

Nota van B&W

Portefeuille mr. B. B. Schneiders
Auteur Mevr. P. Pistor
Telefoon 06-46215539
E-mail: mbesten@haarlem.nl
PD/VHT Reg.nr. 2007/136784
bijlagen kopiëren: A,B
B & W-vergadering van 7 augustus 2007

Onderwerp

Herstructurering Halt regio Kennemerland

Bestuurlijke context

In 2004 heeft het Ministerie van Justitie besloten tot opschaling van de Halt bureaus naar tenminste het niveau van een politieregio. Het regionaal college van burgemeesters is opdrachtgever voor deze regio. In februari 2007 heeft het college van B en W van Haarlem al ingestemd met het vormen van een stichting samen met de regio gemeente (PD/VHT 2006/1236). Inmiddels zijn de statuten voor deze Stichting gemaakt in overeenstemming met Halt Nederland als vertegenwoordiger van Justitie. Conform de gemeentewet moeten de 11 afzonderlijke colleges besluiten tot oprichting en deelneming in deze stichting. De raad moet vooraf in de gelegenheid gesteld worden zijn wensen en bedenkingen ter kennis van het college te brengen. Daarna moet het besluit ter goedkeuring worden voorgelegd aan het college van Gedeputeerde Staten van Noord Holland.

De concept statuten en het sociaal plan op basis van het landelijk format wat al door de landelijke bonden is goedgekeurd is toegevoegd.

Raadsparagraaf: Deze nota moet worden voorgelegd aan de Raad, aangezien de raad voorafgaand aan het collegebesluiten in de gelegenheid gesteld moet worden wensen en bedenkingen ter kennis van het college te brengen (artikel 160, lid 2 Gw)

B&W-besluit:

1. Het college stemt in met het oprichten en het deelnemen in de Stichting Halt Kennemerland en stemt in met de concept statuten en het sociaal plan.
2. Dit besluit wordt voorgelegd aan de Raad, zodat deze in de gelegenheid gesteld worden haar wensen en bedenkingen kenbaar te maken.
3. Het sociaal plan wordt voorgelegd aan het GO
4. Het besluit heeft geen financiële consequenties.
5. Het raadsstuk wordt voorgelegd aan de gemeenteraad, nadat de commissie Bestuur hierover een advies heeft uitgebracht

Notitie Herstructurering Halt Organisaties Kennemerland

10 juli 2007

Besluiten

Het college van burgemeester en wethouders :

1. Neemt het ontwerp besluit tot oprichting en deelname in Stichting Halt Kennemerland.
2. Legt het ontwerp besluit voor aan de Raad om deze in de gelegenheid te stellen haar wensen en bedenkingen kenbaar te maken.
3. Besluit akkoord te gaan met de concept statuten.
4. Besluit het concept sociaal plan voor te leggen aan het GO van de gemeente Haarlem.

Concept-statuten

Er is gebruik gemaakt van de concept-statuten van de Stichting Halt-Nederland. Op deze statuten zijn op beperkte schaal aanpassingen aangebracht. Deze aanpassingen hebben in het algemeen betrekking op de gemeenschappelijke bestuurlijke keuze om het bestuur te laten vertegenwoordigen door alle betrokken gemeenten. De concept-statuten van de Stichting Halt-Nederland waren namelijk gebaseerd op het uitgangspunt dat de bestuursleden van een te vormen stichting in dat bestuur zouden participeren op persoonlijke titel. De aanpassingen zijn geaccordeerd door Halt-Nederland. De aangepaste statuten zijn op 28 maart 2007 besproken in een ambtelijk overleg, waaraan (juridische) medewerkers van de deelnemende gemeenten deelnamen. De uiteindelijke concept-statuten zijn bijgevoegd als bijlage 1.

Gevraagd besluit: in te stemmen met de statuten zoals bijgevoegd in bijlage 1.en op grond daarvan te besluiten deel te nemen in de conform deze statuten op te richting Stichting Halt Kennemerland.

Sociaal plan

Vanuit het Ministerie van Justitie is een landelijk format sociaal plan opgesteld. De financiële consequenties die voortvloeien uit het landelijk format sociaal plan zijn gedekt door het Ministerie van Justitie. De P&O-adviseurs van de deelnemende gemeenten adviseren u voor de regio Kennemerland het sociaal plan onverkort over te nemen.

In het sociaal plan wordt uitgegaan van het zoveel als mogelijk behouden van werkgelegenheid. Het sociaal plan wordt vastgesteld door (vertegenwoordigers van) werknemers en werkgevers. Ook vanuit de CAR-UWO wordt gesteld dat er overeenstemming moet worden bereikt met de desbetreffende GO's. Elk van de 11 gemeenten moet dat zelf regelen met hun GO.

Gevraagd besluit: in te stemmen met het sociaal plan zoals bijgevoegd in bijlage 2.en dit concept voor de te leggen aan het GO van de gemeente Haarlem.

Besluitvormingstraject oprichting stichting

Het besluitvormingstraject dat de colleges van de 11 afzonderlijke gemeenten moeten volgen conform de Gemeentewet (Gw) is, dat de colleges ieder afzonderlijk besluiten tot oprichting van en deelneming in een stichting (artikel 160, lid 1 Gw). Voorafgaand aan de collegebesluiten moet er een ontwerp-besluit toegezonden worden aan de raad en moet de raad in de gelegenheid worden gesteld zijn wensen en bedenkingen ter kennis van het college te brengen (artikel 160, lid 2 Gw).

De besluiten van de colleges behoeven vervolgens goedkeuring van het college van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland (artikel 160, lid 3 Gw).

Na de goedkeuring van GS kan de notaris de stichting officieel oprichten middels een oprichtingsakte. De statuten vormen onderdeel van de oprichtingsakte.

Bijlage 1

Naam en zetel

Artikel 1.

1. De stichting draagt de naam: Stichting Halt Kennemerland.
2. Zij heeft haar zetel te Haarlem.
3. Het werkgebied omvat de politieregio Kennemerland.

Doel.

Artikel 2.

1. De stichting heeft ten doel:
 - a. het voorkomen en bestrijden van vandalisme en andere vormen van veel voorkomende jeugdcriminaliteit en het wegnemen van oorzaken die tot dit gedrag onder jongeren leiden;
 - b. het verrichten van alle verdere handelingen en werkzaamheden, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.
2. De Stichting tracht haar doel te bereiken door:
 - a. het organiseren van alternatieve bezigheden voor jongeren waardoor verder strafrechtelijk optreden kan worden voorkomen;
 - b. het verzamelen van gegevens omtrent situaties waarin veel voorkomende criminaliteit onder jeugdigen voorkomt en het trachten door advisering deze situaties positief te beïnvloeden;
 - c. het nagaan van oorzaken van veel voorkomende criminaliteit onder jeugdige en het leveren van een bijdragen aan het oplossen daarvan;
 - d. alle overige wettige middelen die aan het doel dienstbaar zijn.
3. De stichting beoogt niet het maken van winst.

