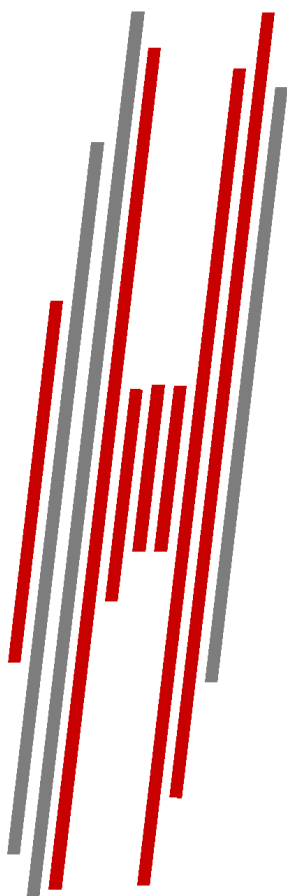


Kopie: OO/AD/PA



***Bijlage 9. Voorbeeld sociaal plan bij privatisering***

## **Sociaal Plan Overdekte Sportaccommodaties**

vastgesteld door B&W op 17 januari 2006  
overeenstemming met GO op 27 april 2006

# SOCIAAL PLAN

ten behoeve van de overgang van de huidige medewerkers van de overdekte sportaccommodaties met een vaste aanstelling, van de gemeente Heerenveen naar Sportstad Heerenveen BV respectievelijk Sportstad Sportvoorzieningen BV

Ondergetekenden:

het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen, hierna te noemen werkgever, enerzijds

en

de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten anderzijds,

*komen het volgend Sociaal Plan overeen.*

## **Preamble**

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van Heerenveen 17 januari 2002 om taken op het gebied van sport onder te brengen bij Sportstad Heerenveen BV, respectievelijk Sportstad Sportvoorzieningen BV, en gelet op het Sociaal Statuut gemeente Heerenveen 2004 is dit Sociaal Plan opgesteld.

## Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. werknemer:  
De ambtenaar in de zin van de CAR/UWO, die op basis van een arbeidsovereenkomst overgaat in een dienstverband naar Sportstad Heerenveen BV, respectievelijk Sportstad Sportvoorzieningen BV.
- b. CAO:  
De CAO-Recreatie.
- c. oude werkgever:  
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen.
- d. nieuwe werkgever:  
Sportstad Heerenveen BV, respectievelijk Sportstad Sportvoorzieningen BV.
- e. functie:  
Het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn functieprofiel verricht.
- f. passende functie:  
Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie.
- g. geschikte functie:  
Een functie die niet valt onder het begrip "passend", maar die de werknemer bereid is te vervullen.
- h. salaris:  
Het voor de werknemer geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO of één van de salarisschalen van de CAO-Recreatie.
- i. diensttijd:  
De tijd in overheidsdienst doorgebracht, zoals verwoord in artikel 10.3 van de CAR/UWO.

## Artikel 2. Uitgangspunten Sociaal Plan

Uitgangspunt bij het Sociaal Plan is het behoud van de werkgelegenheid voor de betrokken werknemers, alsmede het zoveel mogelijk voorkomen van eventuele nadelige financiële en sociale gevolgen voor de individuele werknemer.

## Artikel 3. Geen gedwongen ontslagen

1. De overgang van gemeentelijke taken naar de nieuwe werkgever zal geen gedwongen ontslagen van werknemers tot gevolg hebben.
2. Indien binnen een periode van vijf jaar na de overgang een ingrijpende reorganisatie bij de nieuwe werkgever, ontslag tot gevolg hebbend, rechtstreeks het gevolg is van een besluit van de gemeente Heerenveen, en bij de nieuwe werkgever geen passende noch een geschikte functie kan worden aangeboden, zal de oude werkgever zich maximaal inspannen om werknemers vallend onder dit Sociaal Plan een passende of een geschikte functie aan te bieden. Daarbij wordt zowel onderzoek gedaan naar mogelijkheden binnen de organisatie van de gemeente, als naar mogelijkheden elders.

## Artikel 4. Individuele functietoewijzing en standplaats

1. De werknemer zal van de nieuwe werkgever een passende functie krijgen aangeboden.
2. In een passende functie zal zoveel als mogelijk is worden aangesloten bij de werkzaamheden die betrokkene voordien verrichtte.
3. Indien er geen passende functie is zal aan betrokkene een functie worden aangeboden waarin hij geacht wordt voor hem geschikte werkzaamheden te kunnen verrichten.
4. Met betrekking tot de oordeelsvorming over de passendheid of geschiktheid voor een functie kunnen zowel de betrokken werknemer als de werkgever adviezen inwinnen als het gaat om medische, psychologische en/of juridische aspecten, scholing en vorming en dergelijke.
5. Indien sprake is van een plaatsing van een werknemer in een nieuwe passende of geschikte functie, wordt in overleg met de bedrijfsarts van de oude werkgever bepaald of een medische keuring noodzakelijk is.
6. De standplaats van de werknemer bij de nieuwe werkgever is Heerenveen.

