

CONCEPT SOCIAAL PLAN (onderhandelaarakkoord)

De ondergetekenden,
Stichting Centrum Vaartserijn, gevestigd te Utrecht
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 reorganisatie n.a.v. het ombuiging- en bezuinigingsbesluit van de gemeente Utrecht met als gevolg de sluiting van de 24-uursopvang en meer prioriteit voor begeleid (on)zelfstandig wonen van cliënten.

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.
- 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. **detacheringsovereenkomst:** een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich verbinden om een werknemer, in dienst van de één, voor zover de arbeidsovereenkomst dat toelaat, op te nemen in het organisatorische geheel van de ander ten einde hem daar zijn functie te doen uitoefenen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3 van de CAO W&MD;
- f. **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;
- g. **Boventalligheid:** hiervan is sprake wanneer de arbeidsplaats op grond van het afspiegelingsbeginsel binnen de groep uitwisselbare functies van een werknemer is komen te vervallen en werknemer definitief niet geplaatst wordt in een passende functie. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed is medegedeeld.
- h. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

3. **Reorganisatie**

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

4. **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.

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.

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 werkgever;
 - een lid wordt benoemd door Abvakabo FNV en CNV Publiek 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 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.

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.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. **Geen gedwongen ontslagen**

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen.

10. **Werkgelegenheid**

De werkgever zal bij de realisering van de reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid zoveel mogelijk handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

11. **Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde start van het reorganisatieplan schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de organisatie na de reorganisatie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de reorganisatie;
 - een organisatieschema van de nieuwe situatie;
 - een vergelijkend formatieoverzicht van de oude en de nieuwe situatie onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende salarisschalen volgens de CAO;
 - inwisselbaarheid van functies
 - 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 ter kennis van de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK IV: PLAATSINGSPROCEDURE

12. **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. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een functie in een hogere schaal, geniet de werknemer met de langste diensttijd bij een der werkgevers voorrang.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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. De (bij)scholing start op het moment van plaatsing
9. Indien ten gevolge van het personeelsplan 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 als dat mogelijk is andermaal een nieuwe functie aangeboden.

- 10 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.
- 11 Er wordt geen functie in een lagere schaal aangeboden, tenzij de salarisgarantieregeling uit het navolgende artikel wordt toegepast.
- 12 Indien een werknemer tengevolge van de reorganisatie een lagere functie is gaan vervullen en er binnen twee jaar na effectivering van de reorganisatie een vacature ontstaat in zijn oorspronkelijke functie, dan zal die vacature aan de betrokken werknemer worden aangeboden.

13. **Salarisgarantieregeling bij lagere functie**

1. De werknemer die als gevolg 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)indigen 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.

14. **Toeslagen**

1. Indien de werknemer op wie een onregelmatigheidstoeslag, een toeslag wegens het werken op inconveniënte uren, een toeslag wegens bereikbaarheidsdienst of wegens beschikbaarheidsdienst van toepassing is, een functie heeft aanvaard waarbij geen of een lagere toeslag van toepassing zal zijn, dan deze toeslag afgebouwd volgens onderstaand schema:

Het eerste jaar na functiewijziging ontvangt de werknemer 100% van de ORT, het 2^e jaar 75%, het 3^e jaar 50% en het 4^e jaar 25%
2. De hoogte van de toeslag wordt vastgesteld op het gemiddelde van de drie kalendermaanden voor de functiewijziging.

15. **Externe plaatsing**

Werkgever zal zoveel mogelijk bewerkstelligen dat collega-instellingen passende vacatureruimte ter beschikking stellen aan werknemers die met ontslag bedreigd worden.

HOOFDSTUK V: MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN TER VOORKOMING VAN GEDWONGEN ONTSLAGEN

(Dit hoofdstuk is van toepassing op degenen die door vrijwillig vertrek een gedwongen ontslag voorkomen)

16. **Terugbetalingsverplichtingen**

Indien een werknemer ontslag neemt en een terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, ouderschapsverlof, verhuiskosten pc-privé of fietsenplan op hem van toepassing zou zijn, wordt deze verplichting kwijtgescholden.

17. **Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkkring**

1. Een werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
2. De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.
3. De werknemer zal desgevraagd buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend gedurende maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze periode een proeftijd bij een nieuwe werkgever door te brengen. Indien de werknemer bij de werkgever terugkeert, draagt de werkgever er zorg voor dat ook over de periode van het buitengewoon verlof de pensioenopbouw volledig wordt voortgezet.
4. De werknemer die, als voorwaarde voor aanname bij een andere werkgever een om- of bijscholingscursus dient te volgen, krijgt, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, de kosten van die cursus van de werkgever vergoed tot een maximum van € 5.000,-. Hij mag daarvan in de sollicitatieprocedure melding maken.

