

SOCIAAL PLAN

(ONDERHANDELAARSAKKOORD)

Opheffing Sociaal Werkvoorzieningsschap Centraal Overijssel (SOWECO)

Het dagelijks bestuur van de GR Soweco;

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden

En

CNV Overheid & Publieke Diensten

FNV Overheid

Overwegende dat partijen afspraken wensen te maken over een goede overgang naar de nieuwe situatie;

Dat partijen de wens hebben dat werknemers geen materiele nadelen ondervinden, als overgaan naar een functie bij één van de zes gemeenten;

Dat vanaf 23 mei 2019 voor werknemers kenbaar kon zijn dat de GR Soweco en de daaronder vallende vennootschappen niet in de huidige vorm zouden blijven bestaan;

Dat partijen werknemers met een (verlangde) arbeidsovereenkomst van tijdelijke duur, die al voor 23 mei 2019 in dienst zijn gekomen, dezelfde rechten wensen te geven als werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;

Dat partijen afspraken willen maken over duidelijke procedures en een transparant proces;

Dat partijen werkgelegenheid willen behouden;

Komen het volgende Sociaal Plan overeen:

Inleiding

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden, hebben met instemming van de raden van die gemeenten besloten tot opheffing per 1 januari 2021 van de gemeenschappelijke regeling 'Sociaal Werkvoorzieningsschap Centraal Overijssel (SOWECO)', op basis van artikel 36 van deze gemeenschappelijke regeling.

De GR Soweco is enig aandeelhouder van de N.V. Soweco, die op haar beurt enig aandeelhouder is van Soflex B.V. en Perspect B.V.

Bij de GR Soweco zijn werknemers in dienst met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening vanwege de overdracht aan de GR Soweco door de zes deelnemende gemeenten van alle bevoegdheden en verplichtingen ten aanzien van hen, die werkzaam zijn op basis van een dienstbetrekking ingevolge de Wsw.

Bij Perspect B.V. zijn werknemers in dienst met een arbeidsovereenkomst in het kader van beschut werken, zoals bedoeld in de Participatiewet.

Bij de GR Soweco en bij Soflex B.V. zijn werknemers in dienst met een reguliere arbeidsovereenkomst, die niet is gebaseerd op sociale wetgeving (het niet-regeling gebonden personeel)

Door de algemeen directeur van Soweco en een afvaardiging van de zes bij Soweco betrokken gemeenten is met vertegenwoordigers van de vakbonden FNV en CNV overleg gevoerd over een Sociaal Plan

Partijen achten het wenselijk in verband met de opheffing van de GR Soweco en de gevolgen daarvan voor het personeel, zoals hiervoor bedoeld, afspraken te maken in het kader van dit Sociaal Plan

Hoofdstuk 1: Werknemers met arbeidsovereenkomst in het kader van beschut werken, zoals bedoeld in de Participatiewet.

Artikel 1

1. Ten tijde van de totstandkoming van dit sociaal plan wordt overleg gevoerd over de totstandkoming van een cao, die zal gaan gelden voor de Werknemers met arbeidsovereenkomst in het kader van beschut werken, zoals bedoeld in de Participatiewet.
2. De werknemers met een indicatie Beschut Werken, in dienst bij Perspect BV, blijven daar in dienst tot de in lid 1 bedoelde cao is vastgesteld en in werking is getreden.
3. Na de inwerkingtreding van de bedoelde cao wordt aan de werknemers in dienst van Perspect BV een arbeidsovereenkomst aangeboden bij de woongemeente, met behoud van alle dan voor de medewerkers geldende arbeidsvoorwaarden en met behoud van de overige rechten en plichten die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien.
4. Indien de in lid 1 bedoelde cao, anders dan wordt aangenomen bij de totstandkoming van dit sociaal plan, niet in 2020 of 2021 tot stand komt, zal nieuw overleg plaatsvinden tussen vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers over de voorwaarden van de overgang van de betreffende werknemers naar de gemeenten.

