

Sociaal Plan

Stichting Peuterspeelzalen Boxtel en Kindercentrum Kindertuin vormen per 1 januari 2011 de nieuwe organisatie Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v.

De ondergetekenden,

-

Namens de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel gevestigd te Boxtel

Albert Habraken, voorzitter

-

Namens Kindercentrum Kindertuin b.v. gevestigd te Boxtel

Hindrik Schuurman, directeur

-

Namens de nieuwe werkgever

Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v. gevestigd te Boxtel

Hindrik Schuurman

enerzijds en

-

De Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer,

anderzijds,

komen volgend sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1.

Werkings sfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers genoemd in de aanhef en alle werknemers met een contract voor onbepaalde tijd werkzaam bij de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de overgang van het bestuur van Peuterspeelzalen Boxtel naar de nieuwe fusie organisatie van Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v. per 1-1-2011 en de daaruit voortvloeiende reorganisatie.

Reden voor dit sociaal plan is de fusie per 1-1-2011 van de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel met de kinderopvang organisatie Kindercentrum Kindertuin b.v. De medewerkers die momenteel een arbeidscontract hebben bij de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel zullen na de fusie een gelijkelijk arbeidscontract onder dezelfde CAO Welzijn hebben als momenteel. Alleen de formele werkgever wordt Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v.

Aan de personeelsleden van de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel is tevens de keus om per 1-1-2011 te kiezen voor een arbeidscontract bij het Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v. maar dan conform de CAO kinderopvang. Voor deze personeelsleden is het dan mogelijk om ook werkzaamheden uit te voeren die vallen onder de kinderopvang. Hierbij zijn meer mogelijkheden voor continuïteit en eventueel meer uren. Indien voor de CAO Welzijn wordt gekozen dan is alleen regulier peuterspeelzaalwerk mogelijk.

Per 1-1-2011 houdt de Stichting Peuterspeelzalen Boxtel op te bestaan. Waarmee ook alle verplichtingen jegens de personeelsleden vervallen. Deze zijn overgedragen aan de nieuwe werkgever: Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v.

2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.1e van de CAO Kinderopvang alsmede artikel 1.1b van de cao Welzijn & maatschappelijke Dienstverlening, genoemd in de aanhef.
oude werkgevers: de ondergetekenden genoemd in de aanhef.
nieuwe werkgever: de werkgever die uit de fusie ontstaat;
- 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 exclusief de vakantietoeslag;
- d. **plaats van tewerkstelling:** de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. **ondernemingsraad:** een ondernemingsraad 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 werknemersvertegenwoordiging dan wel personeelsvertegenwoordiging;
- g. **fusie:** juridische fusie en elke vorm van overdracht van zeggenschap over (een deel van) een instelling aan een andere rechtspersoon;
- h. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang

3. Fusie: CAO & Artikel 7 (662 t/m 666 Burgerlijk Wetboek)

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe werkgever ex artikel 7:662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek.

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 11.5.1 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en ex artikel 10.5 van de CAO Kinderopvang.

4. Plichten van werkgever en van werknemer

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

5. 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. Bij bezwaren wordt verwezen naar artikel 6 van dit sociaal plan.

6. 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;
 - 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 geval.
7. **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.
8. **Inwerkingtreding**
Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.
9. **Binding nieuwe werkgever**
De nieuwe werkgever is aan dit sociaal plan gebonden door medeondertekening.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

10. Geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van de reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De nieuwe werkgever toont zich bereid, bij gebleken geschiktheid van de medewerker en beschikbaarheid van werkzaamheden, ook de medewerkers met een tijdelijk dienstverband binnen zijn organisatie werkzaamheden aan te bieden die qua aard en omvang inwisselbaar zijn met de thans uitgeoefende functie.

11. Werkgelegenheid

De werkgever zal bij de realisering van de reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven. Dit is wel afhankelijk van het aantal peuters dat gebruik maakt van de voorzieningen en daarmee de vergoeding van het peuterspeelzaalwerk door de Gemeente als subsidiegever, waarbij uitgangspunt een bezetting van gemiddeld 14 peuters met een maximum van 16.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

