

CONCEPT SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden,

1. Landelijk CliëntenForum Jeugdzorg (LCFJ), gevestigd te Utrecht
 2. Landelijke Organisatie Cliëntenraden (LOC), 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 het samengaan van LOC en LCFJ zoals bedoeld in de intentieverklaring van 23-1-2012 met als integratiedatum 1 april 2012 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 en 2;
nieuwe werkgever: de ondergetekende onder 2;
- 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 inclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- 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;
- 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/Jeugdzorg/Kinderopvang

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.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per bezwaarschrift.

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 fusie en daarmee samenhangende reorganisatie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

12. Werkgelegenheid

De werkgevers zullen bij de realisering van de fusie en de daarmee samenhangende reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

13. Ondernemingsraden

1. De bij de LOC bestaande ondernemingsraad, aangevuld met een gekozen vertegenwoordiger uit LCFJ, bezit vanaf de fusiedatum 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.
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 ondernemingsraad zullen als gevolg van de fusie geen wijziging in nadelige zin ondergaan.
4. De nieuwe werkgever zal bij de vaststelling van de personeelsformatie een formatieomvang afzonderen die overeenkomt met de omvang van de OR-werkzaamheden van de gezamenlijke OR-leden. Deze formatie zal toebedeeld worden aan die werknemers of die onderdelen van de instelling die daadwerkelijk OR-leden leveren. De nadere uitwerking van deze regeling zal geschieden in overleg met de ondernemingsraad.

14. **Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De oude werkgevers zullen uiterlijk 2 maanden voor de beoogde fusiedatum schriftelijk aan de OR en de personeelsvergadering een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe organisatie na de fusie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de fusie;
 - een organisatieschema van de nieuwe situatie;
 - 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.

HOOFDSTUK IV: INDIVIDUELE RECHTEN

15. **Behoud individuele rechtspositie**

1. 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.
2. 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) 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".

16. **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 geïventariseerd 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 geïventariseerd 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)

LCFJ, namens deze:

.....

LOC, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....