op grond van artikel 9.1 van de CAO A&M een tegemoetkoming verstrekt van € 175,- bruto per jaar. Daaraan wordt door de nieuwe werkgever, als aanvulling op het collectieve contract met IZA, jaarlijks een bruto bedrag van € 65,- toegevoegd.
3. Indien dit totale, jaarlijks uit te keren te keren bedrag, als bedoeld in het tweede lid, lager is dan de bijdrage in de premie ziektekostenverzekering bij de huidige werkgever, dan wordt dit verschil door de huidige werkgever gecompenseerd voor een periode van 10 jaar.
4. Deze compensatieregeling geldt niet indien een ziektekostenverzekering bij een andere zorgverzekeraar dan het collectieve contract van de nieuwe werkgever wordt afgesloten.

Pensioenregeling

Artikel 14

1. Na indiensttreding bij de nieuwe werkgever wordt de bestaande collectieve pensioenverzekering bij het ABP voor betrokken medewerkers gecontinueerd.
2. De medewerkers die geboren zijn vóór 1950 kunnen na overgang gebruik blijven maken van de overgangsregeling FPU en FPU-gemeenten, mits zij voldoen aan de voorwaarden voor deelname.
3. De medewerkers die al gedeeltelijk gebruik maken van de FPU regeling, kunnen dit ook na overgang blijven doen.
4. Na indiensttreding bij de nieuwe werkgever wordt de bestaande collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) bij het ABP voor betrokken medewerkers gecontinueerd. De medewerkers krijgen een werkgeversbijdrage van 0,2 % op de premie voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Levensloopregeling

Artikel 15

1. De werknemers geboren na 1949 hebben op grond van de CAO A&M (Services) na overgang naar de nieuwe werkgever recht op een werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling.
2. Voor de uitvoering van de levensloopregeling is na overgang het levensloopreglement van de nieuwe werkgever van toepassing.

Schadevrij rijden

Artikel 16

De bestaande vergoeding schadevrij rijden bij de huidige werkgever wordt na overgang gedurende tien jaar jaarlijks gecompenseerd met een bedrag, ter grootte van de gemiddelde vergoeding schadevrij rijden per persoon over de laatste 3 jaar voor overgang. Dit bedrag wordt jaarlijks door de nieuwe werkgever uitgekeerd.

Vergoeding consignatiediensten voor gladheidsbestrijding

Artikel 17

1. Voor de vergoeding van consignatiediensten in het kader van de gladheidsbestrijding treft de nieuwe werkgever een regeling die zal zijn gebaseerd op de daarvoor geldende regeling van de VNG/CvA. Per 1 januari 2010 bedraagt de vergoeding voor een volle week wachtdienst volgens deze regeling € 132,--.
2. Het verlof zoals dat bij de huidige werkgever als deel van de vergoeding voor consignatiediensten wordt toegekend (0,5 verlofdag (3,6 uur) per volle week wachtdienst), wordt naar het geldend uurloon per medewerker op de datum van overgang naar de nieuwe werkgever op geld gewaardeerd. Als de som van dit bedrag en de financiële vergoeding die de huidige werkgever als vergoeding toekent (€ 90,81 per volle week wachtdienst) meer is

dan de geldende weekvergoeding bij de nieuwe werkgever, wordt het meerdere gedurende 10 jaar financieel gecompenseerd.

Verlofrechten

Artikel 18

1. Voor de medewerkers geldt na overgang de verloftabel als opgenomen in artikel 7.2 van de CAO A&M (Services), met dien verstande dat deze verlofrechten naar rato berekend worden indien de functieomvang kleiner is dan 100%. Om een goede vergelijking mogelijk te maken tussen de verlofrechten die gelden bij de huidige werkgever en die op grond van CAO A&M (Services), is in bijlage 3 een verloftabel opgenomen waarin het verlof op grond van CAO A&M (Services) is berekend naar rato van een 0,9 dienstverband.
2. De nieuwe werkgever neemt de tot de datum van overgang opgebouwde verlofrechten over voor zover die rechten het aantal van 72 uur plus de verlofuren opgebouwd in januari en februari 2010 niet te boven gaan. De huidige werkgever stelt de overige verlofrechten betaalbaar.
3. Goede Vrijdag komt na overgang naar de nieuwe werkgever als vrije dag te vervallen. Deze dag wordt gecompenseerd door de ruimere verlofrechten van nieuwe werkgever.
4. 5 mei komt na overgang naar de nieuwe werkgever als jaarlijks vrije dag te vervallen en wordt eens per vijf jaar als vrije feestdag toegekend. Deze dag wordt gecompenseerd door het verhogen van de jaarlijkse resultaatafhankelijke uitkering door de nieuwe werkgever met 0,2%.