12. Personeelsvertegenwoordiging

1. Vanaf de datum van de fusie zal de nieuwe werkgever overgaan tot het instellen van een PVT conform de WOR artikel 35c en de cao's Kinderopvang (artikel 10.1) en Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (artikel 13.2).
2. De nieuwe werkgever zal bij de vaststelling van de personeelsformatie een formatieomvang afzonderen die overeenkomt met de omvang van de PVT-werkzaamheden van de gezamenlijke PVT-leden. Deze formatie zal toebedeeld worden aan die werknemers of die onderdelen van de instelling die daadwerkelijk PVT-leden leveren.
3. De oude werkgever zal uiterlijk 1 maand voor de beoogde overgangsdatum schriftelijk aan de personeelsvergadering 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 overname;
 - een organisatieschema van de nieuwe werkgever;
 - een verklaring dat alle medewerkers van de oude werkgever overgedragen worden aan de nieuwe werkgever onder vermelding van het aantal functionarissen 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.
4. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de personeelsvergadering uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 35b, lid 5 van de WOR.
5. a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 35b, lid 5 van de WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de personeelsvergadering 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. Alle personeelsleden krijgen in de 2^{de} week van november dit sociaal plan.
- d. Binnen 14 dagen wordt tenminste éénmaal overleg gevoerd in een overleg met het personeel op 15 november 2010, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de personeelsvergadering.
- e. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ten kennis van de personeelsvergadering.

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTSPOSITIE

Behoud individuele rechtspositie

13. 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.
14. 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.
 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 de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

15. 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) met als aanvangsdatum: 1-1-2011. Voor alle wettelijke en CAO-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij de oude werkgever als datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever".
16. Primair uitgangspunt is dat de medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te werk worden gesteld op 1 van de locaties van peuterspeelzalen Boxtel. Uitgangspunt daarbij is dat de werknemer haar werkzaamheden verricht op de gebruikelijke locatie. Vanwege organisatorische redenen kan de werkgever de werknemer tewerkstellen op 1 van de andere locaties van Peuterspeelzalen Boxtel, dan zijnde Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal.
17. Restant-uren; in verband met het 40-weken werken worden er uren wel in het salaris betaald, maar zijn deze nog niet gemaakt. Het betreft hier sluitingsweken in de schoolvakanties met niet gewerkte uren door medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Aan de hand van de urenregistratie worden deze restanturen bijgehouden. De urenregistratie wordt per maand ingeleverd bij de direct leidinggevende/coördinator. Restant-uren mogen in overleg met de direct leidinggevende worden opgespaard, maar dienen binnen het kalenderjaar weer te worden besteed. Primair uitgangspunt is dat de restant-uren worden ingezet voor (inval)groepsgebonden werk binnen de organisatie en/of niet-groepsgebonden taken ten behoeve van de organisatie. Dit alles in overleg met de leidinggevende.

HOOFDSTUK V: FUNCTIEWIJZIGING

18. Wijziging individuele functie

1. Als primair beginsel geldt dat de werknemer zijn/haar functie volgt.
2. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat aan een werknemer een andere of gewijzigde functie 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.
3. Indien de werknemer een nieuwe functie wordt aangeboden, geschiedt dit in de onderstaande volgorde:
 1. een functie in een hogere schaal, voor welke functie de werknemer aan de aanstellingsvereisten voldoet of met behulp van bijscholing binnen twee jaar kan voldoen;
 2. een andere functie in dezelfde salarisschaal.

4. Ingeval werknemer en werkgever geen overeenstemming verkrijgen over de door de werkgever voorgestelde wijziging, neemt de werkgever een voorlopig besluit, dat de werknemer schriftelijk wordt medegedeeld. De werknemer heeft daarna twee weken bedenktijd alvorens de werkgever een definitief besluit neemt.
5. Direct na het definitief besluit inzake de wijziging ontvangt de betrokken werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit de wijziging.
6. Ingeval van een nieuwe functie of functiewijziging zal de werkgever de werknemer in de nieuwe functie zoveel mogelijk begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie.
7. Indien voor het vervullen van een eventuele nieuwe of gewijzigde functie naar het oordeel van de werkgever en/of werknemer om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien.
8. Indien ten gevolge van het personeelsplan bij fusie of reorganisatieplan de werknemer een nieuwe functie aanvaardt en binnen vier maanden na de gebruikelijke inwerkperiode voor die functie blijkt, dat betrokkene (buiten zijn schuld) daarvoor niet geschikt is, wordt de werknemer op het moment dat dit mogelijk is andermaal een nieuwe functie aangeboden.
9. Indien het niet mogelijk is aan een werknemer een functie aan te bieden in een hogere of gelijke salarisschaal, kan de werkgever een functie aanbieden in een -maximaal één schaal- lagere schaal.
10. Er wordt geen functie in een lagere schaal aangeboden, tenzij de salarisgarantieregeling uit het navolgende artikel wordt toegepast.
11. Indien een werknemer tengevolge van de reorganisatie een lagere functie is gaan vervullen en er binnen twee jaar na effectuering van de reorganisatie een vacature ontstaat in zijn oorspronkelijke functie, dan zal die vacature aan de betrokken werknemer worden aangeboden.

