

## CONCEPT SOCIAAL PLAN (pleegzorg LJ&R Noord naar LDH Noord versie d.d.18-8)

De ondergetekenden,  
Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg, gevestigd te Amsterdam  
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 werkgever die genoemd wordt in aanhef en de werknemers werkzaam bij LJ&R pleegzorg Noord. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de overdracht van werkzaamheden en werknemers bij LJ&R t.b.v. de pleegzorg Noord aan LDH regio Noord. Het gehele team zal overgaan naar deze werkeenheid vanwege de decentralisatie van subsidiegelden. De overdracht is voorzien op 1-10-2011 of zo snel mogelijk daarna.

#### 2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van de Cao Jeugdzorg, 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. **ondernemingsraad**: een ondernemingsraad (OR) 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 personeelsvertegenwoordiging;
- f. **CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst Jeugdzorg.

#### 3. **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.

#### 4. **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.

#### 5. **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;
  - 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 functiewijziging volgens het sociaal plan 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.

## 6. **Beschikbaarstelling sociaal plan**

De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

## 7. **Inwerkingtreding**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

## HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

### 8. **Geen gedwongen ontslagen**

Als gevolg van de overgang naar de nieuwe werkeenheden zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

### 9. **Werkgelegenheid**

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

## HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

### 10. **Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde overdrachtsdatum schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de overdracht voorleggen, dat tenminste omvat:
  - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de overdracht;
  - 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;
  - 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 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

### 11. Behoud individuele rechtspositie

1. Alle werknemers zullen overgaan van de oude naar de nieuwe werkeenheden, met volledig behoud van rechten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, arbeidsduur, werktijden, plaats van tewerkstelling, toepassing Cao Jeugdzorg en verworven rechten.

### 12. Verworven rechten

1. Indien de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de CAO heeft bij de oude werkeenheden, behoudt de werknemer deze rechten bij de nieuwe werkeenheden. 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 werkeenheden. 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 Almere op (datum)

Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg, namens deze:

.....  
Lt-kolonel mevrouw C.A. Voorham

Abvakabo FNV, namens deze:

.....  
Mevrouw W. Berentsen, bestuurder