

Sociaal Plan

**Overgang niet-SW personeel WEZO Groen
naar ROVA**

**Wezo Groep Holding nv
WezoFlex bv
ROVA Holding nv**

CONCEPT

SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden

1. Wezo Groep Holding NV, Lingenstraat 9, 8028 PM Zwolle, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar algemeen directeur, de heer drs. W.J.E.M. Verkuylen, verder te noemen "WEZO"

en

2. WezoFlex bv, Lingenstraat 9, 8028 PM Zwolle, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar algemeen directeur, de heer drs. W.J.E.M. Verkuylen, verder te noemen "WEZO"

en

3. De naamloze vennootschap NV ROVA Holding, gevestigd Steinfurtstraat 2 te Zwolle, mede namens NV ROVA Gemeenten, beiden te dezen vertegenwoordigd door de heer ir. B. Groenhuis, directeur, verder te noemen: "ROVA",

en

4. De volgende organisaties van medewerkers, verder te noemen de vakorganisaties

- a. ABVAKABO FNV
- b. CNV Publieke Zaak

Partijen 1, 2, 3 en 4a en b gezamenlijk aan te duiden als "de partijen".

In aanmerking nemende dat,

- a. WEZO zich richt op de ontwikkeling van mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel deze mensen zo snel als mogelijk deel te laten nemen aan het arbeidsproces op een zo regulier mogelijke arbeidsplek. Uitgangspunt hierbij is dat mensen uit de doelgroepen, net als ieder ander die deelneemt aan het arbeidsproces, werk verricht passend bij hun capaciteiten;
- b. voor WEZO centraal staat dat men haar mensen, middelen, kennisstructuren en processen, primair ten dienste stelt van gemeenten teneinde participatie aan het arbeidsproces van burgers uit die gemeenten mogelijk te maken en te versterken. Hierbij maakt WEZO gebruik van werk dat zowel gegenereerd wordt vanuit de gemeenten als op de vrije commerciële markt;
- c. WEZO voor de uitvoering van deze taak beschikt over een productgroep Groen;
- d. WEZO voor de uitvoerende taken op het gebied van openbare ruimte en groenvoorziening wenst samen te werken met het gemeentelijk samenwerkingsverband ROVA waarbij WEZO zich zal concentreren op de begeleiding en doorontwikkeling van mensen met een achterstand tot de reguliere arbeidsmarkt en waarbij ROVA de verantwoordelijkheid draagt voor de beheertaken groen en openbare ruimte;
- e. alle medewerkers binnen de afdeling Groen conform de bijgaande en aangehechte lijst, alsmede de bijbehorende activa per 1-7-2012 worden overgedragen aan ROVA in navolging van het principe "medewerker volgt werk";
- f. ROVA is aangesloten bij de werkgeversvereniging Energie- en Nutsbedrijven (WENb) en dat als gevolg daarvan voor haar personeel de CAO Afval en Milieu Services van toepassing is;
- g. partijen ernaar streven de werkgelegenheid van de betreffende medewerkers zoveel mogelijk te borgen en deze voor tien jaar te garanderen. Partijen onderkennen echter dat zich omstandigheden kunnen voordoen waarbij door wegvallende taakopdracht van de huidige opdrachtgevers de garantie op werk niet kan worden nagekomen. In dat geval spreken partijen af zich tot het uiterste in te spannen de betreffende medewerkers op andere wijze

werk te bieden c.q. hen te begeleiden in het vinden van passend werk elders. Daarnaast geldt een terugkeergarantie van 5 jaar – ingaande 1 juli 2012 - naar WEZO onder het dan geldende Sociaal Statuut van WEZO.

- h. partijen willen waarborgen dat de belangen van de medewerkers maximaal worden behartigd en dat partijen daartoe een Sociaal Plan wensen te sluiten in het kader van de overgang van personeel in dienst van WEZO naar ROVA en dat dit Sociaal Plan thans als volgt wordt geformuleerd.

Komen als volgt overeen:

Hoofdstuk 1 Definities

1.1 Medewerker

De medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van hetzij Wezo Groep Holding nv hetzij WezoFlex bv (zie bijlage 1 voor de lijst met medewerkers). Waar in dit plan met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, zij, hem of haar worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers aangeduid.