Geldmiddelen.

Artikel 3.

1. De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
 - a. subsidies;
 - b. schenkingen, legaten en erfstellingen;
 - c. bijdragen;
 - d. opbrengst van belegde middelen;
 - e. alle andere baten en inkomsten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Bestuur.

Artikel 4.

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit ten minste zoveel leden als er gemeenten zijn in het werkgebied.

2. Het bestuur bepaalt - met inachtneming van het bepaalde in lid 1 - het aantal leden.
3. De college van burgemeester en wethouders van de gemeenten in het werkgebied wijst elk één lid en een plaatsvervangend lid uit zijn midden aan, als lid van het bestuur.
4. De zittingsperiode van de leden van het bestuur is gelijk aan de zittingsperiode van de leden van de gemeenteraad. De aanwijzing vindt plaats in het jaar waarin de verkiezingen voor de gemeenteraad worden gehouden, zo spoedig mogelijk na het aantreden van de gemeenteraad en overigens binnen twee maanden na het ontstaan van een vacature.
5. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door periodiek aftreden;
 - c. door schriftelijk bedanken.

Het betreffende lid geeft hiervan terstond kennis aan de voorzitter van het bestuur en aan de gemeenteraad die het lid heeft aangewezen. Betrokkene blijft de functie vervullen totdat in de opvolging is voorzien.
 - d. door ontslag door het bestuur.

Een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin ten minste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. De aanwezigheid en de stem van het bestuurslid, over wiens ontslag een besluit wordt genomen, telt voor het quorumvereiste en de besluitvorming niet mee. Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige leden.
 - e. op het moment waarop het lid de hoedanigheid van lid van een college van burgemeester en wethouders verliest.
7. Een lid dat het vertrouwen van het college van burgemeester en wethouders die hem heeft benoemd niet meer bezit, kan door dat college van burgemeester en wethouders te allen tijde worden geschorst of ontslagen.
8. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester en kan voor ieder hunner een plaatsvervanger aanwijzen.

De functies van secretaris en penningmeester kunnen door één persoon worden uitgeoefend.

Bestuursbevoegdheid.

Artikel 5.

1. Het bestuur is bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, waaronder het besluiten tot het aangaan van overeenkomsten als vermeld in artikel 291 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden, onverminderd de verplichting van het bestuur om in de vacature te doen voorzien.

Vertegenwoordiging.

Artikel 6.

De stichting wordt vertegenwoordigd door haar bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt bovendien toe aan twee gezamenlijk handelende leden van het dagelijks bestuur.

De directeur is vertegenwoordigingsbevoegd binnen de kaders door het bestuur gesteld in het directiereglement, zoals bedoeld in artikel 9, lid 3 van de statuten.

Bestuursvergaderingen.

Artikel 7.

1. Het bestuur vergadert ten minste tweemaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek - onder opgave van de te behandelen punten - van ten minste drie bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan het verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.
3. De bestuursleden worden, tenzij de voorzitter anders beslist, ten minste veertien dagen van tevoren schriftelijk onder opgave van de agenda ter vergadering opgeroepen, waarbij de dag van de oproeping en de dag van de vergadering niet worden meegerekend.
4. Indien in een bestuursvergadering alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, ook al is niet voldaan aan het bepaalde in lid 3.
5. Van een vergadering worden door de secretaris of een ander daartoe door de voorzitter aangewezen persoon notulen gehouden, die in dezelfde vergadering dan wel in een volgende vergadering worden vastgesteld.

Besluitvorming.

Artikel 8.

1. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, slechts worden genomen met volstrekte meerderheid van stemmen, in een vergadering waarin ten minste de helft van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Onder volstrekte meerderheid wordt hier verstaan: meer dan de helft van het aantal uitgebrachte stemmen.
2. Is in een vergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
3. Ieder bestuurslid heeft één stem.
4. Een bestuurslid kan zich door een schriftelijk daartoe gemachtigd ander bestuurslid laten vertegenwoordigen. Een bestuurslid kan maximaal twee stemmen uitbrengen.
5. Over personen wordt schriftelijk, over zaken wordt mondeling gestemd, tenzij de voorzitter anders beslist.

Blanco en niet juist uitgebrachte stemmen tellen niet mee. Bij staking van stemmen over personen wordt een tweede keer gestemd. Staken de stemmen wederom dan beslist het lot.

6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk, per telex, telefax, telegrafisch of e-mail en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

Directeur

Artikel 9

- 1 Het bestuur laat zich terzijde staan door een directeur die, binnen de kaders van het door het bestuur vastgestelde bedrijfsplan (begroting en beleidsplan), onder meer tot taak heeft:
 - a. zorg voor de dagelijkse gang van zaken binnen de stichting;
 - b. het leiding geven aan personeel;
 - c. het aanstellen van personeel met een vast jaarinkomen onder de grens die door het bestuur is bepaald.
- 2 De directeur wordt benoemd en ontslagen door het bestuur.
- 3 De taken en bevoegdheden alsmede richtlijnen voor de werkwijze van de directeur worden door het bestuur bij afzonderlijk directiereglement vastgesteld, een en ander met inachtneming van hetgeen in deze statuten is bepaald.

Boekjaar en jaarstukken.

Artikel 10.

Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 11.

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
2. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een balans en een staat van baten en lasten op te maken.
3. Het bestuur kan een registeraccountant of een andere deskundige aanstellen ter controle van de jaarstukken.
4. Uiterlijk twee maanden vóór het einde van het boekjaar stelt het bestuur een begroting voor het volgende boekjaar op.
5. Het bestuur is verplicht de in de leden 1 en 2 vermelde bescheiden zeven jaar te bewaren.

Reglementen.

Artikel 12.

1. Het bestuur is bevoegd tot vaststelling of wijziging van reglementen, die geen bepalingen mogen bevatten die in strijd zijn met deze statuten of de wet.
2. Het bestuur is te allen tijde bevoegd een reglement in te trekken of te wijzigen.

3. Op vaststelling, wijziging of intrekking van een reglement is het bepaalde in artikel 13 lid 2 van overeenkomstige toepassing.

