

## **Sociaal Plan Verzelfstandiging zwembad De Lansingh Gemeente Krimpen aan den IJssel**

### **Sociaal Plan**

#### **Verzelfstandiging zwembad De Lansingh Gemeente Krimpen aan den IJssel**

**Looptijd: 1 april 2017 tot 1 april 2018**

Definitieve versie 21 december 2016  
Gemeente Krimpen aan den IJssel

### **Inleiding**

Bij de gemeente Krimpen aan den IJssel is sprake van de verzelfstandiging van het gemeentelijk zwembad De Lansingh. Medewerkers gepositioneerd bij het organisatieonderdeel zwembad De Lansingh zullen met ingang van 1 april 2017 geplaatst worden bij de nieuwe exploitant: Optisport Krimpen aan den IJssel B.V.

Voor veel medewerkers die naar de nieuwe exploitant overgaan, kan dit een ingrijpende verandering betekenen, die ook onzekerheden met zich meebrengt.

Partijen willen de overgang van medewerkers naar de nieuwe exploitant goed en zorgvuldig regelen. Het is van belang, dat de uitgangspositie van de medewerkers, die vanuit de gemeente Krimpen aan den IJssel in dienst komen bij de nieuwe exploitant, zo goed mogelijk geborgd is. Dat vergroot het draagvlak voor de verandering.

Daarom zijn er tussen de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en de gemeente Krimpen aan den IJssel afspraken gemaakt over een Sociaal Plan: het Sociaal Plan verzelfstandiging zwembad De Lansingh gemeente Krimpen aan den IJssel.

In dit Sociaal Plan worden regels vastgesteld met betrekking tot de rechtspositionele gevolgen van de overgang en de wijze waarop de overgang plaats zal vinden. De betrokken medewerkers ontvangen een exemplaar van dit Sociaal Plan.

### **Ondergetekenden:**

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Krimpen aan den IJssel, hierbij vertegenwoordigd door de heer J.H. Blankenberg, wethouder enerzijds

en

De organisatie van werknemers FNV, gevestigd te Amsterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer B. Woltjer anderzijds

### **Overwegende dat:**

- dit Sociaal Plan uitsluitend van toepassing is op de verzelfstandiging van het zwembad De Lansingh en de medewerkers die overgaan naar Optisport Krimpen aan den IJssel B.V.;
- beheer en exploitatie van het zwembad De Lansingh per 1 april 2017 overgedragen worden aan Optisport Krimpen aan den IJssel B.V.;
- dit sociaal plan de instemming behoeft van het Georganiseerd Overleg (GO), maar dat Optisport Krimpen aan den IJssel B.V. gehouden is het sociaal plan loyaal en naar de letter uit te voeren, conform het gestelde in art 10.3 van de tussen Burgemeester en Wethouders van de gemeente

- Krimpen aan den IJssel en Optisport Krimpen aan den IJssel B.V. overeengekomen Exploitatie-overeenkomst<sup>1</sup>;
- medewerkers - gelet op het bepaalde in artikel 7: 615 van het Burgerlijk Wetboek - in dienst van de gemeente Krimpen aan den IJssel niet onder de werkingssfeer van Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek vallen, maar dat met dit sociaal plan mede wordt beoogd daarbij zoveel mogelijk aansluiting te zoeken;
  - partijen in de wetenschap verkeren dat de gemeente Krimpen aan den IJssel de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) volgt en dat de Optisport Krimpen aan den IJssel B.V. onder de werking van de CAO Zwembaden valt.

#### **Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:**

#### **Artikel 1 Doelgroep en doel**

Onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen alle bij het organisatieonderdeel zwembad De Lansingh gepositioneerde medewerkers die op het moment van de overgang (1 april 2017) naar de nieuwe exploitant een vaste ambtelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst hebben. Dit Sociaal Plan beoogt het bieden van collectieve en individuele garanties, procedures en regels voor deze medewerkers die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van het gemeentelijke zwembad De Lansingh.

