

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vlaardingen houdende regels omtrent overgang team bibliotheek naar stichting personeel bibliotheek Sociaal Plan Bibliotheek gemeente Vlaardingen

Sociaal plan Bibliotheek gemeente Vlaardingen

Besluit: conform

1. Vaststellen van het 'Sociaal plan Bibliotheek gemeente Vlaardingen'
2. intrekken van het 'Sociaal plan Bibliotheek gemeente Vlaardingen' d.d. 18 september 2018

Dit sociaal plan is een aanvulling op hoofdstuk 5 lid 4 van het "Sociaal Statuut gemeente Vlaardingen" voor de overgang van de medewerkers van het team Bibliotheek naar stichting personeel bibliotheek Vlaardingen. Het betreft de overgang van taken en diensten c.q. te leveren producten van het team Bibliotheek van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling.

Doel:

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn in verband met de privaatrechtelijke taakoverheveling naar de stichting personeel bibliotheek Vlaardingen.

Inleiding:

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat de gemeentelijke Bibliotheek Vlaardingen in de toekomst niet langer 'levensvatbaar' is. Hierdoor is de samenwerking onderzocht met de huidige Bibliotheek Maasluis en Midden Delfland. Maasluis en Midden Delfland maken onderdeel uit van een privaatrechtelijke stichting. Er is besloten dat Vlaardingen hierbij aansluit, maar wel vanuit een separate stichting.

Er is een aparte stichting opgericht, zodat de Vlaardingse ambtenaren van het team Bibliotheek van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling, de Cao gemeenten en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) kunnen blijven volgen. Hierdoor ontstaan er geen rechtspositionele gevolgen. De salariskosten zijn opgenomen in het subsidiebedrag vanuit de gemeente Vlaardingen aan de stichting.

De medewerkers die op 31 december 2019 aangesteld zijn bij het team Bibliotheek, afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Vlaardingen komen per 1 januari 2020 in dienst van de stichting personeel bibliotheek Vlaardingen.

Voor deze taakoverheveling gelden de volgende uitgangspunten:

1. De medewerkers worden geplaatst volgens het principe "mens volgt werk".
2. Iedere medewerker wordt geplaatst op een ongewijzigde functie.
3. De medewerkers hebben recht op een terugkeergarantie indien in de eerste vijf jaar na de taakoverheveling ontslag volgt, op grond van bedrijfseconomische redenen.
4. De medewerkers worden tot 1 januari 2023 gelijkgesteld met interne kandidaten bij vacatures bij de gemeente Vlaardingen.

Vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Vlaardingen en de stichting personeel bibliotheek Vlaardingen.

Per 1 januari 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) van kracht. De arbeidsvoorwaarden op grond van de Cao Gemeenten zijn van toepassing. In dit sociaal plan zijn aanvullende garanties opgenomen, welke overeenkomen met de aanvullende lokale regelingen van de huidige werkgever.

De gemeente Vlaardingen draagt er zorg voor dat de medewerkers informatie ontvangen over de voortgang van het overgangsproces. De medewerkers ontvangen een exemplaar van dit sociaal plan.

Artikel 1 Begripsomschrijving

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:



Bedrijfseconomische redenen: een situatie waarin een slechte of slechter wordende financiële situatie van de stichting dreigt.

De medewerker: diegene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

De huidige werkgever : de gemeente Vlaardingen.

De nieuwe werkgever : de stichting personeel bibliotheek Vlaardingen.

De CAO : cao gemeenten.

Datum overgang : de datum waarop de medewerker in dienst treedt bij de nieuwe werkgever.

Salarisperspectief : de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functie- en uitloopschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

Artikel 2 Werkgelegenheid

De algemene uitgangspunten zoals genoemd in de inleiding, zijn ten aanzien van behoud van werkgelegenheid van toepassing:

1. De medewerker die overgaat naar de nieuwe werkgever wordt geplaatst op een ongewijzigde functie. 'mens volgt werk'.
2. Iedere medewerker die overgaat, ontvangt aansluitend bij de nieuwe werkgever een vast dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. De medewerkers worden tot 1 januari 2023 gelijkgesteld met interne kandidaten bij vacatures bij de huidige werkgever.

