



---

**Sociaal Plan ten behoeve van de medewerkers betrokken bij de overname  
van de Afvalinzameldienst van het Gewest Kop van Noord-Holland  
door de NV Huisvuilcentrale Noord-Holland.**

---

**Sociaal Plan ten behoeve van de medewerkers betrokken bij de overname  
van de Afvalinzameldienst van het Gewest Kop van Noord-Holland  
door de NV Huisvuilcentrale Noord-Holland.**

**Begripsbepaling**

**Artikel 1**

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. huidige werkgever: Gewest Kop van Noord-Holland (hierna: het Gewest).
- b. werkgever: NV Huisvuilcentrale Noord-Holland (hierna: HVC).
- c. medewerker: Persoon op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zoals opgenomen in bijlage 2 bij dit Sociaal Plan.
- d. salaris: Het bedrag in de salarisschaal dat op de medewerker van toepassing is bij het Gewest.
- e. salarispectief: De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker behorende bij de functie van de medewerker bij het Gewest.
- h. schaalsalaris: Schaal die als maatstaf dient voor de vaststelling van het salaris.
- i. salarisschaal: Het voor de medewerker van toepassing verklaarde schaalsalaris bij de HVC.
- j. CAR: De bij het Gewest van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
- k. UWO: De bij het Gewest van toepassing zijnde Uitwerkingsovereenkomst sector gemeenten.
- l. Enb-raam-CAO: De bij HVC van toepassing zijnde raam-CAO: een overkoepelende CAO voor alle ondernemingen aangesloten bij de werkgeversvereniging Energie- en Nutsbedrijven.
- m. CAO A&M: De bij HollandCollect van toepassing zijnde sector CAO: CAO Afval & Milieu deel Algemeen (A) en deel Services (B).

## **Algemeen**

### **Artikel 2**

1. Voor de medewerkers die per **[datum overgang]** in dienst zijn bij het Gewest, zoals aangegeven in bijlage 2 van dit Sociaal Plan, geldt dat zij op **[datum overgang]** in dienst treden bij de HVC.
2. De werkgevers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, zijn gehouden hun volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering ervan.
3. Bij het nemen van beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met zijn persoonlijkheid, opleiding, capaciteiten en omstandigheden, alsmede de vastgelegde vooruitzichten.

### **Werkingsduur en werkgelegenheidsgarantie.**

#### **Artikel 3**

1. De HVC garandeert toepassing van de afspraken in dit Sociaal Plan voor de duur van het dienstverband van de medewerker met de HVC. Deze garantie geldt ook voor de (eventuele) rechtsopvolgers van de HVC en zal zo nodig door de HVC bij deze rechtsopvolgers worden bedongen.
2. De HVC garandeert voor de duur van tien jaar geen gedwongen ontslag op grond van reorganisatie dan wel op grond van verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Dit laat toepassing van de overige ontslaggronden onverlet.

### **Plaatsing.**

#### **Artikel 4**

De medewerkers, zoals aangegeven in bijlage 2 van dit Sociaal Plan, treden per **[datum overgang]** in dienst bij de HVC en worden tewerkgesteld bij HollandCollect in dezelfde functie als die zij bekleedden op het moment direct voorafgaande aan de overgang. Voor deeltijdwerkers is de deeltijdfactor bij het Gewest uitgangspunt. De van toepassing zijnde functie is vermeld in bijlage 2 van dit Sociaal Plan.

### **Rechtspositie werkgever**

#### **Artikel 5**

Op het personeel in dienst van de HVC en te werkgesteld bij HollandCollect NV te Middenmeer zijn van toepassing de ENb-raam-CAO en de CAO A & M, onderdeel A en B en de geldende bedrijfsregelingen bij HollandCollect NV, met inachtneming van hetgeen in dit Sociaal Plan is vastgelegd. In geval van strijdigheid tussen de van toepassing zijnde bepalingen, prevaleert hetgeen hieromtrent in het Sociaal Plan is overeengekomen.

### **Ontslag/indiensttreding**

#### **Artikel 6**

De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, krijgt ontslag bij het Gewest onder gelijktijdige benoeming bij de HVC. De medewerker dient bij indiensttreding bij de HVC een afschrift te overleggen van zijn verzoek aan het Gewest om hem ontslag op aanvraag te verlenen.

### **Arbeidsduur**

#### **Artikel 7**

1. Voor de medewerkers die bij de HVC worden aangesteld bedraagt de formele arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week, onder gelijktijdige toekenning van 4 compensatie-uren per week. Voor parttimers geldt dit naar rato. De

compensatie-uren worden ingeroosterd.