Spaarloonregeling

Artikel 19

De nieuwe werkgever treft een spaarloonregeling, die gelijkwaardig is aan die van de huidige werkgever.

Waarnemingstoelage

Artikel 20

1. Lopende afspraken bij de huidige werkgever betreffende de waarneming van een hogere functie worden door nieuwe werkgever gerespecteerd, inclusief de toegekende waarnemingstoelage.
2. Voor nieuwe situaties van waarneming na overgang naar de nieuwe werkgever, worden de voor dit onderwerp geldende bedrijfsregeling van kracht.

Studiefaciliteiten

Artikel 21

De medewerker aan wie studiefaciliteiten zijn verleend door de huidige werkgever, blijft in het genot van deze faciliteiten voor de duur van de opleiding waarvoor en de voorwaarden waaronder de faciliteiten zijn toegekend.

Ouderschapsverlof

Artikel 22

1. Afspraken over betaald ouderschapsverlof die zijn gemaakt tot uiterlijk vijf jaar na de datum van overgang naar de nieuwe werkgever zullen worden overgenomen, mits schriftelijk vastgelegd en de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof uiterlijk in 2015 ligt.
2. Aanvragen voor ouderschapsverlof die na de in het eerste lid genoemde datum gedaan worden, worden behandeld op grond van de (onbetaalde) regeling ouderschapsverlof van de nieuwe werkgever.

Bedrijfsfitness

Artikel 23

1. De medewerker, die op het moment van overgang gebruik maakt van de bedrijfsfitness faciliteit van de huidige werkgever, kan hiervan gedurende 1 jaar na de overgang onder dezelfde voorwaarden gebruik blijven maken.
2. Na het bij het eerste lid genoemde jaar vervalt deze faciliteit.

Collectieve verzekeringen

Artikel 24

De nieuwe werkgever heeft een voorziening getroffen met een verzekeringsmaatschappij op grond waarvan een medewerker met personeelskorting verzekeringen kan afsluiten.

Kledingverstrekking

Artikel 25

De nieuwe werkgever heeft een regeling, waarbij als uitgangspunt geldt, dat alle bedrijfskleding die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, kosteloos wordt verstrekt en onderhouden.

Woonverplichting

Artikel 26

1. De nieuwe werkgever heeft een regeling waarbij, indien het dienstbelang dit vereist, de werknemer kan worden verplicht om in de omgeving van het bedrijf te wonen.
2. Een woonverplichting die bij de huidige werkgever geldt voor een daarvoor aangewezen functie, blijft vooralsnog ook bij nieuwe werkgever van kracht.
3. De huidige woonadressen van het personeel, dat onder het sociaal plan valt, worden bij overgang naar de nieuwe werkgever gegarandeerd. Eventuele toekomstige verhuizingen en/of functiewijzigingen worden getoetst aan de bij het eerste lid bedoelde regeling.

Vergoeding woon-werkverkeer

Artikel 27

De regeling woon-werkverkeer van de nieuwe werkgever wordt na de overgang van toepassing.

Reis- en verblijfskosten bij dienstreizen

Artikel 28

De nieuwe werkgever heeft een bedrijfsregeling, waarbij als uitgangspunt geldt dat werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.

Communicatie apparatuur

Artikel 29

Na de overgang naar de nieuwe werkgever worden de regels ter zake van communicatie apparatuur van de nieuwe werkgever van kracht.

Werktijden

Artikel 30

De arbeidstijden (=rooster) zoals die gelden bij de huidige werkgever blijven na overgang in dienst van de nieuwe werkgever gehandhaafd, tenzij de nieuwe werkgever met inachtneming van het bepaalde over dit onderwerp in de Wet op de Ondernemingsraden een gewijzigd rooster vaststelt.

Koffievoorziening

Artikel 31

De nieuwe werkgever zorgt voor gratis koffieverstrekking.

EHBO/Bedrijfshulpverlening

Artikel 32

De regeling bedrijfshulpverlening van de nieuwe werkgever wordt na overgang van kracht.

EHBO

Artikel 33

De kosten van bijscholing voor het onderhoud van het EHBO-diploma worden door de nieuwe werkgever voor 100% vergoed op basis van de studieregeling van de nieuwe werkgever.