Statutenwijziging.

Artikel 13.

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin ten minste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
4. Een statutenwijziging komt niet tot stand dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van de akte is ieder bestuurslid of een ander door het bestuur daartoe gemachtigd persoon bevoegd, onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de vergadering.
5. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen in het daartoe bestemde register van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Ontbinding en vereffening

Artikel 14.

1. Indien de stichting op het tijdstip van haar ontbinding geen baten meer heeft, houdt zij alsdan op te bestaan. Het bestuur doet hiervan opgaaf bij het register als bedoeld in artikel 13 lid 5.
In alle gevallen vindt er een vereffening plaats met inachtneming van de wettelijke regels te dien aangaande.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot de vereffening van haar vermogen nodig is. In stukken en aankondigingen die van de stichting uitgaan, moet de naam worden toegevoegd: "in liquidatie".
3. De vereffening geschiedt door het bestuur, tenzij bij het besluit tot ontbinding een of meer andere vereffenaars zijn aangewezen.
4. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
Een vereffenaar heeft dezelfde bevoegdheden, plichten en aansprakelijkheden als een bestuurder, voor zover deze verenigbaar zijn met zijn taak als vereffenaar.
5. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.
6. Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting gedurende zeven jaar berusten onder de jongste vereffenaar, tenzij door het bestuur of de vereffenaars een andere bewaarder is aangewezen.

Inschrijving Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Artikel 15.

Het bestuur zorgt voor inschrijving van de stichting, van de bestuursleden en van anderen dan bestuurders die de stichting kunnen vertegenwoordigen in het daartoe bestemde register van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Slotbepaling.

Artikel 16.

In alle gevallen waarin door deze statuten of de wet niet is voorzien, beslist het bestuur.

Bijlage 2

Landelijk format Sociaal Plan voor de Halt-sector

Versie 25 juni 2007

Pre ambule

Hierbij treft u een format aan voor een sociaal plan ten dienste van regionale fusies van Halt-bureaus. Aangezien de Halt-sector gelijktijdig een groot aantal fusiebewegingen te zien geeft, heeft op landelijk niveau overleg plaatsgevonden tussen de projectleiding van de landelijke herstructurering Halt, aangevuld met de directeur Halt Twente, mevrouw van der Helm, met de landelijk bestuurder Jeugdzorg van de AbvaKabo FNV in Zoetermeer, mevrouw van Brenk. De inzet hierbij was om dubbel werk in de regio's te voorkomen. Het overleg heeft geleid tot overeenstemming over dit format.

Dit format voorziet in afspraken voor die fusies, waarbij partners gebonden zijn aan CAO Welzijn, CAO Jeugdzorg of CAR-UWO.

Het sociaal plan dient door werkgevers, die bij een fusie zijn betrokken en de bonden te worden overeengekomen. Daarvoor zullen partijen met elkaar in contact moeten treden. Als gekozen wordt voor dit format dan heeft dat een aantal voordelen. De inhoud heeft de steun van de landelijke vertegenwoordiging van de AbvaKabo FNV, de CNV Publieke zaak en de landelijke projectleiding. Dit laatste houdt in dat de kosten die uit dit sociaal plan voortvloeien ten laste zullen komen van het frictiebudget van de herstructurering.

Als er behoefte bestaat om delen van de tekst aan te passen of uit te breiden, dan is dat uiteraard mogelijk, het is immers een verantwoordelijkheid van betrokken partijen. Het is dergelijke gevallen wel verstandig om na te gaan of tekstwijzigingen gevolgen hebben voor de gewenste instemming van de AbvaKabo FNV en CNV Publieke zaak en de financiering van de kosten van het sociaal plan.

In het kader van de herstructurering van de Halt-sector is er voor gekozen de toepassing van arbeidsvoorwaarden naar gemeenschappelijkheid te dirigeren, door voor alle (nieuwe) privaatrechtelijke Halt-organisaties een keuze te maken voor de CAO Welzijn. Uitgangspunt van dit format is dat werknemers bij de overgang naar een nieuwe werkgever hun individuele rechtspositie en verworven rechten behouden (zie hoofdstuk 5).

Tenslotte wordt er op gewezen dat mogelijk andere bonden dan de AbvaKaboFNV en CNV Publieke zaak een rol toekomt in de overeenstemming over het sociaal plan. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers om dit na te gaan en met betreffende bonden contact op te nemen.

Als de inhoud van het format nog vragen oproept kunt u uiteraard terecht bij de projectleiding, Albert Mulder en Jan Bultsma.

De ondergetekenden,

1. XXX, gevestigd te XXX;
2. XXX, gevestigd te XXX;
3. Naam nieuwe organisatie, gevestigd te XXX;

enerzijds

en

de Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer,

en CNV Publieke zaak gevestigd te Den Haag,

anderzijds,

komen volgend sociaal plan overeen:

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van reorganisaties die voortvloeien uit het landelijk plan van aanpak voor de herstructurering van de Halt-sector. Het betreft het concrete fusiebesluit en/of reorganisatie met het definitieve nummer, versie of datum

2. Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening en heeft een looptijd tot 1 januari 2007, tenzij partijen gezamenlijk tussentijds anders besluiten. De einddatum laat onverlet dat individuele financiële rechten en faciliteiten, die gedurende de looptijd en op basis van dit sociaal plan zijn ontstaan ook na deze datum voor die werknemers van toepassing blijven.

3. Werkgelegenheid

De werkgevers verplichten zich bij de realisering van de fusie en de daarmee samenhangende reorganisatie de omvang van de werkgelegenheid zo veel mogelijk te zullen handhaven. Uitgangspunt bij de fusie is dat iedere werknemer recht behoudt op de eigen functie. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en formatieplan blijkt dat aan dit uitgangspunt niet kan worden voldaan, heeft de werknemer recht op herplaatsing conform de bepalingen van dit sociaal plan.

4. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaat- dan wel publiekrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van de CAO respectievelijk artikel X van de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente X genoemd in de aanhef.
- b. oude werkgevers: de werkgevers genoemd in de aanhef onder 1 en 2.
- c. nieuwe werkgever: de werkgever, genoemd in de aanhef onder 3, die uit de fusie ontstaat;
- d. werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan; dan wel als ambtenaar is aangesteld in dienst van de gemeente X.