1.2 Gelijkwaardige functie/eigen functie

Een functie die inhoudelijk, wat betreft werk- en denkniveau, gelijk of nagenoeg gelijk (tenminste 75% is aan de functie die de medewerker voor de overgang vervulde, volgens het principe medewerker volgt werk;

1.3 Standplaats

De locatie waar de medewerker zijn werkzaamheden verricht en/of van waar uit hij zijn werkzaamheden aanvangt.

1.4 Functieomvang

De formele arbeidsduur bij een fulltime dienstverband bedraagt 36 uur per week.

1.5 Salaris

Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in de Arbeidsvoorwaardenregelingen WEZO.

1.6 Bezoldiging

Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen (zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering) niet zijnde onkostenvergoedingen, alsmede het bedrag van een eventuele functioneringstoelage.

1.7 Functie

Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht,

1.8 Garantietoelage

De medewerker die overgaat naar ROVA en wordt belast met werkzaamheden met een lagere bezoldiging, behoudt de bezoldiging en de bezoldigingsvooruitzichten verbonden aan de functie die hij daarvoor bij WEZO vervulde. Het per saldo verschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van WEZO en ROVA wordt verwerkt in een garantietoelage. De garantietoelage draagt de kenmerken van normaal brutoloon en zal derhalve ook pensioengevend zijn en geïndexeerd worden conform de index in de CAO Afval en Milieu Services. De garantietoelage blijft gehandhaafd gedurende het dienstverband bij de ROVA, met dien verstande dat een salarisverhoging als gevolg van eventuele bevorderingen dan wel het aanvaarden van een andere functie, in mindering wordt gebracht op de garantietoelage. Bij een vrijwillige vermindering van de deeltijd van het dienstverband, zal de garantietoelage naar rato van de vermindering van uren worden verlaagd. Bij een verhoging van de deeltijd van het dienstverband zal de garantietoelage niet van toepassing zijn op de extra uren.

1.9 Diensttijd

Te denken valt aan:

- Diensttijd is tijd aangemerkt/doorgebracht als ABP-deelnemer (conform CAR-UWO).
- Deze diensttijd wordt meegenomen naar ROVA en telt daar onder andere mee bij de bepaling van de jubileumgratificatie en de WW-uitkering.

1.10 Salarisperspectief

De opeenvolgende salarisperiodes tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal WEZO van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten overgang met betrekking tot medewerkers

2.1 Medewerker volgt werk en diensttijd

Bij de overgang van het personeel geldt het principe van "mens volgt werk". De diensttijd (anciënniteit) die opgebouwd is bij WEZO wordt meegenomen naar de ROVA.

2.2 De standplaats

In navolging van het principe "mens volgt werk" zal de standplaats voor de betrokken medewerkers de ROVA vestiging in Zwolle zijn.

2.3 Het arbeidsvoorwaardenpakket

Het arbeidsvoorwaardenpakket bij ROVA zal zodanig zijn dat negatieve verschillen ten opzichte van het arbeidsvoorwaardenpakket bij WEZO per saldo worden voorkomen. Het doel is dat medewerkers van WEZO er bij indiensttreding bij ROVA niet op achteruit gaan. Het per saldoverschil tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van WEZO en ROVA wordt verwerkt in een samengestelde garantietoelage per vergelijkbaar onderwerp. Deze garantietoelage draagt de kenmerken van normaal loon en is pensioengevend.

2.4 Compensaties

Wanneer sprake is van onredelijkheid op individueel niveau tussen het oude en het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, zullen aanvullend op individueel niveau compensaties worden toegekend door ROVA.

2.5 Verhuisplicht.

Indiensttreding bij ROVA zal geen verhuisplicht tot gevolg hebben.

2.6 CAO / Regelingen

Bij ROVA zijn de CAO Afval en Milieu Services en de Bedrijfsregelingen van ROVA van toepassing.

2.7 AVO

Het Sociaal Plan zal ter overeenstemming voorgelegd worden aan de door WEZO ingestelde AVO-commissie.

2.8 Communicatie bij overgang

Partijen zullen zorgdragen voor een zorgvuldig overgangstraject waarbij medewerkers zowel collectief als individueel worden voorgelicht over de gevolgen van de overgang. Per individuele medewerker wordt een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd waarbij de medewerker zich mag laten bijstaan door een derde. Voorafgaand aan dit gesprek ontvangt de medewerker de arbeidsovereenkomst en aanvullende informatie.