Artikel 3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

1. Op de datum van de overgang naar de nieuwe organisatie, gaan de betrokken medewerkers over naar de nieuwe werkgever, in dezelfde rechtstoestand als waarin zij op de dag voorafgaande aan die datum werkzaam waren.
2. Voor de medewerker zijn bij de nieuwe organisatie, de geldende arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de Cao gemeenten van toepassing, alsmede het gestelde in dit sociaal plan.
3. De medewerker behoudt het recht op de huidige aanvullende collectieve verzekeringen.
4. De medewerker behoudt het recht op het aantal uren per week dat aan de aanstelling bij de huidige werkgever is verbonden.

Artikel 4 Verlof

1. De vakantie van de medewerker met een volledige dienstbetrekking bedraagt ten minste 144 wettelijke verlof uren per kalenderjaar. Het bovenwettelijk verlof van de medewerker met een volledige dienstbetrekking bedraagt 14,4 uren per kalenderjaar.
2. Een medewerker die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden bij de huidige werkgever, heeft in afwijking van het bepaalde in het eerste lid recht op 7,2 uur extra bovenwettelijk verlof per kalenderjaar.
3. Voor de medewerker die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren zoals bedoeld in het eerste of tweede lid.
4. Voor de medewerker in dienst getreden bij de huidige werkgever vóór 1 januari 2017, wordt het bovenwettelijk verlof vermeerderd met 14,4 uur per kalenderjaar vanwege het vervallen van de lokale feestdagen 1 en 5 mei.
5. De medewerker behoudt het recht op het aantal opgebouwde verlofuren bij de huidige werkgever en deze worden door de nieuwe werkgever overgenomen.

Artikel 5 Vermeerdering vakantieverlof

1. Het basisverlof kan worden vermeerderd vanwege volbrachte dienstduur of bereikte leeftijd.
2. Voor de medewerker die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren. Bij deze verlobberekening wordt allereerst het totale verlofrecht op basis van een volledige betrekking bepaald alvorens het evenredige deel te berekenen.
3. De bedoelde vermeerdering vanwege volbrachte dienstduur of bereikte leeftijd in het eerste lid is afhankelijk van de datum van indiensttreding bij de huidige werkgever en bedraagt:

Medewerker in dienst bij de huidige werkgever vóór 1 januari 1997

Leeftijd of dienstduur	Extra verlofuren per jaar
Leeftijd van 35 tot en met 44 jaar of een dienstduur van 15 tot en met 24 jaar	7,20 uren
Leeftijd van 45 tot en met 54 jaar of een dienstduur van 25 tot en met 34 jaar	21,60 uren
Leeftijd van 55 tot en met 59 jaar of een dienstduur van 35 tot en met 39 jaar	28,80 uren



Leeftijd van 60 of ouder of een diensttijd van 40 jaar of meer	36,00 uren
--	------------

Medewerker in dienst bij de huidige werkgever op of na 1 januari 1997

Leeftijd of diensttijd	Extra verlofuren per jaar
Leeftijd van 45 tot en met 54 jaar of een diensttijd van 25 tot en met 34 jaar	7,20 uren
Leeftijd van 55 tot en met 59 jaar of een diensttijd van 35 tot en met 39 jaar	14,40 uren
Leeftijd van 60 of ouder of een diensttijd van 40 jaar of meer	21,60 uren

4. De medewerker heeft recht op verlof met behoud van salaris op de feestdagen conform artikel 5.3 lid 4 Cao Gemeenten.
5. In aanvulling daarop wordt Goede Vrijdag dag eveneens aangemerkt als feestdag.

Artikel 6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. De medewerker heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen zijn postcode woonadres en zijn postcode werkadres.
2. De vergoeding wordt in kilometers berekend op basis van de werkelijke, enkele afstand tussen woonadres en werkadres gemeten langs de optimale weg met behulp van OV9292.nl.
3. De medewerker ontvangt de vergoeding als hij verder dan 3 km van de standplaats woonachtig is tot een maximum van 20 kilometer enkele reis.
4. De vergoeding bedraagt € 2,31 per kilometer per maand, berekend over een reisafstand van maximaal 20 kilometer.
5. De vergoeding voor het reizen met het OV tussen de woning en de werkplek wordt toegekend op grond van 100% van de werkelijk gemaakte kosten van een jaarabonnement van het OV 2e klasse. Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen dient een afschrift van het abonnement te worden ingeleverd bij de werkgever.
6. De vergoeding per maand is afhankelijk van het aantal dagen dat gereisd wordt per week tussen de woning en de standplaats.
7. De vergoeding wordt toegekend vanaf de ingangsdatum van het abonnement dat de medewerker heeft aangeschaft en vervalt op de einddatum van dat abonnement.
8. De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt stopgezet na een periode van 4 weken aaneengesloten afwezigheid (anders dan wegens vakantieverlof). Bij een werkhervatting wordt de vergoeding hersteld.