- e. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering, maar exclusief vergoedingen en/of toelagen.
- f. plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- g. detacheringsovereenkomst: een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich verbinden om een werknemer, in dienst van de één, voor zover de arbeidsovereenkomst dat toelaat, op te nemen in het organisatorische geheel van de ander ten einde hem daar zijn functie te doen uitoefenen;
- h. ondernemingsraad: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daarvan, het Georganiseerd Overleg (GO) de in de CAO geregelde werknemersvertegenwoordiging (PVT) dan wel de vertrouwenspersoon (VP)
- i. fusie: juridische fusie en elke vorm van overdracht van zeggenschap over (een deel van) een instelling aan een andere rechtspersoon;
- j. CAO: de CAO of rechtspositieregeling zoals deze van toepassing is bij de oude werkgever.
- k. Bezwarencommissie: de commissie bestaande uit een vertegenwoordiger van de werkgever en een van de werknemersorganisaties, onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter. Deze commissie behandelt individuele bezwaren van werknemers met betrekking tot de toepassing van dit sociaal plan.
- l. Bestuur: het bestuur van de organisatie/werkgever zoals genoemd in de statuten van deze organisatie/werkgever;
- m. Wachtgeld: de wachtgeldregeling zoals omschreven in de bij de oude werkgever van toepassing zijnde CAO of rechtspositieregeling, tenzij in dit Sociaal Plan anders is aangegeven.
- n. Functie: een door de werknemer uitgeoefende set van taken met de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoals die tussen werkgever en werknemer bij arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen;
- o. Soortgelijke functie: een functie die gelijkwaardig is aan de oude functie, gelet op het samenstel van werkzaamheden, de aard van de functie, de taken en verantwoordelijkheden, de vereiste opleiding en het beloningsniveau;
- p. Nieuwe functie: een functie bij de nieuwe werkgever die niet of in een sterk afwijkende vorm voorkomt bij de oude werkgever

5. Verplichtingen Burgerlijk Wetboek

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe werkgever ex artikel 662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek.

6. Verplichtingen CAO

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 15.1 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Uitvoeringregeling R, artikel 4 van de CAO Jeugdzorg en artikel X van de CAR-UWO.

7. Cumulatie aanspraken

Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van dit Sociaal Plan, alsmede een soortgelijke aanspraak heeft uit andere hoofde, prevaleert laatstgenoemde aanspraak, tenzij de aanspraak uit hoofde van dit Sociaal Plan gunstiger is voor de werknemer.

8. Plichten van werkgever en van werknemer

De werkgevers en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.

9. Voorkoming onbillijkheid

In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, kan de werkgever in voor de werknemer gunstige zin van het hierin bepaalde afwijken. Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over de getroffen regeling of over het ontbreken van een dergelijke regeling, zal dit verschil worden voorgelegd aan de bezwarencommissie .

HOOFDSTUK II: MEDEZEGGENSCHAP

1. De bij de werkgevers bestaande ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigingen bezitten in het fusietraject alle rechten en faciliteiten van ondernemingsraden conform de Wet op de Ondernemingsraden, het bepaalde in de CAO en eventuele afspraken met de oude werkgevers.
 2. Bij werkgevers met een personeelsomvang van minder dan 10 personen stelt de werkgever een personeelsvertegenwoordiging in conform artikel 35d van de WOR, bestaande uit 3 personen. Deze komt dezelfde rechten toe in het kader van dit sociaal plan als de ondernemingsraad.
 3. Indien alle bij de fusie betrokken ondernemingsraden daartoe besluiten, zullen zij al voor de fusiedatum een Voorlopige Ondernemingsraad (VOR) oprichten. De bij de fusie betrokken werkgevers zullen deze VOR, vanaf de datum waarop deze zich als zodanig aan de werkgevers bekend maakt, alle rechten en faciliteiten toekennen conform de wet op de Ondernemingsraden ten aanzien van alle besluiten die betrekking hebben op de nieuwe werkgever die uit de fusie zal ontstaan.
 4. De nieuwe werkgever zal bij de vaststelling van de personeelsformatie een formatieomvang afzonderen die overeenkomt met de omvang van de OR-werkzaamheden van de gezamenlijke OR-leden. Deze formatie zal toebedeeld worden aan die werknemers of die onderdelen van de instelling die daadwerkelijk OR-leden leveren. De nadere uitwerking van deze regeling zal geschieden in overleg met de (voorlopige) ondernemingsraad.
- 5.1 De oude werkgevers zullen uiterlijk 2 maanden voor de beoogde fusiedatum, of zo veel korter als overeengekomen met het medezeggenschapsorgaan, schriftelijk aan de ondernemingsraad een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe rechtspersoon na de fusie voorleggen, dat tenminste omvat:
- een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de fusie;
 - een organisatieschema van de nieuwe werkgever;
 - een beschrijving van nieuwe functies;
 - een vergelijkend formatieoverzicht van de oude werkgevers en de nieuwe werkgever onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende salarisschalen volgens de CAO;
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
 - een uitvoeringsplan voor de vervulling van de formatieplaatsen met inachtneming van het gestelde in dit sociaal plan.

5.2 Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de ondernemingsraad uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.

5.3

- a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 25, lid 1 van de WOR niet van toepassing is, dient de oude werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over het plan.
- b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
- c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
- d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daaromtrent tenminste éénmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de ondernemingsraad.
- e. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 36 van de WOR van toepassing verklaard.
- f. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ter kennis van de ondernemingsraad.

5.4 In geval de nieuwe werkgever het voornemen ontwikkelt tot het aanbieden van nieuwe diensten zal hij dit voornemen ter advisering aan de nieuwe ondernemingsraad voorleggen, ook indien dit voornemen een nieuwe dienst van tijdelijke of experimentele aard betreft.

5.5 Voornemens tot vaststelling of wijziging van de statuten van de nieuwe werkgever worden ter advisering aan de gezamenlijke medezeggenschapsorganen c.q. de nieuwe ondernemingsraad voorgelegd.

5.6 De werkgevers zullen geen regelingen waarop de instemmingsbevoegdheid ex artikel 27 van de WOR van toepassing is definitief vaststellen of wijzigen dan nadat de definitieve ondernemingsraden zijn geïnstalleerd.

6. Samenstelling bestuur

De ondernemingsraad heeft op grond van artikel 14 lid 3 onder D van de CAO Welzijn de statutaire bevoegdheid om twee bestuursleden ter benoeming voor te dragen.

7. Benoeming directie

Indien wordt overgegaan tot de benoeming van een voorlopige of definitieve directie van de nieuwe werkgever dan zullen de bestaande ondernemingsraden respectievelijk de nieuwe ondernemingsraad de bevoegdheden kunnen uitoefenen conform het gestelde in artikel 14.1 lid 4 van de CAO Welzijn.

