

CONCEPT SOCIAAL PLAN

Gemeenschappelijke regeling Welstand en Monumenten Midden Nederland

Inleiding

Welstand en Monumenten Midden Nederland (WMMN) is een gemeenschappelijke regeling waar 20 gemeenten bij zijn aangesloten. Als gevolg van een aantal wijzigingen in wetgeving en behoeften van deelnemende gemeenten, is gebleken dat de grondslag van de gemeenschappelijke regeling in belangrijke mate is komen te vervallen.

De afgelopen periode is gezocht naar mogelijkheden om van WMMN een toekomstbestendige organisatie te maken. Gebleken is dat samenwerking met LEU (Landschap Erfgoed Utrecht) aansluit op de werkzaamheden van WMMN. Op professioneel gebied kunnen organisaties elkaar inhoudelijk aanvullen en versterken. Daarnaast is deze samenwerking goed voor de ruimtelijke kwaliteit binnen de Provincie Utrecht.

Om dit samenwerkingsverband mogelijk te maken, wordt een stichting opgericht waarin de advisering van WMMN zal worden ondergebracht.

De werknemers die nu werkzaam zijn binnen de gemeenschappelijke regeling (zeven in totaal) komen - indien zij hiermee instemmen - per 1 januari 2016 in dienst van de Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o.

Op de rechtspositie van deze werknemers is vanaf 1 januari 2016 de CAO Gelders Genootschap van toepassing. Er is voor deze cao gekozen, omdat deze het beste aansluit bij de huidige rechtspositieregeling Utrecht die thans van toepassing is op de werknemers.

Om de gevolgen van de overgang van de Arbeidsvoorwaardenregeling Utrecht (ARU) met de uitvoeringsregelingen Gemeente Utrecht (URU) naar de CAO Gelders Genootschap te regelen, is dit Sociaal Plan vastgesteld door het algemeen bestuur.

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan heeft betrekking op alle werknemers die op 31 december 2015 werkzaam zijn bij WMMN en die per 1 januari 2016 in dienst treden bij de Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o.

Algemene uitgangspunten

- In principe blijft de werknemer in eenzelfde, dan wel generieke passende functie werkzaam bij de nieuwe werkgever (Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o.).
- De inhoud van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket van de huidige werknemers die per 1 januari 2016 in dienst treden van de Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o., is gelijkwaardig aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat van toepassing is op de huidige werknemers die werkzaam zijn bij WMMN (peilmoment 31 december 2015).
- Schriftelijk met de werknemer overeengekomen individuele afspraken worden overgenomen in de arbeidsovereenkomst of in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.
- Voor de totstandkoming van dit Sociaal Plan is gebruik gemaakt van een pakketvergelijking tussen de rechtspositie Gemeente Utrecht en de CAO Gelders Genootschap als het gaat om beloning en arbeidsduur (peilmoment 31 december 2015).

DEFINITIES

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst tussen de nieuwe werkgever en de werknemer die overkomt van WMMN
ARU	Arbeidsvoorwaardenregeling Utrecht
Awb	Algemene wet bestuursrecht
CAO	CAO Gelders Genootschap
Datum overgang	De datum waarop de werknemer blijkens de arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij de nieuwe werkgever
Functie	Het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer wordt verricht
Gemeente	Gemeente Utrecht
Indiensttredingsdocument	Startdocument in nieuwe personeelsdossier van werknemer bij nieuwe werkgever Document met gegevens, noodzakelijk voor de nieuwe werkgever om dit Sociaal Plan goed te kunnen uitvoeren
RGU	Rechtspositieregeling Utrecht
Salaris	Het voor de werknemer geldende bedrag van de schaal, als bedoeld in artikel 3:1 van de ARU
Salarisperspectief	De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal, geldend op 31 december 2015
URU	Uitvoeringsregeling Utrecht
Werkgever	De oude werkgever is de gemeenschappelijke regeling WMMN De nieuwe werkgever is Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o., hierna te noemen 'nieuwe werkgever'
Werknemer	Ambtenaar, zoals bedoeld in de RGU en werkzaam bij de oude werkgever, dan wel de werknemer, zoals bedoeld in de CAO Gelders Genootschap en werkzaam bij de nieuwe werkgever