18. **Jubileumuitkering**

De werkgever zal aan de werknemer die ontslag neemt en die binnen twaalf maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een jubileumuitkering conform CAO of de regeling CVR, bij diens vertrek deze uitkering aan hem uitbetalen, tenzij de werknemer een nieuw dienstverband aangaat met een andere werkgever die valt onder de CAO.

19. **Vertrekpremie**

De werknemer die volledig ontslag neemt ontvangt van de werkgever een uitkering ineens ter grootte van de salaristermijnen tussen de ontslagdatum en de datum waarop de bezuiniging gerealiseerd dient te zijn, zijnde de beoogde datum van 1-1-2013.. De werknemer die volledig ontslag neemt ontvangt van de werkgever een bruto-uitkering ineens ter grootte van de aanspraken conform artikel 11.6 lid 2 van de Cao

20. **Deeltijdwerk**

De werknemer die gedeeltelijk ontslag neemt ontvangt van de werkgever gedurende 12 maanden een toeslag ter grootte van de salarisvermindering als daarmee tenminste een ontslag van 18 uur wordt voorkomen. Dit kan ook door meerdere werknemers gezamenlijk

21. Overbruggingsperiode

1. Indien voor een werknemer, wiens functie ten gevolge van de reorganisatie verdwijnt, geen functie voorhanden is na toepassing van de plaatsingsprocedure, dan zal deze werknemer gedurende tenminste 6 maanden na schriftelijke boventalligverklaring zoveel als mogelijk zijn oude functie blijven vervullen.
2. Gedurende bovengenoemde periode zullen vacatures in zijn eigen functie of vacatures met toepassing van de procedure voor functiewijziging aan hem worden aangeboden.
3. De werknemer, waarvoor binnen de organisatie geen passende functie beschikbaar is, krijgt bij het vinden van een passende functie buiten de organisatie ondersteuning. De ondersteuning, waaronder tenminste wordt begrepen een arbeidsmarktscan waarin de arbeidsmarktfithheid van de werknemer wordt bepaald en op basis daarvan een traject op maat, wordt uitgevoerd door een professioneel bureau. De keuze voor het professioneel bureau heeft zowel de instemming van werkgever als van werknemer.
4. De tijd besteed aan het genoemde in lid 3 wordt tot de arbeidstijd gerekend. De kosten tot € 8.000,- zijn voor rekening van de werkgever.
5. Indien het traject nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.

22. Interne vacaturestelling

Indien blijkt dat binnen een termijn van twee jaar na de feitelijke effectuering van de reorganisatie een vacature ontstaat, zal de werkgever de werknemer die is ontslagen in het kader van dit sociaal plan behandelen als ware hij een interne kandidaat. Werkgever zal deze werknemer actief wijzen op vacatures gedurende twee jaar.

23. Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. De werkgever kan de werknemer, aan wie ontslag is aangezegd en voor wie tot de ingang van het ontslag geen passend werk voorhanden is, bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen tot het moment van feitelijke ingang van het ontslag.
2. De werkgever kan de werknemer, voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is, gedurende deze periode bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen.
3. De werknemer, aan wie bijzonder verlof met behoud van salaris is verleend, behoudt alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de CAO.

24. Financiële aanspraken bij ontslag

1. Aan de werknemer, die als gevolg van de vaststelling van het organisatie-en personeelsformatieplan, nadat al het voorgaande in dit sociaal plan in acht is genomen, wordt ontslagen, wordt op grond van artikel 11.6 en bijlage 9.2 van de cao W&MD een financiële tegemoetkoming toegekend.
2. De werknemer heeft, na een gedwongen ontslag gedurende de periode waarin aanspraak op aanvulling ww-uitkering bestaat, in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelname in de PFZW-pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op het volledige werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem/haar over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het

premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, als deze wijziging reeds in die maand van kracht was geweest.

25. Premie bij vroegtijdig vertrek

Aan de werknemer die zelf ontslag neemt op een datum gelegen vóór de beoogde gedwongen ontslagdatum zal een vergoeding worden verstrekt die overeenkomt met de nog resterende maandsalarissen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering tot de datum waarop de bezuiniging gerealiseerd dient te zijn alsmede de aanspraken conform artikel 11.6. lid 2.

Aldus overeengekomen te Utrecht op (datum)

Centrum Vaartserijn, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....