

SOCIAAL PLAN STEDELIJK JONGERENWERK UTRECHT (onderhandelarakkoord)

De ondergetekenden,

1. Portes, gevestigd te Utrecht;
2. Cumulus, gevestigd te Utrecht;
3. Doenja, gevestigd te Utrecht;
4. Stichting Jongerenwerk Utrecht (SJU, werktitel), gevestigd te Utrecht enerzijds en de Vereniging Abvakabo FNV gevestigd te Zoetermeer, 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 overdracht van het Jongerenwerk in Utrecht aan SJU per 1-1-2011 en de daaruit voortvloeiende 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 t/m 3
nieuwe werkgever: de werkgever die het jongerenwerk gaat uitvoeren, de ondergetekende onder 4;
- 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 (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, 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 Dienstverlening.
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;
 - 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.
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 overdracht en daarmee samenhangende reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
12. **Werkgelegenheid**
De werkgevers zullen bij de realisering van de overdracht en de daarmee samenhangende reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

13. **Ondernemingsraden**
1. Alle OR-leden die overkomen naar SJU bezitten vanaf de overdrachtsdatum 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 als voorlopige OR. Indien er geen OR-lid over komt van een der organisaties zal uit hun midden een vertegenwoordiger gekozen worden in de voorlopige OR
 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 overname 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 nieuwe werkgever zal geen regelingen waarop de instemmingsbevoegdheid ex artikel 27 van de WOR van toepassing is definitief vaststellen of wijzigen dan nadat de definitieve ondernemingsraad is geïnstalleerd.
5. De nieuwe werkgever zal ten behoeve van de OR-werkzaamheden aan de leden van de (voorlopige) OR van de SJU betaalde uren ter beschikking stellen of vervanging van die uren regelen. Hiertoe zal hun aanstelling worden uitgebreid voor bepaalde tijd of de uren worden toegekend aan een vervanger. De keuze is aan betrokken OR-lid. Deze bepaalde tijd vangt aan op de eerste van de maand waarin een medewerker lid wordt van de OR en wordt van rechtswege beëindigd op de laatste dag van de maand waarop het lidmaatschap van de OR eindigt.
6. De nieuwe werkgever stelt een ambtelijk secretaris ter beschikking aan de (voorlopige) ondernemingsraad. In overleg met de (voorlopige) ondernemingsraad wordt deze aangesteld.

14. **Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De oude werkgevers zullen uiterlijk 2 maanden voor de beoogde overdrachtsdatum schriftelijk aan de OR-en een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe rechtspersoon na de 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 éénmaal 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.

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 een bindende voordracht te doen voor de bezetting van tenminste één daartoe gereserveerde zetel in de Raad van Toezicht conform artikel 13.7 lid 1b van de CAO.

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTEN

17 Overgang van personeel

Alle uitvoerende jongerenwerkers zullen overgaan naar SJU. Hetzelfde geldt voor werknemers in ondersteunende functies die uitsluitend ten behoeve van het jongerenwerk werkzaam zijn. Voor werknemers die niet voor hun gehele arbeidsovereenkomst werkzaam zijn t.b.v. het jongerenwerk zal in overleg getreden worden om een oplossing te zoeken welke zoveel mogelijk tegemoet komt aan de wensen van werknemer. Uitgangspunt is zoveel mogelijk te voorkomen dat een werknemer met 2 arbeidsovereenkomsten wordt geconfronteerd. Indien er knelpunten blijven bestaan en er niet geheel aan alle voorkeuren tegemoet gekomen kan worden geldt dat werknemers die meer dan 50% van hun arbeidsovereenkomst werkzaam zijn ten behoeve van jongerenwerk over gaan naar SJU en minder dan 50% bij de oude werkgever blijven voor de gehele omvang van de arbeidsovereenkomst. Het tijdstip van overgang is 1-1-2011 of zo snel mogelijk nadien doch tenminste voor 1-10-2011

Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, welke niet verlengd wordt (voor of na 10-1-2011) geldt dat zij kunnen solliciteren op vacatures en tot 1-1-2013 behandeld worden als interne kandidaat. De nieuwe werkgever zal er zorg voor dragen dat vacatures ter kennis worden gebracht van deze (ex)werknemers.

18. Behoud individuele rechtspositie

1. Alle werknemers die overgaan van de oude werkgevers naar de nieuwe werkgever, alsmede werknemers die bij de oude werkgevers blijven, behouden hun volledige 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 voor de werknemers bij de nieuwe werkgever 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".

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.

2. Regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlene 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.

Aldus overeengekomen te Utrecht op (datum)

Portes, namens deze:

.....

Cumulus, namens deze:

.....

Doenja, namens deze:

.....

Stedelijk Jongerenwerk Utrecht, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....