8. Sociaal Beleid

Met de ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over de tijdsplanning en harmonisatie van de invulling van het sociaal- en personeelsbeleid, zoals o.a. aanstellingsbeleid, sollicitatieprocedures, studiefaciliteitenbeleid, waarbij het streven is binnen zes maanden na fusiedatum een sociaal beleidsplan voor te leggen.

HOOFDSTUK III: Plaatsing en herplaatsing

Artikel 1. Procedure

1. Uitgangspunt bij de fusie is dat iedere werknemer de eigen functie behoudt.
2. De werknemer die op basis van vrijwilligheid – op verzoek van de nieuwe werkgever - minder uren gaat werken, ontvangt van de nieuwe werkgever gedurende 12 maanden een toeslag ter grootte van de salarisvermindering.
3. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat aan een werknemer een andere, een gewijzigde of nieuwe functie moet worden aangeboden is sprake van plaatsing. De nieuwe werkgever zal in dat geval in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen met het doel hierover tot overeenstemming te komen.
4. Indien de werknemer een andere functie wordt aangeboden, geschiedt herplaatsing in de volgorde:
 - een soortgelijke functie in minimaal dezelfde salarisschaal;
 - een functie in maximaal één lagere salarisschaal;
5. Wanneer er sprake is van een gewijzigde of nieuwe functie en meerdere werknemers voldoen aan de aanstellingseisen voor de functie, geniet de werknemer met de langste diensttijd voorrang.
6. Ingeval werknemer en nieuwe werkgever geen overeenstemming verkrijgen over de door de nieuwe werkgever voorgestelde functiewijziging, neemt de nieuwe werkgever binnen 14 dagen een voorlopig besluit, dat de werknemer schriftelijk wordt medegedeeld. De werknemer dient de nieuwe werkgever schriftelijk mee te delen of hij de functie al dan niet aanvaardt, waarna de nieuwe werkgever binnen 14 dagen een definitief besluit neemt (zie ook hoofdstuk 6 bezwaarprocedure)
7. Direct na het definitief besluit inzake de functiewijziging ontvangt de betrokken werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit de wijziging.
8. Bij gerechtvaardigde afwijzing door de werknemer zal de nieuwe werkgever hem, indien mogelijk, voor een tweede keer een functie aanbieden. Daarbij worden de van toepassing zijnde bepalingen opnieuw toegepast.
9. Ingeval van een andere, gewijzigde of nieuwe functie zal de nieuwe werkgever de werknemer zoveel mogelijk begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode (van 3 tot 6 maanden) geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie.
Indien voor het vervullen van een eventuele andere, gewijzigde of nieuwe functie naar het oordeel van de werkgever om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de nieuwe werkgever hierin voorzien.
10. Er wordt geen functie in een lagere schaal aangeboden, tenzij de salarisgarantieregeling uit het navolgende artikel wordt toegepast.
11. Indien een werknemer ten gevolge van het vastgestelde organisatie- en formatieplan een lagere functie is gaan vervullen en er binnen twee jaar na effectuering van het plan een vacature ontstaat in zijn oorspronkelijke functie dan zal die vacature aan de betrokken werknemer worden aangeboden.
12. Indien het niet mogelijk is een functie aan te bieden zoals bedoeld in lid 2 tot en met 11 van dit artikel is, vanaf het moment dat de betrokken werknemer het definitieve besluit heeft ontvangen, sprake van herplaatsing en heeft de medewerker (herplaatsingskandidaat) gedurende de herplaatsingsperiode recht op mobiliteitsbevorderende maatregelen conform hoofdstuk 4.
13. De herplaatsingsperiode duurt maximaal zes maanden. Na afloop van deze periode volgt ontslag. De ontslagprocedure wordt op een zodanig tijdstip door de nieuwe werkgever gestart dat het tijdstip van de aanzegging van ontslag samenvalt met het einde van de herplaatsingsperiode, hierop volgend gaat de wettelijke opzegtermijn in. Gedurende de termijn van de ontslagprocedure en de opzegtermijn behoudt de werknemer de herplaatsingsstatus en wordt de werknemer, indien

er een passende functie voor hem of haar beschikbaar is, herplaatst. Na de ingangsdatum van het ontslag vindt geen matching meer plaats.

14. In de herplaatsingsperiode wordt de werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor de nieuwe werkgever, teneinde zich te kunnen oriënteren op de arbeidsmarkt, voor een tijdsduur die wordt vastgesteld in overleg tussen nieuwe werkgever en werknemer.
15. Gedurende de maanden dat de herplaatsingskandidaat is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden worden de in deze periode opgebouwde verlofrechten (vakantieverlof, seniorenverlof, compensatieuren) geacht te zijn genoten. De tot deze periode opgebouwde verlofrechten blijven gehandhaafd.
16. Indien de werknemer gedurende de periode van vrijstelling als bedoeld in lid 14 inkomsten verwerft uit arbeid of eigen bedrijf, worden deze in mindering gebracht op het salaris, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij deze arbeid in deze omvang reeds voor de periode van vrijstelling verrichtte.

Artikel 2. Salarisgarantieregeling bij lagere functie

1. De werknemer die een functie aanvaardt, die op een lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke functie, inclusief de in de CAO van de oude werkgever genoemde toeslagen, voor zover op de werknemer van toepassing.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraak wordt berekend over de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaande aan de functieverandering.
3. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO van de oude werkgever.
4. De in lid 1 van dit artikel bedoelde aanspraken vervallen:
 - a. bij het (be-)eindigen van de arbeidsovereenkomst met de in lid 1 bedoelde werknemer, anders dan als gevolg van een overdracht van de onderneming of een onderdeel daarvan;
 - b. indien de salariëring van de werknemer bedoeld in lid 1 de aanspraak genoemd in dit lid overschrijdt, anders dan tengevolge van uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur;
 - c. gedeeltelijk, en wel naar rato van de vermindering van de arbeidsduur, indien op verzoek van de werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen.

Artikel 3. Garantie op toelagen

1. De werknemer die gedurende vijf jaar of langer direct voorafgaand aan de fusie een toelage ontvangt wegens het werken op inconveniënte uren en die uitsluitend tengevolge van de fusie een functie gaat vervullen, waarbij geen aanspraak bestaat op deze toelage behoudt gedurende twaalf maanden aanspraak op deze toelage. Gedurende de daarop volgende twaalf kalendermaanden heeft de werknemer aanspraak op 50% van de toelage inconveniënte uren.
2. De werknemer die korter dan vijf jaar direct voorafgaand aan de fusie een toelage inconveniënte uren heeft genoten behoudt gedurende zes maanden deze toelage. De daarop volgende zes maanden heeft de werknemer aanspraak op 50% van de toelage inconveniënte uren.
3. Voor de toepassing van dit artikel is de toelage gelijk aan het gemiddelde van de toelage per maand in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de functiewijziging.