Standplaats/plaats van tewerkstelling

Artikel 34

1. Bij aanvang van de dienstbetrekking bij de nieuwe werkgever geldt de standplaats/plaats van tewerkstelling bij de huidige werkgever.
2. De nieuwe werkgever zal de standplaats als bedoeld in het vorige lid, niet wijzigen, tenzij de werkgelegenheidsgarantie, als bedoeld in artikel 3, tweede lid, aan de orde is. In dat geval zal de nieuwe werkgever geen besluit ter zake nemen, dan nadat overleg is gevoerd met de betrokken medewerker(s) en, in geval van het wijzigen van de standplaats van een groep medewerkers, de OR om advies is gevraagd.
3. In geval van tijdelijke wijziging van de standplaats op verzoek van de nieuwe werkgever wordt de eventueel langere reistijd als werktijd beschouwd.
4. Bij structurele wijziging van de standplaats op verzoek van de nieuwe werkgever, wordt in overleg met de medewerker een regeling getroffen, die naar redelijkheid de eventuele langere reistijd compenseert.
5. In geval de werknemer werkzaamheden buiten zijn oorspronkelijke standplaats moet uitvoeren en de reisafstand woning-werk wordt groter, dan verzorgt de nieuwe werkgever het vervoer dan wel wordt er voor het verschil tussen de huidige en de nieuwe afstand woning-werk een reiskostenvergoeding toegekend, met inachtneming van de fiscale bepalingen.

Interne overplaatsing op eigen verzoek

Artikel 35

1. Na overgang bestaat er de mogelijkheid voor de betrokken medewerkers om intern te solliciteren naar functies bij andere organisatieonderdelen van de nieuwe werkgever.
2. Mocht na een interne overstap onverhoopt blijken dat dit geen goede keuze was, dan heeft de nieuwe werkgever de intentie om dit als goed werkgever op te lossen.

Arbeidsmobiliteit

Artikel 36

Na overgang bestaat gedurende twee jaar de mogelijkheid voor de betrokken medewerkers om met de status van een interne kandidaat te solliciteren op vacatures bij de huidige werkgever.

Verlenging van de dienstverleningsovereenkomst (DVO)

Artikel 37

De huidige werkgever sluit een dienstverleningsovereenkomst met de HVC voor een periode van 10 jaar. Tevens is dit Sociaal Plan afgesloten tussen de Gemeente Den Helder, de HVC en de vakbonden.

Eén jaar voor beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst neemt de huidige werkgever de verantwoordelijkheid voor en het initiatief tot het openen van besprekingen met de nieuwe werkgever over verlenging van de dienstverleningsovereenkomst én met de vakbonden voor het bespreken van de mogelijke arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor de groep medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is, indien de dienstverleningsovereenkomst verlengd wordt.

De huidige werkgever rekent het tot haar verantwoordelijkheid toe te zien op de totstandkoming van goede afspraken tussen de bij de totstandkoming van het sociaal plan betrokken partijen. De DVO zal niet worden verlengd zolang er tussen deze partijen geen overeenstemming is over de hiervoor bedoelde arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Zolang er geen overeenstemming is, blijven de rechten als vastgelegd in het oorspronkelijke Sociaal Plan van kracht.

Indien er geen overeenstemming wordt bereikt over verlenging van de DVO zal conform de wet op de Overgang van Onderneming (WOO) het werk en het personeel terugvloeien naar de gemeente.

Bezwaarmogelijkheid

Artikel 38

Tegen een besluit ter uitvoering van dit Sociaal Plan kan de medewerker na overgang naar de nieuwe werkgever bezwaar indienen bij de directie van HVC. Deze kan, overeenkomstig de bezwarenregeling als beschreven in bijlage 4, advies inwinnen bij een bezwarencommissie.

Hardheidsclausule

Artikel 39

In die gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet, dan wel, indien toepassing van dit plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties, zal de nieuwe werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de medewerker gunstige zin en voor zover dit van de nieuwe werkgever in redelijkheid kan worden verlangd.

Pakketvergelijking

Artikel 40

Aan dit sociaal plan is als bijlage 1 toegevoegd een vergelijkend overzicht van de rechtspositie van de huidige werkgever en de rechtspositie volgens de CAO A&M (Services).

Informatievoorziening

Artikel 41

1. De betrokken medewerkers zullen collectief worden geïnformeerd over deze afspraken en betrokken worden bij de daaruit voortvloeiende acties en ontwikkelingen.
2. Iedere medewerker die onder de werking van dit sociaal plan valt, ontvangt daarvan voor de overgang naar de nieuwe werkgever een door alle partijen ondertekend exemplaar.