Artikel 1 - Overgang naar de nieuwe werkgever

- 1.1** Alle werknemers die bij WMMN een functie vervullen, worden per de datum van overgang eervol ontslagen uit hun ambtelijke aanstelling bij de oude werkgever onder gelijktijdige aanbieding van een arbeidsovereenkomst voor een passende functie door de nieuwe werkgever. De formele ontslagprocedure wordt beschreven in artikel 2.
- 1.2** De werknemers met een vaste aanstelling ontvangen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met in het contract opgenomen eenzelfde vaste arbeidsduur per week, zonder proeftijd.
De werknemers met een tijdelijke aanstelling ontvangen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met in het contract opgenomen eenzelfde arbeidsduur per week, overeenkomstig de looptijd vanaf de datum van overgang van het contract bij de oude werkgever.
De werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een gegarandeerd minimum en/of maximum.
De werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, overeenkomstig de looptijd vanaf de datum van overgang van het contract bij de oude werkgever met een gegarandeerd minimum en/of maximum aantal uren per overeengekomen periode.
- 1.3** Alle individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, zullen worden overgenomen door de nieuwe werkgever.
- 1.4** De nieuwe werkgever biedt alle werknemers een functie aan die vergelijkbaar is met de functie die is vervuld vóór de verzelfstandiging.
- 1.5** Dit Sociaal Plan blijft van kracht totdat de laatste werknemer die overgaat van de gemeenschappelijke regeling naar de stichting (de nieuwe werkgever) uit dienst treedt.

Artikel 2 - Ontslagprocedure

- 2.1** Met betrekking tot het aanbod van de nieuwe, passende functie wordt aan alle werknemers een voorgenomen besluit voorgelegd. De werknemers kunnen binnen een redelijke termijn (14 dagen) hun zienswijze op dit voorgenomen besluit kenbaar maken.
- 2.2** Na indiening van de zienswijze zal het algemeen bestuur het ontslagbesluit nemen. Tegen dit besluit staat voor de werknemers de bezwaar- en beroepsprocedure op basis van de Awb open.
- 2.3** Indien in een bezwaar- en beroepsprocedure wordt geoordeeld dat de aangeboden functie passend is en de werknemer weigert deze functie, dan heeft de werknemer geen aanspraak op WW en de aanvullende en aansluitende uitkering, zoals genoemd in artikel 19.10 en 19.15 ARU.
- 2.4** Nadat het ontslagbesluit is genomen, wordt de aanstelling van de werknemer opgezegd en geldt de vastgelegde opzegtermijn (in de meeste gevallen drie maanden).

Artikel 3 - Garantiebepalingen

3.1 Diensttijd

De diensttijd, doorgebracht bij de oude werkgever die direct voorafgaat aan de ontslagdatum, telt mee voor de toepassing van bepalingen uit de cao, waarvoor de diensttijd die is doorgebracht bij de nieuwe werkgever, van belang is.

3.2 Salaris, garantie en rechtspositionele aanspraken

3.2.1 De werknemer behoudt aanspraak op het brutosalaris en het brutosalarisperspectief dat hij onder dezelfde omstandigheden zou hebben genoten, indien zich per peildatum geen wijziging zou hebben voorgedaan. De werknemer behoudt het salarisperspectief dat hij had op de peildatum. Indien dit afhankelijk was van het functioneren, blijft dit van kracht. In het indiensttredingsdocument wordt opgenomen welk salarisperspectief de werknemer heeft.

3.2.2 De vaststelling van salarisgroep en -trede vindt plaats door bij het salaris per maand van de werknemer 1/12 eindejaarsuitkering op te tellen. Op basis van een pakketvergelijking worden aanspraken op persoonsgebonden budget en levensloopbijdrage verdisconteerd in het salaris. Tevens wordt in deze pakketvergelijking een relatie gelegd tussen het salaris, de arbeidsduur en verlof per jaar in beide cao's. Dit leidt tot een salarisrecht bij overgang.

Indien het salarisrecht hoger is dan de inpassing in de cao, behoudt de werknemer het meerdere als garantietoelage. De garantietoelage wordt geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkelingen in de cao. Vermeerdering van het aantal arbeidsuren heeft geen invloed op deze garantietoelage. Bij vermindering wordt de vergoeding naar rato verminderd.

Indien de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisniveau, dan wordt de garantietoelage verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van de bevordering.

Als de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever op verzoek van werknemer in een lager betaalde functie wordt geplaatst, wordt een toelage vastgesteld dat passend is bij dat salarisniveau.

3.2.3 Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, zoals een arbeidsmarkttoeslag of een persoonlijke toeslag/toelage, worden overgenomen door de nieuwe werkgever. Van deze afspraken wordt een overzicht gemaakt, dat met de werknemer wordt besproken. Op het moment dat werknemer naar een hogere functie gaat, vervalt de arbeidsmarkttoeslag.

