

Sociaal plan

De ondergetekenden,
Allio kinderopvang B.V., gevestigd te Zwolle
en
Zorgcombinatie Noorderboog, gevestigd te Meppel
enerzijds en
de Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer,
en
de Vereniging CNV Publieke Zaak gevestigd te 's-Gravenhage
en
NU'91 gevestigd te Utrecht
anderzijds,
komen volgend het sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. **Werkingsfeer**

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers genoemd in de aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de overname van de kinderopvangactiviteiten tot op heden uitgevoerd door de Zorgcombinatie Noorderboog door Allio kinderopvang. Tevens regelt dit sociaal plan de overgang van betrokken werknemers van CAO Ziekenhuizen naar de CAO Kinderopvang.

2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.1.1.a.1. van de CAO Ziekenhuizen en artikel 1.2 van de CAO Kinderopvang, 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, inclusief 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. **CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst CAO Ziekenhuizen en CAO Kinderopvang

3. **Reorganisatie**

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 15.1 tot en met 15.5 van de CAO Ziekenhuizen en ex artikel 10.6 van de CAO Kinderopvang.

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 Noorderboog;
 - een lid wordt benoemd door Allio kinderopvang;
 - een lid wordt benoemd door ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak;De drie leden benoemen een onafhankelijke voorzitter, waarmee de bezwarencommissie uit vier personen bestaat. Mocht bij stemming de stemmen staken, dan beslist de voorzitter.
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 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.

7. Beschikbaarstelling sociaal plan

De werkgever (Noorderboog) zal er voor zorg dragen 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 per 1 januari 2011 en is geldig tot 31 december 2013.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. Geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van de reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

10. Werkgelegenheid

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

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

11. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde reorganisatiedatum schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de reorganisatie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een organisatieschema van de nieuwe situatie (voor de individuele werknemers vindt er geen functiewijziging plaats);
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
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 36 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.

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTEN

12. **Behoud individuele rechtspositie**

- 1. Alle betrokken werknemers zullen overgaan van de oude naar de nieuwe situatie, met volledig behoud van rechten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, werktijden, plaats van tewerkstelling en verworven rechten.

13. **Verworven rechten**

- 1. Indien de werknemer op het moment van overgang naar de nieuwe werksoort schriftelijk vastgelegde verworven rechten boven of naast de CAO heeft tegenover de werkgever, behoudt deze rechten.
- 2. Schriftelijk vastgelegde regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlenen blijven voor die werknemers eveneens van kracht in de nieuwe situatie

14. **Overgang naar CAO Kinderopvang**

- 1. Alle werknemers gaan per 1 januari 2011 over naar de CAO kinderopvang.
- 2. De werknemer die als gevolg van de overgang op grond van de CAO Kinderopvang op een lager salarisoniveau is ingedeeld dan de huidige schaal op grond van de CAO Ziekenhuizen, behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijk schaal, inclusief de in de CAO genoemde toeslagen. M.b.t. de eindejaarsuitkering van 7,33% in 2011 zijn aanvullende afspraken gemaakt in lid 6 van dit artikel.
- 3. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO kinderopvang.
- 4. 5 mei als jaarlijkse feestdag in de CAO Ziekenhuizen zal worden gecompenseerd met het extra verlof in de CAO Kinderopvang. Indien er geen sprake is van extra verlof zal deze dag in 2011 worden gecompenseerd indien 5 mei op een werkdag valt.
- 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 Ziekenhuizen.
- 6. De CAO kinderopvang wijkt ten gunste van werknemers af ten opzichte van de CAO ziekenhuizen, met betrekking tot de berekening van de eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en pensioenpremie (zie bijlage 1 CAO vergelijking, d.d. 1 juli

2010). Het overblijvende verschil recht op eindejaarsuitkering wordt gecompenseerd door het salaris per 1 januari 2011 eenmalig te verhogen met dit verschil en vervolgens in te passen in de salaristabel CAO kinderopvang en een langere uitloop dan op grond van lid 1 van dit artikel recht bestaat.

7. Medewerkers behouden hun huidige recht op reiskosten woon-werk, indien dit meer betreft dan waar ze volgens de regeling van Allio kinderopvang recht op zouden hebben.
8. De medewerkers die per 1 januari 2011 recht hebben op PLB en waarvan het aantal uren de verloffregeling van de CAO kinderopvang overtreft, behouden hun recht op deze uren.
9. Het verschil in werkgeversbijdrage aan de premie van de basisaanvullende IZZ ziektekostenverzekering wordt nagenoeg gecompenseerd door tegemoetkoming ziektekosten, conform CAO Kinderopvang (zie bijlage 1 CAO vergelijking 1 juli 2010) en door toekenning van het extra salaris. (zie punt 6).
10. Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2011 niet meer deelnemen aan het MKA systeem. Ook kunnen ziektekosten (IZZ) en kinderopvang kosten niet meer via het salaris worden verrekend.

Aldus overeen gekomen te Meppel op 17 november 2010

Allio kinderopvang B.V., namens deze:

A.A.H. Prins, directeur.....

Zorgcombinatie Noorderboog, namens deze

T.C.G.M. Vissers, voorzitter Raad van Bestuur.....

ABVAKABO FNV, namens deze:

R. van Kampen.....

CNV Publieke Zaak, namens deze

D. Koopman.....

NU'91, namens deze

R. Wisman.....