Artikel 4. Wijziging plaats van tewerkstelling; verhuisregeling, reistijd- en reiskostenvergoeding

1. Ingeval van een wijziging van de plaats van tewerkstelling legt de nieuwe werkgever aan de werknemer tegen zijn wens geen verhuisplicht op, tenzij aantoonbaar is dat een verhuizing, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is.
2. Indien de werknemer in verband met een wijziging van de plaats van tewerkstelling noodzakelijkerwijze reiskosten woon-/werkverkeer maakt, vergoedt de nieuwe werkgever gedurende een periode van twee jaar de werknemer deze noodzakelijke kosten overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming Woon-/Werkverkeer E van de CAO-Welzijn.
3. Aan de werknemer aan wie op grond van het eerste lid geen verhuisplicht is opgelegd en die binnen twee jaar daarna schriftelijk aan de werkgever te kennen geeft dat hij wenst te verhuizen naar de nieuwe plaats van tewerkstelling of directe omgeving daarvan, kan de nieuwe werkgever rechten toekennen als ware hem een verhuisplicht opgelegd. Deze mogelijkheid geldt voor zover de omstandigheden, die de toepassing van het eerste lid in beginsel aanleiding tot de verhuisplicht gaven, onveranderd zijn.
4. Indien de werknemer in verband met een wijziging in de plaats van tewerkstelling meer dan 30 minuten langer moet reizen voor een enkelvoudige reis woon-/werkverkeer, wordt de reistijd die uitgaat boven de gebruikelijke reistijd vermeerderd met 30 minuten, gedurende twee jaren beschouwd als werktijd. De reistijd wordt berekend langs de snelste weg uitgaande van het voor de werknemer meest geëigende vervoermiddel

Artikel 5. Remplaçanten regeling

Procedure

1. Wanneer een werknemer in de plaats van een andere werknemer in aanmerking wenst te komen voor de herplaatsingsstatus als bedoeld in 3.1.11 van het Sociaal Plan, kan hij bij de nieuwe werkgever schriftelijk een verzoek indienen om remplaçant te worden.
2. De nieuwe werkgever bespreekt het verzoek als bedoeld in lid 1 met de werknemer en wijst hem op de eventuele nadelige gevolgen voor zijn aanspraken op een uitkering.
3. De nieuwe werkgever beoordeelt of aan de voorwaarden als bedoeld in onderstaand lid 4 is voldaan en dient vervolgens uiterlijk 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee te delen of zijn verzoek wordt ingewilligd. Wordt het verzoek ingewilligd dan dient tevens in de beslissing te worden aangegeven met ingang van welke datum de werknemer herplaatsingskandidaat wordt. De nieuwe werkgever kan de inwilliging van een verzoek dat voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in onderstaand lid 4 uitsluitend weigeren in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen. Een weigering wordt schriftelijk en beargumenteerd aan de werknemer kenbaar gemaakt.

Voorwaarden

4. Om in aanmerking te komen voor de remplaçantenregeling dient voldaan te worden aan de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer dient werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - b. Hij dient feitelijk plaats te maken voor een werknemer, werkzaam binnen hetzelfde Halt-bureau. Dit naar het oordeel van de directie.
 - c. De remplaçant neemt zelf ontslag, door middel van ondertekening van een beëindigingsovereenkomst, tegen een datum liggend maximaal zes maanden na die ondertekening.

- d. De remplaçant heeft geen aanspraak op Wachtgeld uit de van toepassing zijn de CAO en geeft er zich rekenschap van dat hij ter zake van dit ontslag in het kader van de Werkloosheidswet als verwijtbaar werkloos zal worden aangemerkt en derhalve geen uitkering op grond van deze wet toegekend zal krijgen.

Toepasselijkheid Sociaal Plan

5. Vanaf het moment dat de werknemer als remplaçant is aangewezen, heeft hij aanspraak op alle faciliteiten die in het Sociaal Plan worden toegekend aan herplaatsingskandidaten, met uitzondering van de bepalingen uit artikel 3 en 4 van hoofdstuk 4 (afkoop wachtgeld).
6. Deze regeling is van toepassing gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.

HOOFDSTUK IV : Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 1. Faciliteiten bij sollicitatie

1. Aan de herplaatsingskandidaat wordt desgevraagd buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor sollicitatie(s).
2. Tenzij de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten vergoedt, heeft de werknemer aanspraak op vergoeding van de met betrekking tot de sollicitatie gemaakte reiskosten van de werkgever. Onder reiskosten wordt ten deze verstaan de kosten van het binnen Nederland reizen per openbare middelen van vervoer tegen het laagste klasstarief.
3. Desgevraagd dient de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek aan de werkgever te overleggen.
4. De nieuwe werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.
5. Een nieuwe werkgever levert een bijdrage in de kosten van een om- of bijscholingscursus van de herplaatsingskandidaat (tot een maximum van € 7000.- excl. BTW), indien gezamenlijk wordt vastgesteld dat dit noodzakelijk is voor de verwerving van een functie elders. De werknemer mag daarvan in de sollicitatieprocedure melding maken.

Artikel 2. Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris

1. Aan de herplaatsingskandidaat die een dienstverband wenst aan te gaan met een andere werkgever, kan desgevraagd gedurende de herplaatsingsperiode buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend voor een periode van maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze periode bij de andere werkgever een proeftijd door te brengen. De volledige proeftijd dient binnen de herplaatsingsperiode te vallen en de herplaatsingsperiode loopt tijdens de periode van buitengewoon verlof door.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer weer bij de werkgever terugkeert, draagt deze er zorg voor dat over de periode van buitengewoon verlof voor de werknemer op de gebruikelijke wijze pensioenopbouw bij het PGGM resp. het ABP plaatsvindt.

Artikel 3. Afkoop wachtgeld bij emigratie

1. Voor de herplaatsingskandidaat die van plan is zich definitief in het buitenland te vestigen, bestaat de mogelijkheid tot afkoop van het recht op wachtgeld met inachtneming van het onderstaande.
2. De werknemer dient een document te overleggen waaruit blijkt dat er sprake is van emigratie.
3. Op basis van het onder lid 2 genoemde document stelt de leidinggevende na overleg met de werknemer de ontslagdatum en de aanspraak op de afkoopmogelijkheid vast. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. Het bovenwettelijk deel van het totale wachtgeld kan worden afgekocht tot een maximum van 30% van de nominale waarde, met dien verstande dat betrokkene bij de berekening van de aanspraak op wachtgeld geacht wordt het wettelijk deel onverminderd te hebben genoten.

