

## Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerhugowaard houdende regels omtrent het Sociaal Plan ten behoeve van de vorming van de werkorganisatie Heerhugowaard en Langedijk

### Inleiding

Op 1 januari 2020 gaan de ambtelijke organisaties van de gemeenten Heerhugowaard en Langedijk samen in de Werkorganisatie Heerhugowaard en Langedijk (HHW/LD).

Dit Sociaal Plan omvat afspraken, zoals overeengekomen met het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO), rondom de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die geplaatst worden bij HHW/LD.

De plaatsingsprocedure is separaat geregeld in het Sociaal Statuut.

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Heerhugowaard en Langedijk; Gelet op de Gemeentewet en het Reglement Bijzonder Georganiseerd Overleg (Reglement BGO); Gezien de overeenstemming binnen het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO);

### Besluiten:

Vast te stellen het navolgende "Sociaal Plan ten behoeve van de vorming van de werkorganisatie Heerhugowaard en Langedijk (HHW/LD)".

### Artikel 1 Begrippen

Verklaring van begrippen in het sociaal plan.

- **Medewerker**  
de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO.
- **Huidige werkgever**  
Het college van burgemeester gemeente Heerhugowaard of Langedijk.
- **Nieuwe werkgever**  
Het bestuur van de werkorganisatie Heerhugowaard en Langedijk.
- **Peildatum**  
31 december 2019.

### Artikel 2 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerkers van de gemeenten Heerhugowaard en Langedijk, die taken uitvoeren die overgaan naar HHW/LD.

### Artikel 3 Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 oktober 2019 en eindigt op 1 januari 2020.

### Artikel 4 Afkoop inconvenientenregeling

1. Dit artikel is van toepassing op de medewerker die op grond van lid 4 van artikel 2.3 van het "Sociaal Statuut ten behoeve van de Gemeenschappelijke Regeling Heerhugowaard en Langedijk" recht heeft op een afbouwtoelage als gevolg van het beëindigen van de inconveniententoeelage.
2. De afbouwrechten worden door de huidige werkgever afgekocht in de maand december 2019.
3. De afkoopsom wordt bepaald door het maandelijkse recht op een inconveniententoeelage op de peildatum te vermenigvuldigen met 12 en vervolgens te vermenigvuldigen met factor 1,5.
4. De medewerker die voor het einde van de afbouwtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ontvangt een afkoopsom naar rato.
5. De medewerker kan vanaf 1 januari 2020 geen rechten meer ontlenen aan de beëindiging van de inconveniententoeelage.

### Artikel 5 Afspraken t.a.v. verlofuren

1. De medewerker neemt het bij de huidige werkgever opgebouwde verlofsaldo d.d. 31 december 2019 mee naar HHW/LD.
2. Op het verlofsaldo van lid 1 zijn de verjaringstermijnen van toepassing in de zin van lid 2 van artikel 6.1 en lid 2 van artikel 6.2 van de Cao Gemeenten. De verjaringstermijnen van de huidige werkgever worden meegenomen naar de nieuwe werkgever.
3. De medewerker wiens jaarlijks bovenwettelijke verlofrecht op 31 december 2019 hoger is dan 36 uur bij een voltijddienstverband heeft recht op een afbouwregeling.
4. De afbouwrechten worden door de huidige werkgever afgekocht in de maand december 2019.

5. De afkoopsom wordt bepaald door het meerdere verlofrecht op de peildatum te vermenigvuldigen met een factor 3,5 en vervolgens te vermenigvuldigen met het salaris per uur van de medewerker.
6. De op grond van dit artikel uit te betalen afkoopsom bij een deeltijdverband wordt naar rato van de arbeidsduur bepaald.
7. De medewerker die voor het einde van de afbouwtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ontvangt een afkoopsom naar rato.
8. De medewerker kan vanaf 1 januari 2020 geen rechten meer ontlenen aan de teruggang in bovenwettelijke vakantie-uren.

#### **Artikel 6 Lopende afspraken en garanties**

1. Overige individuele afspraken en garanties die door de huidige werkgever aan de medewerker zijn toegekend en op de peildatum door de medewerker worden genoten, blijven zo lang de aanspraak en de garantie voortduurt, onder gelijke condities van toepassing.
2. Onder aanspraken en garanties worden verstaan: een (tijdelijke) salaristoelage, verlof op grond van de Wet arbeid en Zorg, buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, BHV vergoedingen en adoptie- en pleegzorgverlof.
3. De functioneringstoelage, waarnemingstoelage, arbeidsmarkttoelage en garantietoelage komt te vervallen dan wel wordt verrekend met een salarisverhoging die de medewerker krijgt als gevolg van de plaatsing bij de nieuwe werkgever.

#### **Artikel 7 Dienstjaren**

Voor de overige aanspraken bij de nieuwe werkgever worden de dienstjaren van de medewerker bij de huidige werkgever op de peildatum geacht te zijn meegenomen naar de nieuwe werkgever en daar voortgezet.

#### **Artikel 8 Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin het sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorziet beslist de huidige werkgever (voor 1 januari 2020) of de nieuwe werkgever (na 1 januari 2020).

*Vastgesteld te Langedijk en Heerhugowaard in de collegevergadering van 13 augustus 2019*

*Ondertekend in de vergadering van het BGO van 20 juni 2019.*

*De voorzitter,  
J. Nieuwenhuizen*

*Namens CNV,  
F. van der Kwast*

*Namens FNV,  
H. Streunding*