2.9 Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Als bijlage van dit sociaal plan is een 'harmonisatiearbeidsvoorwaarden-lijst' toegevoegd waarop een overzicht vermeld is van de geldende arbeidsvoorwaarden van zowel WEZO als ROVA en de gemaakte afspraken met betrekking tot de overbrugging van de verschillen tussen deze arbeidsvoorwaarden.

2.10 Pensioenvoorziening

De betrokken medewerkers kunnen de volledige pensioenvoorziening bij het ABP continueren.

Hoofdstuk 3 Wijze overgang personeel naar ROVA

3.1 Gedwongen ontslagen

Er zullen als gevolg van deze overgang van personeel geen gedwongen ontslagen vallen.

3.2 Gelijkwaardige functie

De medewerker zal in dienst van ROVA op basis van het principe 'mens volgt werk' in een gelijkwaardige functie worden geplaatst. Op basis van de functiebeschrijving van WEZO wordt de medewerker in het functie(profiel) van ROVA gepast dat het meest aansluit bij de functiebeschrijving van WEZO.

Hoofdstuk 4 Algemeen

4.1 Ontslag

De medewerkers als bedoeld in hoofdstuk 1, artikel 1.1 van dit Sociaal Plan, krijgen per de datum van indiensttreding bij ROVA eervol ontslag van WEZO op basis van artikel 8:3 CAR-UWO. Bij het te verlenen ontslag wordt geen opzegtermijn in acht genomen.

4.2 Pensioenvoorziening

ROVA draagt zorg voor het continueren van de volledige pensioenvoorziening bij het ABP, zoals ten tijde van het afsluiten van dit sociaal plan voor de betreffende medewerkers geldt.

4.3 Ziektekostenverzekering

4.3.1

ROVA geeft een werkgeversbijdrage, conform de CAO Afval en Milieu Services, aan de aanvullende verzekering ziektekosten bij de collectieve contractpartner van € 175,- bruto per jaar, maandelijks uitgekeerd, gedurende de looptijd van de CAO. In 2012 is dat de collectieve contractpartner Zilveren Kruis Achmea.

De medewerkers vermeld in bijlage 1 kunnen zonder medische keuring overstappen naar de collectieve contractpartner Zilveren Kruis Achmea. Uitgezonderd is het meest uitgebreide tandartspakket en het extra ziekenhuispakket vanaf 65 jaar: hiervoor is wel een medische keuring van toepassing.

4.3.2

De werkgeversbijdrage van ROVA wordt door ROVA voor maximaal 5 jaar op maandelijkse basis uitgekeerd aan IZA verzekerden. Daarna komt de vergoeding te vervallen of kan men overstappen naar de collectieve contractpartner van ROVA.

4.3.3

Voor het verschil tussen de werkgeversbijdrage van WEZO (€ 296,- per jaar voor medewerkers met salaris tot maximum schaal 6) en ROVA, zullen IZA verzekerden door ROVA worden afgekocht. De afkoopsom bedraagt een bruto bedrag ineens ter grootte van 5 maal het jaarlijkse verschil tussen de bijdrage voor IZA van WEZO en de bijdrage voor Zilveren Kruis Achmea van ROVA (meetpunt verschil 1-7-2012 op basis van de dan geldende CAO's)¹.

4.3.4

In tegenstelling tot de huidige situatie bij WEZO, zal de medewerker in dienst van ROVA zelf zorg moeten dragen voor de afdracht van de premie ziektekosten. Die wordt in dienst van ROVA niet langer door de werkgever ingehouden op het netto loon.

4.4 Arbodienst

ROVA draagt zorg voor aansluiting bij een gecertificeerde Arbodienst.

4.5 Jubileum

In navolging van de CAO Afval en Milieu Services bestaat voor medewerkers het recht op jubileumgratificaties. Ter bepaling van het recht op jubileumgratificaties bij ROVA telt de in dat kader

¹ Indien door de medewerker gewenst, kan eventueel ook een jaarlijkse uitkering afgesproken worden gedurende 5 jaren.

bij WEZO bepaalde diensttijd volledig mee. De jubileumgratificatie voor 10, 20, 30 en 40 jaar bij WEZO – op enkele medewerkers als bedoeld in hoofdstuk 1, artikel 1.1 van dit Sociaal Plan van toepassing – wordt overgenomen door de ROVA.