Artikel 4. Afkoop wachtgeld bij oprichting eigen bedrijf

1. Voor de herplaatsingskandidaat die op korte termijn een eigen bedrijf opricht, bestaat de mogelijkheid tot afkoop van het recht op wachtgeld met inachtneming van het onderstaande.
2. De werknemer dient aan zijn werkgever genoegzaam aan te tonen dat hij/zij op korte termijn een eigen bedrijf opricht d.m.v. het overleggen van bijvoorbeeld de volgende documenten:
 - a. het inschrijvingsbewijs bij de Kamer van Koophandel,
 - b. BTW-nummer,
 - c. business plan,
 - d. een oprichtingsakte die bij de notaris is gepasseerd.
3. Op basis van de onder lid 2 genoemde documenten stelt de werkgever na overleg met de werknemer de ontslagdatum en de aanspraak op de afkoopmogelijkheid vast. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. Het bovenwettelijk deel van het totale wachtgeld kan worden afgekocht tot een maximum van 30% van de nominale waarde, met dien verstande dat betrokkene bij de berekening van de aanspraak op wachtgeld geacht wordt het wettelijk deel onverminderd te hebben genoten.

Artikel 5. Outplacement

1. De nieuwe werkgever zal een (outplacement-)bureau inschakelen dat de werknemer die op grond van deze overeenkomst is aangewezen als herplaatsingskandidaat kan ondersteunen bij het vinden van ander werk. Binnen de grenzen van redelijkheid kan deze werknemer zelf kiezen welk bureau wordt ingeschakeld.
2. Dit bureau zal o.a. van de volgende instrumenten gebruik maken:
 - a. sollicitatietrainingen (schrijven van sollicitatiebrieven, opstellen c.v., voeren sollicitatiegesprekken),
 - b. het maken van afspraken met aanpalende sectoren (regie werkgever) t.b.v. doorstroom van werknemers van de werkgever naar deze sectoren;
 - c. de werkgever/het bureau voorziet zo nodig in de voor doorstroming noodzakelijke om- en bijscholing waarbij het uitgangspunt is dat de werknemer binnen een algemeen gebruikelijke periode de voor de functie vereiste kwalificatie kan bereiken.
3. De kosten van het outplacementtraject inclusief eventuele om- of bijscholing zullen niet meer bedragen dan € 12.000,- inclusief BTW per herplaatsingskandidaat.
De dienstverlening door het outplacementbureau kan - indien gewenst en voor zo ver dit gebeurt binnen het vastgesteld budget – doorlopen na afloop van de herplaatsingsperiode

4. Om de werknemer die gebruik maakt van het outplacementtraject te stimuleren om zo snel mogelijk een andere baan te vinden geldt het volgende: voor elke maand dat de betrokken werknemer eerder ontslag neemt dan dat de herplaatsingsperiode duurt, krijgt deze een geldbedrag ter hoogte van een half bruto maandsalaris betaald (maximaal 3 bruto maandsalarissen). Voor de toepassing van lid 4 van dit artikel geldt dat, indien de werknemer daarom verzoekt het dienstverband beëindigd kan worden via een formele ontbindingsprocedure waarbij de datum waartegen de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, geldt als ontslagdatum.
5. Een eventuele aanspraak op wachtgeld vervalt indien de werknemer gebruik maakt van lid 4 van dit artikel.
6. Mocht de werknemer geen gebruik maken van de regeling in lid 4 en dient de werknemer te worden ontslagen dan laat dit zijn eventuele recht op wachtgeld onverlet.

Artikel 6. Vertrekstimuleringspremie voor herplaatsingskandidaten

1. De werknemer die geen gebruik wil maken van de faciliteiten van de artikelen 4.2. tot en met 4.5 van dit Sociaal Plan, ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een eenmalige vergoeding van € 12.000,- bruto (gebaseerd op een dienstverband van 36 uur, bij deeltijdcontracten naar rato).
2. De werknemer die gebruik wil maken van deze vertrekpremie zal hiertoe dan binnen 14 dagen na de dag van aanwijzing als herplaatsingskandidaat een beëindigingsovereenkomst tekenen, waarbij hij verklaart afstand te doen van de rechten uit dit sociaal plan en het recht op wachtgeld.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt dan met wederzijds goedvinden tegen het eind van de maand waartegen de beëindigingsovereenkomst is gesloten.
4. In plaats van het bepaalde in lid 3 kan de werknemer de nieuwe werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de kantonrechter in een formele ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW om eventuele WW-rechten zoveel mogelijk veilig te stellen.
Indien de arbeidsovereenkomst in dat geval eindigt op een latere datum dan de datum ex. lid 3 van dit artikel zal het salaris gedurende deze langere termijn in mindering komen op de vergoeding van € 12.000,- bruto.
5. De werknemer die na beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform dit artikel wederom in dienst treedt bij de werkgever is gehouden de vertrekstimuleringspremie terug te betalen op basis van de volgende verhouding:
 - indienstreding binnen 1 maand na vertrek: volledige vergoeding,
 - indienstreding binnen twee maanden na vertrek: 75% van de vergoeding,
 - indienstreding binnen drie maanden na vertrek: 50 % van de vergoeding,
 - indienstreding binnen 4 maanden na vertrek: 25 % van de vergoeding.

Artikel 7. Behoud jubileumuitkering

De nieuwe werkgever zal aan de werknemer die:

- op grond van deze overeenkomst is aangewezen als herplaatsingskandidaat en,
- niet bij de werkgever herplaatst kan worden (uitstroomt o.b.v. hoofdstuk IV van dit Sociaal Plan) en,
- binnen 12 maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een jubileumuitkering conform de CAO van de oude werkgever ,

bij diens vertrek deze uitkering uitbetalen, tenzij de werknemer een nieuw dienstverband aangaat met een andere werkgever die valt onder de CAO's genoemd in artikel 7.7 CAO Welzijn.