Artikel 4 - Levensloopbijdrage en persoonsgebonden budget

Werknemers die op 1 januari 2016 aanspraak maken op een levensloopbijdrage op grond van artikel 6:11 RGU, behouden deze aanspraak. Werknemers die op 1 januari 2016 aanspraak maken op een persoonsgebonden budget op grond van URU 15z, behouden deze aanspraak eveneens.

Zowel de levensloopbijdrage, als het persoonsgebonden budget zijn door middel van de per werknemer gemaakte pakketvergelijking, verdisconteerd in het salaris van de werknemer.

Artikel 5 - Pensioen

De pensioenregeling voor de overgaande werknemers wijzigt niet: zij blijven aangesloten bij het ABP.

Indien vrijwillige voortzetting aan de pensioenregeling van het ABP niet kan worden gerealiseerd, zal - onder handhaving van de op het per peilmoment 31 december 2015 opgebouwde aanspraken (inclusief eventuele aanspraken prepensioen en VUT) en nog op te bouwen aanspraken - overgang naar een andere pensioenregeling worden gerealiseerd. Dit zal in overleg met de werknemers worden vormgegeven.

Artikel 6 - Vakantieverlof en leeftijdsverlof

Alvorens de overgang naar de nieuwe werkgever plaatsvindt, worden bestaande aanspraken op vakantieverlof zo veel mogelijk genoten. Indien een werknemer een stuwmeer aan verlof heeft, wordt in onderling overleg gekeken naar een maatwerkoplossing. Er worden geen verlofuren mee overgenomen.

De aanspraken op vakantieverlof en leeftijdsverlof zijn in de CAO Gelders Genootschap afwijkend. Het verschil in aanspraken is verdisconteerd in het salaris van de werknemers op grond van de gemaakte pakketvergelijking per werknemer.

Artikel 7 - Arbeidsduur

De normale arbeidsduur per week bedraagt op basis van de rechtspositieregeling Utrecht 36 uur. De normale arbeidsduur in de CAO Gelders Genootschap bedraagt gemiddeld over een jaar 38 uur per week. Er wordt 40 uur per week gewerkt, waardoor recht bestaat op negen adv-dagen. Het verschil in arbeidsduur is verdisconteerd in het salaris van de werknemer op grond van de per werknemer opgestelde pakketvergelijking.

Artikel 8 - Reiskosten woon/werkverkeer

De werknemers behouden na de overgang aanspraak op de voor hun bij WMMN geldende reiskostenregeling.

Artikel 9 - Ouderschapsverlof

Werknemers die uiterlijk op 1 januari 2016 aanspraak maken op ouderschapsverlof, kunnen dit opnemen tegen de bepalingen, zoals die in de rechtspositieregeling van de oude werkgever gelden vóór datum van overgang. Aanspraken op ouderschapsverlof die ontstaan zijn op of na de datum van overgang vallen onder de bepalingen van de CAO Gelders Genootschap.

Artikel 10 - Tegemoetkoming ziektekostenverzekering/collectieve ziektekostenverzekering

Werknemers die op grond van de rechtspositieregeling Utrecht gebruik maken van een collectieve ziektekostenverzekering IZA/Zilveren Kruis, maken aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering. Na overgang behouden werknemers deze aanspraak.

De aanspraak is verdisconteerd in het salaris van werknemers op basis van de per werknemer opgestelde pakketvergelijking. Op grond van artikel 27 CAO Gelders Genootschap draagt de nieuwe werkgever zorg voor de totstandkoming van een collectieve ziektekostenverzekering bij een ziektekostenverzekeraar, te weten VGZ.

Artikel 11 - Verlengde opzegtermijn en mobiliteit bevorderende maatregelen

Voor alle werknemers die werkzaam zijn bij WMMN en in het kader van de verzelfstandiging in dienst treden bij de nieuwe werkgever, geldt **over een periode van drie jaar na de overgang** een verlengde opzegtermijn van twee jaar bij ontslag wegens reorganisatie, zoals dit nu is vastgelegd in het sociaal statuut (artikel 19.3 ARU en bijlage 15e URU). Deze termijn van twee jaar is inclusief een eventuele toepassing van de (wettelijke) opzegtermijn.