2. Indien het bedrijfsbelang dit vereist kan de HVC na instemming van de ondernemingsraad de compensatie in tijd vervangen door een salarisgarantie. Wanneer hier sprake van is, wordt het uurloon van de compensatie-uren berekend op basis van het 1/156 gedeelte van het schaalsalaris van de medewerker. Het geldende schaalsalaris op het moment van wijziging is bepalend voor de genoemde berekeningswijze.

### **Salarisinpassing en salarisgarantie**

#### **Artikel 8**

1. Bij de indeling geldt dat het salarispectief voor de medewerker bij het Gewest uitgangspunt is voor de indeling in een salarisschaal bij de HVC.
2. De medewerker wordt ingedeeld in een salarisschaal van de CAO A&M deel B waarvan het maximum het dichtst aansluit onder het salarispectief van de medewerker.
3. De medewerker die nog niet het maximum van zijn salarispectief heeft bereikt wordt tot hij dit maximum bereikt ingedeeld in een naast lager schaalsalaris van de CAO A&M ten opzichte van zijn salaris bij het Gewest. Uitgangspunt hiervoor is de salarisschaal zoals vastgesteld op grond van lid 2. Indien het salaris van de medewerkers lager is dan het minimum van de op grond van lid 2 vastgestelde salarisschaal wordt de medewerker ingedeeld in het eerst volgend lagere schaalsalaris van een salarisschaal die lager is dan de salarisschaal zoals vastgesteld op grond van lid 2. Voor toekenning van periodieke verhogingen wordt uitgegaan van de periodiekmaand, zoals deze is vastgesteld in bijlage 2 van dit Sociaal Plan.
4. Indien lid 3 op de medewerker van toepassing is, wordt de salarinpassing uitgewerkt in een overzicht en als bijlage toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst.
5. Het verschil tussen het salaris bij het Gewest en het op basis van de vorige leden toegekende schaalsalaris wordt, voor zover als noodzakelijk, gegarandeerd door middel van een persoonlijke toelage.
6. De persoonlijke toelage op grond van dit sociaal plan wordt aangepast overeenkomstig de algemene salarisherzeningen van de CAO A & M.
7. De persoonlijke toelage wordt naar evenredigheid afgebouwd c.q. komt te vervallen bij een financiële verhoging anders dan bedoeld in lid 6. Hiervan kan o.a. sprake zijn in geval van plaatsing in een hogere schaal, toekenning van een hogere of nieuwe toelage etc.

### **Werktijden**

#### **Artikel 9**

Het rooster zoals dat voor de medewerker geldt bij het Gewest, blijft na overgang naar de HVC gehandhaafd, tenzij HollandCollect met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden en het bepaalde in de CAO A & M een aangepast rooster vaststelt.

### **Eindejaarsuitkering**

#### **Artikel 10**

1. Berekening van de eindejaarsuitkering bij de HVC, wordt in afwijking van het bepaalde in de CAO A & M, vastgesteld op 3% van het voor de medewerker geldende jaarsalaris exclusief de vakantie-uitkering met een minimum van € 836 bruto.

2. De in lid 1 bedoelde wijze van berekening van de eindejaarsuitkering, wordt gegarandeerd voor de duur van maximaal 10 jaar (tot 1 januari 2017), doch vervalt in ieder geval op het moment dat de berekening van de eindejaarsuitkering op grond van de CAO A & M een hogere uitkering op jaarbasis geeft aan de medewerker dan het resultaat van de berekening als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

## **Pensioenregeling**

### **Artikel 11**

1. Na indiensttreding bij de HVC wordt de bestaande collectieve pensioenverzekering bij het ABP voor betrokken medewerkers gecontinueerd.
2. De HVC garandeert voor medewerkers geboren voor 1-1-1950 de overgangsregeling voor de FPU-gemeenten. (zie CAR/UWO artikel 5a:3 voor hoogte aanvulling).

## **Diensttijd**

### **Artikel 12**

De in overheidsdienst doorgebrachte diensttijd van de medewerker, wordt aangemerkt als diensttijd als bedoeld in artikel A8 van de CAO A & M.

## **Afkoop gratificatie 12 ½ jaar ambtsjubileum**

### **Artikel 13**

De medewerker in dienst van het Gewest die op het moment van overgang korter dan 12½ jaar in overheidsdienst is, ontvangt bij de eindafrekening van het Gewest een uitkering ineens. Deze uitkering bedraagt € 16,- voor elk jaar dat het dienstverband bij de overheid heeft geduurd.