19. **Salarisgarantieregeling bij lagere functie**

1. De werknemer die als gevolg van de fusie en daarmee samenhangende reorganisatie een functie aanvaardt, welke op een lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke functie, inclusief de in de CAO genoemde toeslagen, voor zover op de werknemer van toepassing.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraak wordt berekend over de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaande aan de functieverandering.

3. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO.
4. De in lid 1 van dit artikel bedoelde aanspraken vervallen:
 - a. bij het (be)eindigen van de arbeidsovereenkomst met de in lid 1 bedoelde werkgever, anders dan als gevolg van een overdracht van de onderneming of een onderdeel daarvan;
 - b. indien de salariëring van de werknemer bedoeld in lid 1 de aanspraak genoemd in dit lid overschrijdt, anders dan tengevolge van uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur;
 - c. gedeeltelijk, en wel naar rato van de vermindering van de arbeidsduur, indien op verzoek van de werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen.

20. **Overgang naar de cao Kinderopvang**

Conform model van MO-groep; dit artikel heeft betrekking op die personeelsleden die gebruik maken van de overstapregeling naar de CAO-kinderopvang.

1. Het salarisniveau van de werknemer onder CAO W&MD wordt overgeheveld naar de naast hogere treden onder CAO Kinderopvang schaal 6. De werknemer behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke schaal, inclusief de in de CAO genoemde toeslagen voor zover op de werknemer van toepassing over het volledige salaris. M.b.t. de eindejaarsuitkering van 8,3% in 2010 worden aanvullende afspraken gemaakt.
2. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO kinderopvang.
3. Werknemers die nog onvoldoende gekwalificeerd zij op grond van de CAO Kinderopvang krijgen op kosten van de werkgever de mogelijkheid een EVC-procedure te volgen. Indien noodzakelijk biedt de werkgever tevens aanvullende scholing aan om de benodigde kwalificatie te kunnen behalen. Deze scholing is bijscholing als bedoeld in artikel 9.2 van de CAO Kinderopvang en kan worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden.
4. 5 mei als jaarlijkse feestdag in de CAO W&MD zal worden gecompenseerd met het extra verlof in de CAO Kinderopvang.
5. Werkgever sluit uit dat een van de betrokken werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen. Derhalve hoeft geen compensatie te worden gezocht voor wachtgeld en ontslagvergoeding uit de CAO W&MD.
6. Werknemers die per datum inwerkingtreding van dit sociaal plan gebruik maken van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof behouden dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de CAO kinderopvang gehanteerd.
7. Per betrokken werknemer wordt berekend wat de individuele achteruitgang is door het gemis van de eindejaarsuitkering onder CAO W&MD, die niet gecompenseerd wordt door de verbeterde rechten onder CAO Kinderopvang. De individuele achteruitgang wordt jaarlijks in

de maand december aan de medewerker bruto uitgekeerd. De bruto-uitkering groeit jaarlijks mee met de structurele salarisaanpassing in de CAO kinderopvang.

8. Het verworven recht van de werknemer op vrij-opneembare uren in verband met de overgang naar de 36-urige werkweek zal worden gecompenseerd door de stijging van het verlof van CAO Kinderopvang.
9. De volgende regelingen onder de CAO Kinderopvang worden ten tijde van de overgang naar de CAO Kinderopvang onverminderd van toepassing:
 - a. Verlofregeling;
 - b. Afbouwregeling seniorenverlof;
 - c. Levenslooptegemoetkoming;
 - d. Tegemoetkoming zorgverzekeringswet;
 - e. Pensioenpremie;
 - f. Werkurentoeslag;
10. Alle rechten en compenserende maatregelen uit dit artikel worden in de wijziging van de arbeidsovereenkomst als (extra) verworven rechten opgenomen.

Aldus overeen gekomen op DATUM te Boxtel.

Kindercentrum Kindertuin b.v., namens deze: dhr. Hindrik Schuurman, directeur

.....

Stichting Peuterspeelzalen Boxtel, namens deze: dhr. Albert Habraken, voorzitter

.....

Kindercentrum Kindertuin Peuterspeelzaal b.v., namens deze: dhr. Hindrik Schuurman, directeur

ABVAKABO FNV, namens deze: dhr. Jan Wagenaar

.....