#### **Artikel 2 Definities**

##### *a. Werkgever*

College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Krimpen aan den IJssel

##### *b. Medewerker*

De ambtenaar met een vaste aanstelling of arbeidsovereenkomst in de zin van de artikel 1.1, eerste lid, onder a van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten die gepositioneerd is bij het zwembad De Lansingh.

##### *c. Nieuwe werkgever*

Optisport Krimpen aan den IJssel B.V.: het bedrijf dat de exploitatie van het zwembad De Lansingh, inclusief medewerkers, overneemt van de gemeente Krimpen aan den IJssel.

##### *d. Functie*

Het geheel van werkzaamheden, dat de medewerker volgens zijn functieprofiel verricht.

##### *e. Passende functie*

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

##### *f. Arbeidsduur*

De omvang van het aantal uren in een bepaalde periode (week of maand) waarvoor de medewerker is aangesteld of wat is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

##### *g. Salaris*

Het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend.

##### *h. Salarisperspectief*

De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal.

##### *i. Inkomensgarantie (gemeente):*

Het inkomen bij de gemeente bestaande uit salaris opgehoogd met de op de medewerker van toepassing zijnde salaristoelagen zijnde het individueel keuzebudget 16,3% (bestaande uit vakantietoelage 8%, eindejaarsuitkering 6%, levensloopbijdrage 1,5% en bovenwettelijk verlof is 0,8% (is 14,4 uur), garantietoelagen, Toelage overgangsrecht (TOR), vast percentage toelage onregelmatige dienst en werkgeversdeel pensioen.

##### *j. Persoonlijke toelage*

De toelage van de werkgever waarmee het salaris bij de nieuwe werkgever wordt vermeerderd.

##### *k. Diensttijd*

<sup>1</sup>) De tekst van art 10.3 van de Exploitatieovereenkomst luidt als volgt: 'De exploitant committeert zich aan het Sociaal Plan waar overeenstemming over wordt bereikt met het Georganiseerd Overleg.'

De tijd vanaf het moment van indiensttreding bij de gemeente Krimpen aan den IJssel. Hierbij wordt uitgegaan van de ingangsdatum van de eerste overeenkomst of aanstelling bij de gemeente Krimpen aan den IJssel.

### **Artikel 3 Indiensttreding**

1. De medewerker krijgt van de nieuwe werkgever een passende functie aangeboden. In een passende functie zal aangesloten worden bij de werkzaamheden die betrokkene verrichtte bij de gemeente Krimpen aan den IJssel (mens volgt werkt).
2. Medewerkers ontvangen van de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er wordt geen proeftijd overeengekomen.
3. Bij de beëindiging van het dienstverband bij de gemeente Krimpen aan den IJssel wordt geen opzegtermijn in acht genomen.
4. De arbeidsduur van het dienstverband op 1 april 2017 is gelijk aan de arbeidsduur van de vaste aanstelling per 31 maart 2017, tenzij de medewerker en de nieuwe werkgever anders overeenkomen.
5. Het salaris wordt ingepast in het salarissysteem van de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever deelt het salaris van de medewerker zodanig in dat het bedrag van het nieuwe salaris zo dicht mogelijk komt bij het huidige salarisniveau en naar boven wordt afgerond.
6. De standplaats van de werknemer bij de nieuwe werkgever is Krimpen aan den IJssel. Met instemming van de medewerker kan de nieuwe werkgever de medewerker tijdelijk of incidenteel elders te werk stellen.
7. Voor medewerkers die met de nieuwe werkgever overeenkomen om op of na de datum van overgang, vast (dat wil zeggen: anders dan tijdelijk) over te stappen naar een andere standplaats vallend binnen Optisport Exploitaties B.V. waar Optisport Krimpen aan den IJssel deel van uitmaakt, komen alle garanties die voortkomen uit dit Sociaal Plan te vervallen. De medewerker die voor 1 april 2026 overstapt, ontvangt een eenmalige vergoeding ter hoogte van 12 maanden persoonlijke toelage. Gerekend wordt met de persoonlijke toelage geldend in de maand voorafgaand aan de overstap.
8. De werktijden en roosters worden bij aanvang van de overgang gerespecteerd. De roosters worden na overleg met de werknemer, waarin de werknemer voldoende en in redelijkheid in de gelegenheid is gesteld zijn motivering toe te lichten, door de nieuwe werkgever vastgesteld.
9. De diensttijd bij de gemeente Krimpen aan den IJssel voor 1 april 2017 telt mee in die situaties dat het aantal dienstjaren een relevante factor is.