## **Verlofrechten**

### **Artikel 14**

1. Aan artikel A3.1 CAO A&M worden als feestdagen toegevoegd: Bevrijdingsdag en Goede Vrijdag.
2. De volgende vakantie-uren worden per jaar toegekend:

schalen A t/m E	165,6 uur
schalen F t/m I	172,8 uur
schalen J t/m Q	180 uur
bij 18 jaar en jonger	7,2 uur extra
45-55 jaar	14,4 uur extra
bij 55 jaar en ouder	28,8 uur extra

3. Het meerdere aantal vakantie-uren, boven het wettelijke aantal vakantie-uren op basis van de CAO A & M, wordt als bovenwettelijk verlof aangemerkt.
4. De HVC neemt van de tot de datum van overgang opgebouwde verlofrechten maximaal 72 uur over.
5. Het Gewest betaalt de overige verlofrechten uit bij de eindafrekening.
6. De compensatie-uren als vermeld in artikel 7 van dit sociaal plan blijven bij de toekenning van de verlofrechten buiten beschouwing.

## **Ouderschapsverlof**

### **Artikel 15**

1. Toegekend ouderschapsverlof op grond van de regeling bij het Gewest voor de datum van overgang naar de HVC blijft onverkort van kracht.
2. Het verlof als bedoeld in het eerste lid dient vóór 1 januari 2008 te zijn opgenomen,

## **Kledingverstrekking**

### **Artikel 16**

De HVC treft een regeling, waarbij als uitgangspunt geldt, dat alle kleding kosteloos wordt verstrekt, welke - mede uit veiligheids- en gezondheidsoverwegingen - noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie.

## **Afbouwregeling vergoeding wassen werkkleding**

### **Artikel 17**

Er wordt een afbouwregeling getroffen voor de jaarlijkse vergoeding á €226,89 (parttimers naar rato) die men ontvangt voor het wassen van werkkleding.

Men ontvangt het volgende percentage van de vergoeding:

- 1<sup>e</sup> jaar 90%
- 2<sup>e</sup> jaar 70%
- 3<sup>e</sup> jaar 40%

## **Overige regelingen**

### **Artikel 18**

De HVC treft de volgende regelingen:

- a. regeling dienststreizen;
- b. regeling bedrijfshulpverlening;
- c. regeling EHBO;
- d. regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden;
- e. regeling verrichten van nachtdiensten of overwerk door 55 jarigen en ouder;
- f. regeling voor de verschaffing van koffie en thee.

De HVC faciliteert dat de volgende zaken administratief overgaan van het Gewest naar HVC:

- a. de pensioenvoorziening (ABP)
- b. de ziektekostenverzekering (IZA)
- c. spaarloonregeling (van CB/Achmea naar ABN-AMRO)
- d. collectiviteitsvoordeel verzekeringen (Centraal Beheer)
- e. levensloop (loyalis)

## **Informatievoorziening**

### **Artikel 19**

De betrokken medewerkers zullen worden geïnformeerd over de inhoud van dit Sociaal Plan.

## **Bezwaarmogelijkheid**

### **Artikel 20**

Tegen een besluit ter uitvoering van dit Sociaal Plan kan de medewerker bezwaar indienen bij een bezwarencommissie. De beslissing van deze bezwarencommissie geldt als een bindend advies, onverminderd het recht van partijen een rechtelijke uitspraak te vragen.

De commissie bestaat uit de volgende leden:

- a. één lid aan de wijzen door de HVC;
- b. één lid namens de vakorganisaties en
- c. één door beide leden aan te wijzen onafhankelijke deskundige lid, als voorzitter.
- d. als secretaris van de commissie wordt een medewerker van de HVC aangewezen.

#### **Hardheidsclausule**

##### **Artikel 21**

1. In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor de medewerker, kan de HVC van het Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet beslist de HVC.

#### **Pakketvergelijking**

##### **Artikel 22**

Aan dit Sociaal Plan is als bijlage 1 toegevoegd een vergelijkend overzicht van de rechtspositie van het Gewest en de rechtspositie volgens de Sector-CAO Afval- en Milieu onderdeel A en B.

#### **Citeerartikel.**

##### **Artikel 23**

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als: 'Sociaal Plan AID'.

#### **Inwerkingtreding.**

##### **Artikel 24**


Het Sociaal Plan treedt in werking op het moment dat de medewerkers rechtspositioneel overgaan van het Gewest naar de HVC.

---

**Sociaal Plan AID ten behoeve van de medewerkers genoemd in bijlage 2 van dit plan.**

Datum:

Voor akkoord,  
Namens het Gewest Kop van Noord-Holland,  
G. Westerink, waarnemend voorzitter Algemeen Bestuur




Namens de NV Huisvuilcentrale Noord-Holland,  
ir W.C.H. van Lieshout MBA, algemeen directeur



Namens de bonden vertegenwoordigd in het georganiseerd overleg:

- ABVA/KABO FNV vertegenwoordigd door de heer B. Engel

- 
- CNV Publieke Zaak vertegenwoordigd door mevrouw S. van Rijkom



Bijlagen:

1. een vergelijkend overzicht van de rechtspositie van het Gewest en de rechtspositie van de HVC;
2. overzicht van personen op wie dit Sociaal Plan van toepassing is.