## Artikel 5. Overgang dienstverband

1. Aan de werknemer die in het kader van dit sociaal plan overgaat naar de nieuwe werkgever wordt door of vanwege de oude werkgever een ontslagbesluit overhandigd, onder gelijktijdige uitreiking door de nieuwe werkgever van een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de intentie van de bestaande arbeidsverhouding met de oude werkgever en zonder dat een proeftijd wordt overeengekomen.
2. Vanaf het moment van overgang zal voor werknemers met inachtneming van hetgeen is vastgesteld in dit Sociaal Plan, de CAO-Recreatie onverkort van toepassing zijn.
3. Individuele rechten en de op basis daarvan vastgestelde persoonlijke garanties worden in de arbeidsovereenkomst vastgelegd, evenals de bepaling dat de opgenomen artikelen van het Sociaal Plan doorwerking zullen kennen.

## Artikel 6. Salarisgarantieregeling

1. Het salaris van de werknemer zal met toepassing van de CAO-Recreatie worden vastgesteld.
2. Aan de werknemer wordt een zogenaamde netto-netto garantie gegeven. Dit betekent dat de bestaande netto bezoldigingsaanspraken, daaronder begrepen de bestaande bezoldigingsperspectieven, verbonden aan de huidige functie en de huidige vaste bezoldigingsomvang, worden gegarandeerd. Tot deze aanspraken wordt ook gerekend een financiële compensatie als gevolg van de gewijzigde arbeidsduur zoals aangegeven in artikel 14 van dit Sociaal Plan. De aanspraken op één of meer van de van toepassing zijnde toelagen als bedoeld in artikel 10 van dit plan worden eveneens gegarandeerd, met dien verstande dat deze aanspraken jaarlijks op een lager niveau vastgesteld worden, met toepassing van de in artikel 10 beschreven afbouwregeling.

3. De netto-nettogarantie wordt percentgewijs berekend. Dit betekent dat de huidige vaste bezoldigingsomvang, met als basis een werkweek van 36 uur, wordt omgerekend naar een percentage. Dit percentage wordt toegepast op de volledige werkweek onder de CAO-Recron van 38 uur. Vervolgens vormt het zo verkregen aantal uren de basis voor de netto-nettogarantie.
4. Aan de garantie met betrekking tot de bezoldigingsperspectieven zoals vermeld in het vorige lid blijft de voorwaarde verbonden dat toekenning van periodieke verhogingen plaatsvindt bij voldoende functioneren, zulks ter beoordeling van de nieuwe werkgever.
5. Lid 2 van dit artikel wordt geëffectueerd door boven het vastgestelde salaris een persoonlijke toelage te verstrekken, waarvan de hoogte wordt bepaald op basis van de netto-netto garantie, met dien verstande dat de pensioengrondslag eveneens zal worden gegarandeerd op het niveau van vóór datum overgang, daarbij rekening houdend met toekomstige wijzigingen in de per genoemde datum vastgestelde grondslag als gevolg van aan de oude functie verbonden vooruitzichten.
6. Indien de omvang van het dienstverband na de datum van overgang *op verzoek van de werknemer* wordt verminderd, wordt de hoogte van de onderscheidenlijk vastgestelde bedragen van de garantietoelage naar rato aangepast.
7. Indien de omvang van het dienstverband bij de nieuwe werkgever voor de datum van overgang wordt uitgebreid is lid 2 van dit artikel, alsmede artikel 7 van dit Sociaal Plan slechts voor de huidige vaste betrekkingsomvang van toepassing.

#### Artikel 7. Pensioenvoorziening

1. Voor wat betreft zijn pensioenvoorziening geldt voor werknemer per datum van overgang dat de bestaande pensioenvoorziening bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) wordt gecontinueerd indien en voor zover het ABP en het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Recreatie hiervoor toestemming geven.
2. Indien de in lid 1 vereiste toestemming niet wordt verkregen zullen de nieuwe en oude werkgever bewerkstellingen dat overdracht van bestaande pensioenvoorzieningen zal plaatsvinden; artikel 6 lid 2 is in deze situatie van toepassing.

#### Artikel 8. Diensttijd

Waar in de CAO-Recreatie het begrip diensttijd wordt gehanteerd, wordt voor de werknemer de op datum van overgang bij de oude werkgever gewaarmerkte overheidsdiensttijd, aangemerkt als de diensttijd die bij de rechtsvoorganger is doorgebracht.