### **Artikel 4 Overgang dienstverband**

1. Na een gesprek met de nieuwe werkgever ontvangt de medewerker van de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst, waarin de te vervullen functie, de van toepassing zijnde salarisschaal en arbeidsvoorwaarden vermeld worden.
2. Gelijktijdig met de arbeidsovereenkomst ontvangt de medewerker het voornemenbesluit of de beslissing waaruit blijkt dat zijn functie bij de werkgever zal worden opgeheven en het voornemen tot het verlenen van eervol ontslag als bedoeld in artikel 8.3 van de CAR.
3. De medewerker kan binnen twee weken na ontvangst van het voornemenbesluit of de arbeidsovereenkomst van de nieuwe werkgever zijn bedenkingen kenbaar maken als die zich niet kan verenigen met een besluit van de nieuwe werkgever betreffende de toepassing en de uitvoering van het Sociaal Plan en de functie-inhoud en/of het voornemenbesluit van de werkgever. De bedenkingen worden gehoord door een door de werkgever in te stellen begeleidingscommissie.
4. De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden:
  - een lid te benoemen op voordracht van de werkgever;
  - een lid te benoemen op voordracht van de nieuwe werkgever;
  - een lid te benoemen op voordracht van de vakorganisatie FNV.

De voorzitter is het lid benoemd door de werkgever.

Het lid benoemd op voordracht van de vakorganisatie krijgt een vergoeding van bruto €120,- per vergadering. De vergoeding voor reiskosten bedraagt € 0,37 cent per kilometer.

5. De begeleidingscommissie stelt de medewerker in de gelegenheid zijn bedenkingen mondeling nader toe te lichten. De medewerker kan zich op eigen kosten bij laten staan door een raadsman. De begeleidingscommissie stelt de werkgever en/of nieuwe werkgever in de gelegenheid daarop te reageren.
6. De begeleidingscommissie brengt binnen twee weken nadat de bedenking aan haar zijn voorgelegd een schriftelijk advies uit aan de werkgever en/of de nieuwe werkgever. De medewerker ontvangt een afschrift van het advies van de begeleidingscommissie.
7. Het advies van de begeleidingscommissie wordt door de werkgever en/of nieuwe werkgever in beginsel overgenomen. De werkgever en/of de nieuwe werkgever mogen uitsluitend met zwaarwegende motieven van het advies van de begeleidingscommissie afwijken. De medewerker wordt van het definitieve besluit op de hoogte gesteld, zodanig dat hij eveneens - indien van toepassing

- kennis kan nemen van de zwaarwegende motieven die geleid hebben tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie.
- 8. De medewerker ontvangt uiterlijk één maand voor de overgang naar de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst.
- 9. De medewerker ontvangt het definitieve ontslagbesluit gelijktijdig met de, als er andere afspraken gemaakt zijn, nieuwe arbeidsovereenkomst.
- 10. Iedere medewerker dient bij de overgang naar de nieuwe werkgever in het bezit te zijn van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). De kosten voor het aanvragen van de VOG kan de medewerker declareren bij de gemeente Krimpen aan den IJssel.
- 11. Tegen het ontslagbesluit kan de medewerker met een aanstelling bezwaar en beroep aantekenen als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.
- 12. De personeelsdossiers worden 'schoon' overgedragen aan de nieuwe werkgevers volgens de wettelijke bepalingen. Dit betekent dat de personeelsdossiers enkel informatie bevatten die noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De medewerker heeft desgewenst het recht van inzage in zijn eigen personeelsdossiers voordat deze aan de nieuwe werkgever wordt overgedragen