Hoofdstuk 2: Werknemers met een arbeidsovereenkomst, voor bepaalde tijd, in dienst van Soflex BV en in dienst gekomen vanaf mei 2019

Artikel 2

1. Werknemers die in dienst zijn bij Soflex BV op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die in dienst zijn gekomen vanaf 23 mei 2019, behouden alle rechten en verplichtingen uit deze arbeidsovereenkomst en zij kunnen hun contract bij Soflex BV voortzetten tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
2. Deze werknemers kunnen desgewenst zonder opzegtermijn de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen.
3. De aan Soweco deelnemende gemeenten zullen zich inspannen om aan de medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, voor bepaalde of onbepaalde tijd.
4. In het bij de Sociaal Plan behorende Plaatsings- en verdelingsplan is opgenomen dat medewerkers met een tijdelijk contract vanaf 23 mei 2019 ook hun belangstelling kenbaar kunnen maken. Voorts is daar aangegeven dat als uit het advies van de Plaatsings- en verdelingscommissie (PVC) over de plaatsing en verdeling van de werknemers met een vast contract bij Soweco (en de daarmee gelijk te stellen medewerkers met een tijdelijk contract aangevangen voor 23 mei 2019) blijkt dat er beschikbare functies bij de gemeenten overblijven die vergelijkbaar zijn met functies die worden vervuld bij Soweco door medewerkers met een tijdelijk contract vanaf 23 mei 2019, de PVC een advies zal geven over het aanbieden van een arbeidsovereenkomst bij één van de zes betrokken gemeenten.
5. De arbeidsvoorwaarden die zullen gelden bij een nieuwe arbeidsovereenkomst bij één van de aan Soweco deelnemende gemeenten komen tot stand in het normale overleg tussen de werknemer en een werkgever over de indiensttreding bij een nieuwe werkgever.

Hoofdstuk 3: Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van de GR Soweco en in dienst van Soflex BV en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in dienst van Soflex BV, die in dienst gekomen voor 22 mei 2019.

Artikel 3

1. Voor de werknemers die in dienst zijn bij de GR Soweco en Soflex BV op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in dienst van Soflex BV, die in dienst zijn gekomen voor 22 mei 2019, geldt een werkgarantie. Aan deze werknemers wordt een arbeidsovereenkomst in een volfunctie of een passende functie aangeboden voor onbepaalde tijd bij één van de zes aan Soweco deelnemende gemeenten, met uitzondering van de in artikel 4 genoemde werknemers.
2. De diensttijd, doorgebracht bij de oude werkgever die direct voorafgaat aan de ontslagdatum, telt bij de nieuwe werkgever mee voor de toepassing van bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek en de cao gemeenten, waarvoor de diensttijd die is doorgebracht bij de werkgever, van belang is.

Artikel 4

1. Ten aanzien van medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd of waarvoor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gevraagd wordt de uitkomst van de lopende ontslagprocedure (in eerste aanleg) afgewacht. Indien daaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst niet eindigt, geldt het bepaalde in artikel 5, lid 1.
2. Het in lid 1. bepaalde is ook van toepassing voor langdurig zieken die volledig arbeidsongeschikt zijn blijkens een oordeel van UWV en waarvan de arbeidsovereenkomst op grond daarvan door de werkgever is of wordt opgezegd.
3. Het in artikel 5 bepaalde is niet van toepassing voor inhuur- en uitzendkrachten.
4. Het in artikel 5 bepaalde is niet van toepassing voor werknemers waarmee een andersluidende individuele regeling wordt getroffen.