#### Artikel 9. Studiefaciliteiten

1. Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een studie af te ronden, waarvoor aan hem krachtens de Regeling Opleiding en Ontwikkeling gemeente Heerenveen 2004 vergoedingen of faciliteiten zijn toegekend.
2. Op werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien hij de studie staakt omdat het gezien de veranderde aard van de nieuwe werkzaamheden geen zin heeft de studie voort te zetten of omdat hij een andere studie gaat volgen, die van belang is voor zijn nieuwe functie.
3. Indien het voor een adequate verrichting van de in de arbeidsovereenkomst vervatte werkzaamheden, voor zover deze verschillen van de functie die belanghebbende uitoefende voor de datum van overgang, van belang moet worden geacht, geldt dat belanghebbende verplicht wordt, zo spoedig mogelijk een daartoe geëigende bij-, her- of omscholing te volgen. De daarmee samenhangende studiekosten, inclusief de noodzakelijke reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de nieuwe werkgever.
4. De in het vorige lid bedoelde verplichting geldt in beginsel niet voor werknemers die op de datum van overgang ouder zijn dan 57 jaar, tenzij die werknemer toepassing van dit lid wenst.

#### Artikel 10. Afbouwregeling toelagen en onkostenvergoedingen

1. Indien de werknemer in zijn nieuwe functie geen aanspraak meer kan maken op een of meer van de in het volgende lid genoemde toelagen en/of onkostenvergoedingen, wordt hem onverminderd

de reguliere afbouwregeling voor ieder ten aanzien van hem vastgestelde aanspraken, een aflopende toelage en/of vergoeding toegekend, die in de eerste twaalf maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% bedraagt van de tot aan datum van overgang (gemiddeld) genoten bedragen, waarna de bedragen periodiek per periode van twaalf maanden met 25% zullen afnemen.

2. De in het vorige lid bedoelde aanspraken zijn:
  - a. de onregelmatigheidstoeslag;
  - b. de EHBO-toelage;
  - c. de vergoeding in verband met deelname aan de Bedrijfshulpverlening.

#### Artikel 11. Kledingverstrekking

De benodigde bedrijfskleding zal door de nieuwe werkgever worden verstrekt.

#### Artikel 12 - Spaarloonregeling

Met de beëindiging van het dienstverband met de oude werkgever heeft werknemer de keuze tussen het aanhouden van de rekening(en) en het opheffen ervan. In geval van opheffing wordt het saldo van de rekening(en) naar evenredigheid van het aantal maanden dat elk spaarbedrag niet vier volle jaren op de rekening(en) heeft gestaan, aangemerkt als fiscaal loon, dat door de oude werkgever als zodanig zal worden verantwoord aan de inspectie der belastingen. Dit is niet van toepassing indien de werknemer aansluitend gebruikmaakt van de levensloopregeling.

#### Artikel 13. Hypotheekregeling

Op de datum van overgang bestaande aanspraken op basis van de hypotheekregeling, zoals deze is vastgesteld door de oude werkgever, blijven, onder handhaving van het percentage van de lening op de datum van overgang, gedurende de verdere looptijd van de gevestigde hypotheek gegarandeerd, voor zolang de woning, waarvoor op datum overgang een hypotheek is verstrekt, niet wordt verlaten, en/of indien het dienstverband met de nieuwe werkgever ten gevolge van artikel 3 lid 2 wordt beëindigd.

#### Artikel 14. Verlofaanspraken en arbeidsduur

1. Een volledige werkweek bij de nieuwe werkgever bedraagt op jaarbasis gemiddeld 38 uren.
2. De vermeerdering van de vakantie krachtens artikel 6:2:1 van de CAR/UWO bij de oude werkgever vervalt bij de nieuwe werkgever. Compensatie van nadelen voor de werknemer maakt onderdeel uit van de garantie zoals vastgelegd in artikel 6 lid 2.

#### Artikel 15. Recht op deeltijdarbeid

Werknemer heeft het recht op het gaan werken in deeltijd, voor zover de dienst van de nieuwe werkgever het toelaat.

#### Artikel 16. Collectieve ongevallenverzekering, collectieve deelnemersplannen WAO en ANW

De nieuwe werkgever zal er naar te streven dat werknemers, die bij de oude werkgever deelnemer zijn in de collectieve ongevallenverzekering en/of deelnemer zijn in het ABP deelnemersplan collectief reparatie ANW-gat en/of het IP Aanvullingsplan (reparatie WAO-gat) zich kunnen aanmelden bij een ter zake door de nieuwe werkgever af te sluiten collectieve verzekering voor dit doel of deze doelen.

#### Artikel 17. Bezwarenprocedure kennelijk onredelijke situaties

1. In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een kennelijk onredelijke en bezwarende situatie voor een werknemer, zullen partijen bij deze regeling in een voor de werknemer zoveel als mogelijk is gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken.
2. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen die bij deze overeenkomst is betrokken en wel binnen een periode van zes maanden na datum van overgang.

3. Ten aanzien van het ontslagbesluit van de oude werkgever zal de Algemene Wet Bestuursrecht gelden voor geschillen over de toepassing van het Sociaal Plan door de oude werkgever.
4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst van de nieuwe werkgever zal een beroep kunnen worden gedaan overeenkomstig de bepalingen van de door de directie ingestelde bezwarenprocedure.

**Artikel 18. Gewijzigde inzichten**

Partijen bij dit sociaal plan kunnen gezamenlijk besluiten dit plan te wijzigen of artikelen toe te voegen.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Georganiseerd Overleg van 27 april 2006