#### **Artikel 5 Netto-netto garantie**

1. Aan de medewerkers, wordt een zogenaamde netto-netto garantie gegeven.
2. Voor iedere medewerker wordt een netto bedrag op jaarbasis als inkomensgarantie vastgesteld.
  - De inkomensgarantie gaat uit van de arbeidsduur van de medewerker op de dag voor overgang (31 maart 2017) naar de nieuwe werkgever. De inkomensgarantie bevat het salaris behorend bij de arbeidsduur.
  - De inkomensgarantie bevat de op de medewerker van toepassing zijnde salaristoelagen als bedoeld in artikel 2 onder i van dit Sociaal Plan.
  - Bij salarisperspectief wordt per periodiek de inkomensgarantie vastgesteld uitgaande van de salarisbedragen op de dag voorafgaand aan de overgang.
3. Het verschil tussen de netto inkomensgarantie en het netto inkomen dat de medewerker bij de nieuwe werkgever ontvangt wordt eenmalig vastgesteld op basis van het inkomen dat van toepassing is op het moment van indiensttreding.

Bij salarisperspectief wordt per van toepassing zijnde periodiek het verschil berekend.
4. De medewerker ontvangt het verschil tussen de inkomensgarantie en het inkomen bij de nieuwe werkgever in de vorm van een bruto persoonlijke toelage. De nieuwe werkgever betaalt deze persoonlijke toelage maandelijks uit. De persoonlijke toelage telt niet mee in de berekening van aanvullende arbeidsvoorwaarden of arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe werkgever.
5. Als de arbeidsduur van de medewerker bij de nieuwe werkgever daalt dan wordt de persoonlijke toelage per datum wijziging naar rato naar beneden bijgesteld. De aanpassing van de toelage vindt plaats in de maand volgend op de wijziging.
6. Bij promotie blijft de persoonlijke toelage ongewijzigd van toepassing. Als op verzoek van de werknemer een lager ingeschaalde functie wordt overeengekomen wordt de persoonlijke toelage naar rato naar beneden bijgesteld.
7. Als de medewerker een winstuitkering ontvangt dan wordt deze verminderd met de persoonlijke toelage die de medewerker ontvangen heeft in de periode waarover de winstuitkering betrekking heeft. Uitgezonderd is een eventueel te ontvangen winstuitkering over het jaar 2017.
8. De persoonlijke toelage eindigt op 1 april 2027 of eerder als de medewerker uit dienst treedt bij de nieuwe werkgever. De persoonlijke toelage eindigt eveneens als de medewerker voor 1 april 2027 de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en door blijft werken. De persoonlijke toelage stopt dan op de datum waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
9. De toelage wordt jaarlijks geïndexeerd met 2%.

#### **Artikel 6 Pensioenvoorziening**

De pensioenvoorziening bij de Stichting Pensioenfonds ABP wordt voor de medewerker bij de overgang naar de nieuwe werkgever gehandhaafd mits het Pensioenfonds Recreatie hieraan zijn goedkeuring verleend. Mocht een goedkeuring niet verleend worden en een overgang naar het Pensioenfonds Recreatie volgen, dan garandeert de werkgever dat de medewerker tenminste gelijke rechten behoudt.