4.6 Studiefaciliteiten

4.6.1

Voor de beoordeling omtrent eventuele verplichtingen bij WEZO tot terugbetaling van genoten studiefaciliteiten bij ontslag, wordt indiensttreding bij ROVA niet als een dergelijk ontslag aangemerkt.

4.6.2

De door WEZO aan medewerker toegekende studiefaciliteiten worden door ROVA overgenomen.

Hoofdstuk 5 Aanvang dienstbetrekking

5.1 Arbeidsovereenkomst.

ROVA verplicht zich met de medewerker die bij haar in dienst treedt een arbeidsovereenkomst aan te gaan overeenkomstig het dienstverband bij WEZO. In dat kader zal een vast dienstverband worden vervangen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

5.2 Arbeidsongeschiktheid

5.2.1

De medewerker die op de dag voor overgang naar ROVA geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de bij ROVA te vervullen functie en bij wie de mogelijkheid op blijvende arbeidsongeschiktheid aanwezig is, zulks ter beoordeling van de Arbodienst van ROVA, treedt vooralsnog niet in dienst van ROVA en blijft bij WEZO in dienst.

5.2.2

De in 5.2.1 bedoelde medewerker die binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag volledig hersteld wordt verklaard voor zijn eigen functie, treedt alsnog in dienst van ROVA.

5.2.3

De in 5.2.1 bedoelde medewerker die gedurende het ziekteverzuimbegeleidingstraject herplaatst kan worden in de eigen functie treedt, voor het gedeelte waarvoor de herplaatsing geldt, in dienst van ROVA.

5.2.4

De in 5.2.1 bedoelde medewerker kan tot de datum waarop hij op grond van het gestelde in 5.2.2 en 5.2.3 in dienst treedt van ROVA, dan wel tot de datum waarop aan de medewerker tengevolge van blijvende arbeidsongeschiktheid ontslag is verleend op grond van artikel 8.5 CAR-UWO, gedetacheerd worden bij ROVA.

5.2.5

In de situatie als genoemd onder het 5.2.2 en 5.2.3 van dit artikel is het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden

6.1 Salarisgaranties perspectief

6.1.1

De medewerker houdt bij ROVA recht op het netto salaris- (exclusief inhouding premie ziektekosten²) en het bruto salaris perspectief zoals die voor hem golden bij WEZO op de dag voor overgang.

6.1.2

De huidige CAO gemeenten 2009-2011 met een looptijd tot 1 juli 2011, is verlengd in afwachting van de nieuwe CAO. De afspraken uit de nog af te sluiten nieuwe CAO worden gerespecteerd. Eventuele

² In tegenstelling tot de huidige situatie bij WEZO, zal de medewerker in dienst van ROVA zelf zorg moeten dragen voor de afdracht van de premie ziektekosten. Die wordt in dienst van ROVA niet langer door de werkgever ingehouden.

verhogingen worden toegevoegd aan de garantietoelage, indien die verhoging bekend wordt na de datum van overgang.

De huidige CAO Afval & Milieu Services heeft een looptijd tot 1 juni 2011. Voor zover mogelijk wordt de vergelijking gemaakt op basis van de nieuwe CAO Gemeenten en de nieuwe CAO Afval & Milieu Services. Mochten verhogingen als gevolg van de nieuwe CAO Afval & Milieu Services bekend worden ná de datum van overgang van het personeel en die verhogingen een terugwerkende kracht hebben tot de datum van overgang, dan wordt die verhoging in mindering gebracht op de garantietoelage.

6.1.3

Daar waar nodig zal in het kader van dit artikel door ROVA gewerkt worden met garantietoelagen. De garantietoelage draagt de kenmerken van normaal brutoloon en zal derhalve ook pensioengevend zijn en geïndexeerd worden conform de index in de CAO Afval en Milieu Services.