Artikel 5

1. De zes aan Soweco deelnemende gemeenten bepalen op grond van het bij dit sociaal plan behorende plaatsings- en verdelingsplan (bijlage 1) en met inachtneming van de daarin genoemde procedure bij welke van de zes gemeenten de werknemer, zoals bedoeld in artikel 3, lid 1 een functie aangeboden krijgt.
2. In het plaatsings- en verdelingsplan zijn plaatsings- en verdelingscriteria opgenomen, waarbij is aangegeven dat de plaatsing en verdeling van de werknemers in functies bij de zes gemeenten plaats aan de hand van een aantal met name genoemde verdelingscriteria (punten A-E), waarbij punt A. (mens volgt werk) het zwaarste weegt en waarbij de overige punten in onderlinge samenhang moeten worden gezien.
3. Voor de definities van de begrippen volgfunctie en passende functie wordt verwezen naar het plaatsings- en verdelingsplan.
4. Er wordt om advies gevraagd een plaatsings- en verdelingscommissie (PVC), waarvan de samenstelling en de nadere taakomschrijving in het in het plaatsings- en verdelingsplan zij opgenomen.

Artikel 6

1. Aan de werknemer die een passende functie wordt aangeboden door één van de zes gemeente wordt een behoud van de voor hem of haar geldende salarisschaal gegarandeerd. De werknemer behoudt aanspraak op het brutosalaris en het brutosalarisperspectief dat hij onder dezelfde omstandigheden bij Soweco zou hebben genoten.
2. Indien het gegarandeerde salaris hoger is dan de inpassing die volgt uit de in passing in de salarisschaal die hoort bij de functie, behoudt de werknemer het meerdere als garantietoelage, zoals bedoeld in artikel 3.15 van de cao gemeenten. 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.

3. Indien de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisoniveau, kan de garantietoelage worden verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van de bevordering.
4. Als de werknemer in dienst van de nieuwe werkgever op verzoek van werknemer in een lager betaalde functie wordt geplaatst, kan een toelage worden vastgesteld dat passend is bij dat salarisoniveau.
5. Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd, zoals een arbeidsmarkttoeslag of een persoonlijke toeslag/toelage, worden overgenomen door de nieuwe werkgever, tenzij deze op een andere wijze, zoals een hoger salaris worden gecompenseerd.

Artikel 7

Bij de gemeenten zullen de werknemers vallen onder de pensioenregeling van het ABP. Voor werknemers in dienst van de GR Soweco zal dat geen verandering met zich mee brengen. Werknemers bij in dienst van Soflex BV die thans een ander pensioen hebben, zullen door de gemeente waar zij in dienst treden worden voorgelicht over het ABP pensioen en de mogelijkheid van een waardeoverdracht.

Artikel 8

Alvorens de overgang naar de nieuwe werkgever plaatsvindt, worden bestaande aanspraken op vakantieverlof bij Soweco zo veel mogelijk genoten. Indien een werknemer een stuwmeer aan verlof heeft, wordt in onderling overleg gekeken naar een maatwerkoplossing. In overleg met de gemeente waar de werknemer in dienst treedt kan afgesproken worden dat verlofuren worden meegenomen.

Artikel 9

1. Een werknemer die een aangeboden passende functie bij één van de zes deelnemende gemeente weigert, kan zelf de arbeidsovereenkomst opzeggen bij de GR Soweco of Soflex B.V.
2. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst niet zelf opzegt en een aangeboden passende functie bij één van de zes deelnemende gemeente weigert, wordt deze nog een termijn van drie maanden gegund om een baan elders te aanvaarden en de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij het uitblijven daarvan kan door de werkgever de arbeidsovereenkomst worden opgezegd danwel om ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden gevraagd.

Hoofdstuk 4: Slotbepalingen

Artikel 10 – Hardheidsclausule

Indien de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot onbillijke of onredelijke gevolgen voor de werknemer, zal de nieuwe werkgever ten gunste van de werknemer afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan.

Artikel 11

1. Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als: 'Sociaal Plan opheffing Soweco'.
2. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing voor Sw-werknemers, waarvoor een specifiek voor hen geldend overgangprotocol is vastgesteld.