#### **Artikel 7 Secundaire arbeidsvoorwaarden**

1. *Vakantie-uren*

Aanspraken op niet opgenomen vakantie-uren opgebouwd in 2017 worden mee genomen naar de nieuwe werkgever. Niet opgenomen vakantie-uren uit 2016 of eerder en niet opgenomen meer-uren worden voor overname uitbetaald of worden mee genomen naar de nieuwe werkgever met een maximum van 72 uur bij een full time dienstverband.
2. *Gratificatie ambtsjubileum*

De medewerker die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie, ontvangt een

- evenredig deel van de gratificatie. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt. Om dubbeling in de toekomst te voorkomen wordt het ontvangen bedrag verrekend met te ontvangen jubileumgratificaties bij de nieuwe werkgever.
3. **Overgangsrecht gratificatie dienstjubileum**  
De medewerker die valt onder het overgangsrecht gratificatie dienstjubileum, vastgelegd in de Richtlijnen bijzondere gebeurtenissen 2016, ontvangt een evenredig deel van de gratificatie. Om dubbeling in de toekomst te voorkomen wordt het ontvangen bedrag verrekend met te ontvangen jubileumgratificaties bij de nieuwe werkgever.
  4. **Ouderschapsverlof**  
De medewerker die op de datum van overgang naar de nieuwe werkgever (betaald) ouderschapsverlof geniet behoudt zijn aanspraken zoals die schriftelijk zijn vastgelegd in het personeelsdossier. Als de medewerker zijn (wettelijke) aanspraak op ouderschapsverlof al benut heeft bij de werkgever, dan bestaat geen hernieuwde aanspraak op ouderschapsverlof bij de nieuwe werkgever.
  5. **Vergoeding BHV**  
De nieuwe werkgever kent geen vergoeding voor BHV zoals beschreven in artikel 3:17 van de CAR-UWO. De medewerker die aangewezen is als bedrijfshulpverlener ontvangt een eenmalige vergoeding ter hoogte van vier maal de tegemoetkoming uit vernoemd artikel.
  6. **Tegemoetkoming zorgverzekering**  
De nieuwe werkgever kent geen tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals beschreven in artikel 3:26 van de CAR-UWO. De medewerker die in 2016 aanspraak op deze tegemoetkoming had ontvangt een eenmalige vergoeding ter hoogte van twee maal de tegemoetkoming uit vernoemd artikel.
  7. **Opleidingsfaciliteiten**  
Als een opleiding voor het moment van overgang is begonnen, worden de aan de medewerker toegekende opleidingsfaciliteiten gegarandeerd.

### **Artikel 8 Looptijd Sociaal Plan**

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 jaar te rekenen vanaf de dag van overgang (1 april 2017). Garanties zoals genoemd in artikel 5 lid 4 tot met lid 10 van dit Sociaal Plan worden gehandhaafd tot de in dit Sociaal Plan overeengekomen datum, ook al ligt deze na het verstrijken van de looptijd. De persoonlijke toelage eindigt op 1 april 2027 zijnde de einddatum van de Exploitatieovereenkomst met Optisport Krimpen aan den IJssel B.V.. De werkgever zal bij een nieuwe aanbesteding respectievelijk bij verlening van de bestaande Exploitatieovereenkomst in overleg met het Georganiseerd overleg respectievelijk vertegenwoordigers van werknemersorganisatie in overleg treden omtrent een noodzaak voor verlenging of aanpassing van de in dit Sociaal Plan overeengekomen netto-netto garantie.

### **Artikel 9 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan in overeenstemming met het GO van het Sociaal Plan afgeweken worden in een voor de medewerker gunstige zin.

### **Artikel 10 Citeertitel**

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als 'Sociaal Plan verzelfstandiging zwembad De Lansingh gemeente Krimpen aan den IJssel'.

Aldus door partijen overeengekomen te Krimpen aan den IJssel op 21 december 2016,

*Namens College van Burgemeester en Wethouders  
van de gemeente Krimpen aan den IJssel,  
J.H. Blankenberg,  
Wethouder  
Namens de vakorganisaties,  
B. Woltjer,  
Federatie Nederlandse Vakbeweging*