Ten behoeve van het 'van werk naar werk'-traject worden door zowel de werkgever, als de werknemer inspanningen geleverd. In geval van een (dreigend) reorganisatie-ontslag in deze periode van twee jaar kunnen hierbij de hierna genoemde instrumenten worden ingezet:

- Inschakeling loopbaancentrum van de Gemeente Utrecht of een ander outplacementbureau
- Loopbaanonderzoek
- Sollicitatieverlof
- Individuele afspraken
- Elders werken op proef
- Bieden van psychische begeleiding
- Hardheidsclausule in bijzondere gevallen

Indien binnen de genoemde periode van twee jaar door de werknemer ander werk wordt gevonden en het nettosalaris, inclusief toelagen en toeslagen, bij de nieuwe werkgever lager is in vergelijking met de netto bezoldiging bij de oude werkgever, kan een suppletie worden gegeven tot 100% van de netto bezoldiging met een maximum van 15% daarvan.

De periode voor deze suppletie is maximaal gelijk aan de fictieve WW-uitkeringsperiode. De suppletie wordt berekend op basis van een dienstverband voor eenzelfde aantal uren.

Artikel 12 - (Bovenwettelijke) regeling opgebouwde WW-rechten

Bij indiensttreding van de Stichting Ruimtelijke Kwaliteit i.o. behouden de werknemers hun opgebouwde rechten als het gaat om de aanvullende uitkering op de werkloosheidsuitkering op grond van de op 31 december 2015 geldende ARU (artikel 19.10) bij reorganisatie en de aansluitende/nawettelijke uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering op grond van de op 31 december 2015 geldende ARU (artikel 19.15). De tot aan de datum van overgang opgebouwde rechten worden per werknemer berekend en vastgesteld.

Artikel 13 - Overdracht werknemers

Voor alle werknemers op wie het Sociaal Plan van toepassing is, wordt naast de arbeidsovereenkomst een indiensttredingsdocument opgesteld.

Van deze werknemers dienen minimaal de volgende gegevens in het indiensttredingsdocument te worden vermeld:

- Naam, voornaam, geboortedatum, geboorteplaats, woonplaats, nationaliteit, huidige en nieuwe functie (beschrijving)
- Datum indiensttreding bij oude en nieuwe werkgever
- Arbeidsduur en werktijden per week bij oude en nieuwe werkgever
- Aantal dienstjaren bij de oude werkgever en overige overheidswerkgevers
- De bruto inschaling, toelagen en maximale uitloop
- Nieuwe inschaling, salaris, toelagen en maximale uitloop met de daarbij behorende bruto salariëring
- Aard en eventueel termijn van het dienstverband bij de oude werkgever (onbepaalde tijd of bepaalde tijd)
- Aantal uren vakantieverlof en leeftijdsverlof
- Aanduiding van eventuele uitgeoefende/gehonorerde nevenbetrekking(en)

WMMN zal er zorg voor dragen dat over de inhoud van het indiensttredingsdocument ten minste eenmaal een gesprek wordt gevoerd met iedere betrokken werknemer.

De betrokken werknemer tekent daarbij voor de overdracht van de besproken gegevens.

Artikel 14 - Begeleidingscommissie

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld met als taak:

- adviseren in het geval van onbillijkheden in de uitvoering van het Sociaal Plan;
- toezien op het correct toepassen van de procedures.

De commissie kan hierbij aan de werkgever aanbevelingen doen met betrekking tot een incidentele toepassing van de hardheidsclausule.

De Begeleidingscommissie oefent haar taak zelfstandig uit en werkt onder volstrekte geheimhouding.

De Begeleidingscommissie brengt maximaal 20 dagen na ontvangst van een aanvraag of klacht schriftelijk een bindend advies uit aan zowel de werknemer, als de werkgever. Indien het advies niet unaniem is, kan de minderheid van de commissie verlangen dat het minderheidsstandpunt ter kennis van de betrokkene wordt gebracht.

Samenstelling Begeleidingscommissie:

- Een lid, benoemd op voordracht van de directie
- Een lid, benoemd op voordracht van de werknemers
- Een onafhankelijk voorzitter, die tevens de rol van secretaris op zich neemt

Artikel 15 - Hardheidsclausule

Indien de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot onbillijke of onredelijke gevolgen voor de werknemer, kan de nieuwe werkgever ten gunste van de werknemer afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan of bij het ontbreken van een adequate materiële voorziening alsnog een regeling daarvoor treffen. De Begeleidingscommissie wordt geïnformeerd en kan aanbevelingen doen.

Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Plan gemeenschappelijke regeling Welstand en Monumenten Midden Nederland.

Ondertekening

.....