6.1.4

Een dienstverband van 36 uur wordt beschouwd als een fulltime (100%) dienstverband voor wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

6.2 Verlof, vakantie en compensatie

6.2.1

Voor de medewerker die per de datum van indiensttreding bij ROVA nog tegoeden heeft bij WEZO aan verlof of tijd voor tijd als gevolg van overwerk, kan hij/zij die meenemen voor zover dat uren betreft over 2012. Van 2011 kan maximaal het aantal uren worden meegenomen dat overeenkomt met het aantal werkuren in één week. Het overblijvende aantal uren zal worden uitbetaald door WEZO, tenzij per individuele medewerker aantoonbaar afwijkende afspraken zijn gemaakt en deze afspraken ten tijde van ondertekening van dit sociaal plan bekend zijn gemaakt.

6.2.2

De medewerker kan per de datum van indiensttreding bij ROVA aan WEZO verzoeken om overuren en/of vakantieverlof uit te betalen. Bestaande afspraken in dit kader zullen worden geëerbiedigd.

6.2.3

De vakantierechten en compensatie-uren van medewerkers zullen door ROVA worden overgenomen, inclusief de verlofrechten in verband met leeftijdsdagen en dienstjaren. De medewerkers behouden het recht op de opbouw van verlof en verlofrechten (compensatie-uren). Dit betekent dat zij feitelijk veertig uren per week kunnen blijven werken en wekelijks, naar keuze, vier compensatie-uren kunnen opbouwen (o.b.v een fulltime dienstverband, parttime naar evenredigheid). Zie ook artikel 1.6.

6.2.4

In dit Sociaal Plan wordt gegarandeerd dat de medewerkers hun verlofrechten op Goede Vrijdag behouden. Medewerkers kunnen er voor kiezen deze dag als werkdag te bestempelen en daarvoor in de plaats 1 roostervrije dag toe te voegen aan hun verlofrechten.

6.3 Nevenfuncties

De medewerker dient bij indiensttreding bij ROVA te melden of, en zo ja welke nevenfunctie(s) hij verricht. ROVA zal de betaalde nevenfuncties overnemen die bij WEZO zijn gemeld en die door WEZO akkoord zijn bevonden. De medewerker zal ROVA ook de op de hoogte stellen van zijn onbetaalde nevenfuncties. Voor 2012 hebben geen medewerkers betaalde nevenwerkzaamheden gemeld.

6.4 Ouderschapsverlof

De medewerker behoudt de aanspraak op betaald ouderschapsverlof voor kinderen geboren vóór 1 januari 2013.

6.5 IPAP (Arbeidsongeschiktheidsverzekering)

ROVA voorziet conform de CAO Afval en Milieu Services in een bijdrage van 0,2% aan de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis. Deze wordt verrekend met overige garanties binnen een periode van vijf jaar.

6.6 Woon-werkverkeervergoeding

Met medewerkers worden individuele afspraken gemaakt over de tegemoetkoming woon-werkverkeer waarbij de verschillen in tegemoetkoming met de Bedrijfsregeling van ROVA door ROVA zoveel mogelijk worden gecompenseerd door garanties, zolang deze voldoen aan de fiscale wetgeving.

6.7 Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk gaat onder de geldende ROVA overwerkregeling vallen. De vergoeding voor overwerk op zaterdag blijft gehandhaafd op het niveau van WEZO voor de duur van 5 jaar. Binnen deze periode zal 1 maal per jaar verrekening plaatsvinden van het verschil tussen de vergoeding van WEZO op zaterdag en ROVA daarin gecorrigeerd voor de hogere overwerk vergoeding bij ROVA op de doordeweekse dagen tussen 06.00-20.00 uur.

6.8 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering van WEZO van 6% zal worden gegarandeerd en zal in ieder geval verrekend worden met de resultaatafhankelijke beloning en eventuele andere incidentele beloningen van ROVA zolang de som van deze uitkeringen boven de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomen. Wanneer over een aaneengesloten periode van drie jaren de resultaatafhankelijke uitkering van ROVA uitkomt boven de som van de eindejaarsuitkering van WEZO vervalt de garantie en wordt vanaf dat jaar de CAO Afval en Milieu Services gevolgd.