Artikel 8. Kwijtschelding terugbetalingsverplichting verhuiskosten/studiekosten/ouderschapsverlof/leaseregeling

De nieuwe werkgever zal de werknemer die:

- op grond van deze overeenkomst is aangewezen als herplaatsingskandidaat en,
 - die niet bij de werkgever kan worden herplaatst en uitstroomt o.b.v. hoofdstuk IV van dit Sociaal Plan,
- niet houden aan gemaakte afspraken met betrekking tot eventuele terugbetalingsverplichtingen op basis van de verhuiskostenregeling, de studiekostenregeling, de ouderschapsverlofregeling of de leaseregeling zoals die bij de werkgever toegepast worden.

Artikel 9. Suppletiereregeling

Indien de herplaatsingskandidaat c.q. remplaçant met een andere werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat waarin het salaris minder bedraagt dan het huidig bruto maandinkomen heeft de werknemer aanspraak op:

- a. gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het nieuwe dienstverband:
een aanvulling op het nieuwe bruto maandinkomen tot 95% van het huidig bruto maandinkomen.
- b. De aanvulling zal nooit meer bedragen dan 20% van het huidig bruto maandinkomen.

5. HOOFDSTUK V: INDIVIDUELE RECHTEN

Artikel 1 Behoud individuele rechtspositie

1. Alle werknemers zullen overgaan van de oude werkgevers naar de nieuwe werkgever, met volledig behoud van salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, arbeidsduur, werktijden en verworven rechten (ex hoofdstuk 5 artikel 2).
2. Voor alle werknemers geldt dat in de individuele arbeidsovereenkomst een artikel wordt opgenomen dat luidt: "Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en (de voormalige werkgever) d.d. met als aanvangsdatum: Voor alle wettelijke en CAO-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij de oude werkgever als datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever".
3. Voor werknemers van het Halt-bureau van de gemeente X op wie het CAR-UWO van toepassing is en die rechten kunnen ontlene aan het CAR-UWO geldt dat deze rechten gestand worden gedaan door de nieuwe werkgever. Deze rechten worden geïnventariseerd door de nieuwe werkgever en met instemming van de werknemer vastgesteld.

Artikel 2 Verworven rechten

1. Indien de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de CAO resp. CAR-UWO heeft tegenover de oude werkgever, behoudt de werknemer deze rechten tegenover de nieuwe werkgever, mits deze genoegzaam kunnen worden aangetoond. Deze rechten worden geïnventariseerd door de nieuwe werkgever en met instemming van de werknemer vastgesteld.
2. Regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlene blijven voor die werknemers eveneens van kracht bij de nieuwe werkgever. Deze regelingen worden door de nieuwe werkgever geïnventariseerd en met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld.

Alle onder lid 1 en 2 genoemde rechten en regelingen worden in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Artikel 3 Detachering voorafgaand aan fusie

1. Ter voorbereiding van fusie kan de werkgever de werknemer, indien deze daarmee instemt, detacheren bij een andere werkgever, die bij het fusieproces betrokken is.
2. In geval van detachering worden in de arbeidsvoorwaarden geen wijzigingen aangebracht.
3. De eventuele door de werknemers te maken kosten, die direct verband houden met detachering, komen voor rekening van de werkgever.
4. In de detacheringsovereenkomst wordt de duur van de detachering geregeld en de voorwaarden waaronder de detachering tussentijds kan worden beëindigd.
Indien een nieuwe werkgever de functie die door een gedetacheerde wordt vervuld structureel wil bezetten, zal deze vacature eerst aan de betrokken gedetacheerde worden aangeboden.

6. HOOFDSTUK VI : BEZWAARPROCEDURE

1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een landelijke bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de nieuwe werkgevers;
 - een lid wordt benoemd door ABVAKABO FNV;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.

Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door Halt Nederland, postbus 11256, 2301 EG Leiden.

3. De werknemer kan zich, binnen 2 maanden ná effectuering van de individuele plaatsing of herplaatsing schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - a. de inhoud van de hem toebedeelde functie en de plaats van deze functie binnen de nieuwe organisatie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.Voor het indienen van een bezwaar is griffiegeld verschuldigd van € 115,-. Bij gegrond verklaring van het bezwaar wordt het griffiegeld terugbetaald. Leden van de ABVAKABO FNV en CNV Publieke zaak zijn geen griffiegeld verschuldigd indien zij het bezwaar na inwinning van advies van ABVAKABO FNV dan wel CNV Publieke zaak hebben ingediend.

4.
 - a. Na ontvangst van de bevestiging van het bezwaar door het secretariaat van de bezwarencommissie dient de werkgever binnen een termijn van 3 weken een verweerschrift in te dienen. Indien niet mogelijk blijkt te zijn, kan in geval van zwaarwegende redenen éénmaal een verlenging van diezelfde termijn worden toegestaan.
 - b. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in beginsel plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - c. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - d. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - e. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.

5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
 - b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie en de beraadslagingen ontvangt de voorzitter € 260.- per zitting en een lid € 200.- per zitting.

7. HOOFDSTUK VII: SLOTBEPALINGEN

1. Beschikbaarstelling sociaal plan

De huidige werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

2. Binding nieuwe werkgever

De nieuwe werkgever is aan dit sociaal plan gebonden door medeondertekening.

3. Overlegclausules

Indien zich situaties voordoen waarin dit sociaal plan niet voorziet, treden partijen opnieuw met elkaar in overleg.

Aldus overeengekomen te XXX, op.....(datum)

XXX, namens deze:

.....

XXX, namens deze:

.....

Nieuwe werkgever, namens deze:

.....

ABVAKABO FNV, namens deze:

.....

CNV Publieke Zaak, namens deze:

.....

Raadsstuk (in te vullen door griffie)
B&W datum (in te vullen door griffie)
Sector/afdeling (in te vullen door auteur)
Registratienummer (in te vullen door auteur)

Onderwerp: Herstructurering Halt regio Kennemerland

1 Inhoud van het voorstel

2 Aanleiding + fase van besluitvorming

- Wettelijke bevoegdheid op grond van de gemeentewet.

3 Financiële paragraaf

- Het besluit valt onder programmonderdeel 2 van de begroting
- Het besluit is budgettair neutraal en heeft daardoor geen financiële gevolgen

Wij stellen de raad in de gelegenheid haar:

1. Wensen en bedenkingen kenbaar te maken op het voorgestelde besluit om tot oprichting en deelneming over te gaan van de Stichting Halt Kennemerland conform de opdracht van het Ministerie van Justitie.
2. De concept statuten en het sociaal plan zijn bijgevoegd.

De secretaris

De burgemeester

Raadsbesluit

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. ...

2. ...

3. ...

Gedaan in de vergadering van (in te vullen door de griffie)

De griffier

De voorzitter