Artikel 7 Salaris en salarispectieven

1. De nieuwe werkgever garandeert de medewerker die bij hem in dienst treedt een salarispectief dat gelijk is aan het salarispectief dat hij op datum overgang had bij de huidige werkgever.
2. De garantie zoals bedoeld in het vorige lid, geldt niet voor de medewerker die op eigen initiatief een functie binnen of buiten de stichting personeel bibliotheek Vlaardingen aanvaardt waaraan een lager salaris(perspectief) verbonden is en/of waaraan bepaalde toelagen niet verbonden zijn.
4. De vergoedingen die vóór de overgang zijn toegekend, worden overgenomen door de nieuwe werkgever.
5. Het gebruik van het Individueel Keuzebudget vindt plaats in een module van de salarisverwerker.

Artikel 8 Overgangsrecht aanvullingen op het beloningshoofdstuk 3 van de Cao gemeenten

1. De ambtenaar die vóór 1 januari 2016 in dienst is getreden bij de huidige werkgever en die uiterlijk op 31 december 2020 recht zou hebben op een gratificatie in verband met dat hij/ zij 5 aaneengesloten jaren voldaan heeft aan de verplichtingen van de Bedrijfs hulpsverlening (BHV), ontvangt een gratificatie. Deze gratificatie bedraagt € 328,00 bruto bij 5 en 10 jaar. De gratificatie bedraagt € 477,00 bruto bij 15 jaar en langer.
2. De medewerker die vóór 1 januari 2016 in dienst is getreden bij de huidige werkgever en die uiterlijk op 31 december 2020 recht heeft op een gratificatie in verband met een 12,5 of 50 jarig ambtsjubileum, ontvangt een bruto gratificatie. Deze gratificatie bedraagt bij 12,5 jaar: een kwart van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen. De gratificatie bedraagt bij 50 jaar: tweemaal het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. De medewerker die vóór 1 januari 2016 in dienst is getreden bij de huidige werkgever en die uiterlijk op 31 december 2020 recht zou hebben op een pensioen ontslaggratificatie in verband met volledig ontslag op grond van de artikelen 8:2, 8:3, 8:4 en 8:11 van de CAR-UWO, ontvangt een bruto gratificatie. De gratificatie bedraagt één bruto maandsalaris en wordt uitgekeerd, indien er op de datum van het ontslag sprake is van tenminste zeven dienstjaren bij de huidige en de nieuwe werkgever.



Artikel 9 Ontslag en aanstelling

1. De medewerker wordt per datum overgang eervol ontslag verleent.
2. De medewerker ontvangt een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de nieuwe werkgever per datum overgang.
3. Bij uitdiensttreding worden de huidige communicatiemiddelen ingeleverd bij de huidige werkgever, waarna de nieuwe werkgever de medewerkers voorziet van nieuwe communicatiemiddelen.

Artikel 10 Informatieverstrekking

Aan iedere betrokken medewerker wordt een exemplaar verstrekt van:

- het sociaal statuut van de gemeente Vlaardingen.
- het sociaal plan.

Artikel 11 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de huidige werkgever in een voor de medewerker gunstige zin afwijken.
2. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de huidige werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 12 Verzoek

1. Voor zover een medewerker van oordeel is dat de nieuwe werkgever geen of onvoldoende uitvoering geeft aan de bepalingen van dit sociaal plan, kan hij zich met een verzoek om naleving hiervan wenden tot het college van de huidige werkgever.

Artikel 13 Citeertitel en inwerkingtreding

Dit sociaal plan kan worden aangehaald als Sociaal Plan Bibliotheek gemeente Vlaardingen en treedt vanaf 1 januari 2020 in werking.

Aldus vastgesteld door het college van Burgemeester en wethouders in de vergadering van 28 mei 2019.