6.9 WW-uitkering

De voor medewerker geldende boven- en nawettelijke regeling bij werkloosheid zoals bepaald in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO zal door ROVA worden overgenomen, voor zover medewerkers daar in de huidige situatie aanspraak op kunnen maken en met dien verstande dat vanaf 2012 aangesloten wordt bij de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van de hoogte en duur van uitkeringen i.v.m. werkloosheid. Hiervoor wordt dan vanaf 1 juli 2012 de CAO gemeenten gevolgd.

Hoofdstuk 7 Ondernemingsraad

Bij de ROVA is een afvaardiging van de vestiging in Zwolle opgenomen in de Ondernemingsraad van ROVA. Bij de verkiezingen voor de Ondernemingsraad ROVA in 2013 zullen de voormalige WEZO medewerkers vertegenwoordigd kunnen worden volgens de gangbare verdeling. De medewerkers krijgen actief en passief kiesrecht.

Hoofdstuk 8 Hardheidsclausule

8.1

Op verzoek van de medewerker zal ROVA in positieve zin afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan indien toepassing van dit sociaal plan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

8.2

Op de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn de bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling WEZO bepalend zoals deze luiden op het moment van overgang.

8.3

Partijen verplichten zich om in goed overleg en op basis van overeenstemming een oplossing te zoeken voor zaken die niet of niet volledig in deze overeenkomst zijn geregeld.

Hoofdstuk 9 Geschillencommissie

9.1 Geschillencommissie

9.1.1

Er is een onafhankelijke geschillencommissie.

9.1.2

De medewerker die een probleem ervaart in de toepassing van dit Sociaal Plan kan tegen een besluit in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan, binnen 30 dagen nadat hij redelijkerwijs van deze beslissing kennis heeft kunnen nemen, bezwaar aantekenen bij de commissie.

9.1.3

De medewerker kan eveneens binnen 30 dagen beroep instellen bij de commissie indien WEZO nalaat binnen 2 maanden uitspraak te doen over een door de medewerker op de basis van dit Sociaal Plan, dan wel in verband met zijn overgang naar ROVA, gedaan verzoek.

9.2 Samenstelling

9.2.1

De commissie bestaat uit 3 leden die niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan.

9.2.2

Partijen te ener zijde, WEZO en ROVA en partij te ander zijde, de vakorganisaties, in dit Sociaal Plan, benoemen ieder 1 lid. Voorts wijzen de beide partijen een gezamenlijk derde lid als voorzitter aan.

9.3 Bevoegdheid

9.3.1

De commissie neemt kennis van alle zaken die haar ter zake van een verschil van mening tussen WEZO en/of ROVA en de medewerker in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan worden voorgelegd.

9.3.2

De commissie doet alleen uitspraak over schriftelijk voorgelegde geschillen.

9.3.3

Indien de commissie niet tot een uitspraak kan komen, kan zij partijen in dit Sociaal Plan vragen om advies dan wel om een voorziening te treffen.

9.3.4

Uitspraken van de geschillencommissie zijn voor partijen bindend.

9.4 Werkwijze

9.4.1

De voorzitter leidt de vergadering.

9.4.2

Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door een medewerker van ROVA.

9.4.3

De commissie vergadert binnen 20 werkdagen nadat een beroep bij haar is ingesteld.

9.4.4

Oproepingen door vergaderingen worden - behoudens spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter - tenminste 10 werkdagen tevoren aan de leden verzonden.

9.4.5

De commissie is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de meerderheid van de leden aanwezig is.

9.4.6

Indien de commissie op grond van artikel 9.3.3 om advies dan wel een voorziening heeft gevraagd, wordt daarover binnen 30 dagen door partijen in dit Sociaal Plan een uitspraak gedaan,

9.4.7

De commissie doet zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden, uitspraak op een bij haar ingesteld beroep.

9.4.8

De commissie is bevoegd deskundigen te horen.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Het Sociaal Plan wordt aangemeld bij het Ministerie van SZW teneinde de status van collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de CAO te verkrijgen,

Ondertekening

Namens Wezo Groep Holding nv,

Namens WezoFlex bv

Namens NV ROVA Holding,

De heer W.J.E.M. Verkuylen

De heer W.J.E.M. Verkuylen

De heer B. Groenhuis

Datum:

Datum:

Datum:

Namens ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

Mevrouw M. Langebeek

De heer M. Matser

Datum:

Datum: