

Sociaal Plan liquidatie Bestuur Regio Utrecht

Sociaal Plan ten behoeve van het ontslag van alle medewerkers van Bestuur Regio Utrecht (BRU) ten gevolge van het besluit de gemeenschappelijke regeling BRU op te heffen en BRU te liquideren in verband met de inwerkingtreding van de Wet afschaffing plusregio's per 1 januari 2015.

Aanhef

Het dagelijks bestuur van Bestuur Regio Utrecht

Gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg d.d. 7 oktober 2015.

Preambule

Beëindiging WGR-plus en overdracht taken naar de provincie

In het vooruitzicht van de inwerkingtreding van de Wet afschaffing plusregio's per 1 januari 2015 zijn alle plusregio's ruim tevoren in overleg getreden met elkaar en met hun rechtsopvolgers over de overdracht van taken, middelen en personeel. Hiertoe is ook tijdig overleg gevoerd tussen BRU en de provincie Utrecht. Met de provincie is eind 2014 afgesproken dat direct na inwerkingtreding van deze wet alle taken en rijksmiddelen voor verkeer en vervoer naar de provincie zouden overgaan, evenals 100% van het direct of indirect aan deze taken verbonden personeel. Hiertoe is in december 2014 een Sociaal Plan vastgesteld waarin deze uitgangspunten nog eens zijn bevestigd en waarin nadere afspraken zijn gemaakt over de rechtspositie van de BRU-medewerkers bij deze transitie naar de provincie. Zo zijn nadere afspraken gemaakt over situaties waarbij BRU-medewerkers die bij deze transitie in hun arbeidsvoorwaarden worden benadeeld, hiervoor door BRU worden gecompenseerd. Per 1 januari 2015 is genoemde wet in werking getreden en zijn de zogenaamde BDU-gerelateerde taken en de bijbehorende middelen en medewerkers per 1 januari 2015 overgegaan naar de Provincie Utrecht.

Transformatie overige taken BRU naar U10

In het vooruitzicht van het verdwijnen van de wettelijke basis onder de plusregio's, heeft BRU vanaf april 2013 de BRU-afdeling beleidsondersteuning U10 ingesteld. De zes medewerkers in deze afdeling zijn sinds oktober 2014 gedetacheerd bij de gemeente Utrecht. Dit 'processteam U10' had als opdracht om de bestaande regionale samenwerking op de overige taken voort te zetten en samen met de gemeenten te onderzoeken wat hun toekomstige ambities zijn op gebied van regionale samenwerking. Dit overleg heeft geleid tot het voornemen om per ingang van 1 januari 2016 een nieuw processteam U10 in te stellen om de ondersteuning van deze samenwerking voort te zetten. Afgesproken is dat de medewerkers die deel gaan uitmaken van dit processteam

worden ondergebracht bij de gemeente Utrecht. Daarbij is geen baanzekerheid gegarandeerd aan de medewerkers van het huidige procesteam. Mede om die reden dienen dus nadere afspraken te worden gemaakt over de personele gevolgen hiervan.

Liquidatie BRU

In de Wet afschaffing plusregio's is bepaald dat de deelnemende gemeenten na inwerkingtreding van deze wet één jaar de tijd krijgen om de bestaande gemeenschappelijke regeling aan de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen aan te passen of op te heffen. Omdat het algemeen bestuur (op aangeven van de deelnemende gemeenten) heeft gekozen voor opheffing, zal de gemeenschappelijke regeling worden opgeheven per 1 januari 2016. Als gevolg hiervan is het noodzakelijk dat voor het personeel dat nog werkzaam is bij BRU, een Sociaal Plan wordt vastgesteld waarin regels worden opgenomen over de personele gevolgen die de opheffing met zich meebrengt.

Besluit vast te stellen het navolgende **Sociaal Plan liquidatie Bestuur Regio Utrecht:**

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

Van toepassing zijn de begripsbepalingen, vastgelegd in de CAR/UWO. In aanvulling hierbij worden de volgende definities gehanteerd:

Bezoldiging:	het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen
BDU:	Brede doeluitkering Verkeer en vervoer (rijkssubsidieregeling)
BRU:	Bestuur Regio Utrecht
BRU-afdeling U10:	BRU-afdeling beleid/ ondersteuning U10, ingesteld in april 2013
BRU-gemeente:	een gemeente die deelneemt aan de gemeenschappelijke regeling BRU
CAR/UWO:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten

Formatie:	het formeel vastgestelde samenstel van functies met bijbehorende waarderingsniveaus en het aantal plaatsen, uitgedrukt in 'fte'
Functie:	het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht
Garantietoelage:	een toelage ter compensatie van een eventueel voor de medewerker nadelig verschil tussen de primaire bij BRU en een andere werkgever
Georganiseerd overleg (GO):	de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO
Geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen en die door het bevoegd gezag wordt aangeboden
Medewerker:	diegene die als ambtenaar of op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van Bestuur Regio Utrecht
Passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, passend bij de kwaliteiten en persoonlijkheid van de medewerker, en met een vergelijkbaar vooruitzicht op doorstroming naar een andere functie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan in bijzondere gevallen ook van een hoger of lager functieniveau zijn
Primaire arbeidsvoorwaarden:	salaris, vakantie-uitkering, vaste toelagen, eindejaarsuitkering, recht op verlofdagen, bijdrage in pensioenfonds
Secundaire arbeidsvoorwaarden:	alle arbeidsvoorwaarden die niet onder de primaire arbeidsvoorwaarden vallen
Salaris:	het salaris als bedoeld in de CAR/UWO.
VWNW-traject:	het Van Werk Naar Werk-traject als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO.

Werkgever: het dagelijks bestuur van BRU of zijn
vertegenwoordiger, de algemeen directeur van
BRU.

Artikel 1:2 Werkingssfeer en looptijd

1. Dit Sociaal Plan gaat over de personele gevolgen van het besluit om BRU met ingang van 1 januari 2016 op te heffen. Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerkers in vaste dienst bij de BRU-afdeling U10.
2. Met het onderhavige Sociaal Plan wordt uitvoering gegeven aan het Algemeen Sociaal Statuut, Bestuur Regio Utrecht 2002.
3. De rechtspositionele voorzieningen, vastgelegd in dit Sociaal Plan, zijn niet van toepassing op de bij BRU gedetacheerde medewerkers.
4. Dit Sociaal Plan is geldig in de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019.

Artikel 1:3 Overleg

1. De werkgever treedt in overleg met de medewerkersdelegatie in het GO over de personele gevolgen van het besluit tot opheffing van BRU.
2. De werkgever informeert de medewerkers tijdig en frequent over het proces en de uitvoering van de opheffing van BRU en de verwachte personele gevolgen.
3. Partijen zijn verantwoordelijk voor de juiste uitleg en toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan.
4. Over de voortgang van de uitvoering van dit Sociaal Plan zal overleg tussen de werkgever en de medewerkersdelegatie in het GO plaatsvinden wanneer een van de partijen hiertoe aanleiding ziet.
5. Partijen wijzen een commissie aan die gaat functioneren als geschillencommissie, die naast de taken genoemd in artikel 10d:24 van de CAR/UWO, tevens toeziet op een juiste uitleg en toepassing van het Sociaal Plan.

Artikel 1:4 Bestuurlijke verantwoordelijkheid

1. Namens het dagelijks bestuur is de algemeen-directeur aanspreekpunt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.
2. Indien voor het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan BRU wordt geliquideerd, zorgt BRU ervoor dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de nog resterende rechten en verplichtingen voortvloeiende uit het Sociaal Plan, wordt overgedragen aan een andere entiteit.

Hoofdstuk 2: Personele gevolgen opheffing BRU

Artikel 2:1 Uitgangspunten

1. Uitgangspunt bij de opheffing is dat voor alle medewerkers van BRU een passende dan wel geschikte functie wordt gevonden, bij voorkeur binnen de ambtelijke organisaties van de BRU-gemeenten.
2. De BRU-gemeenten leveren hiertoe een inspanningsverplichting, primair op basis van het principe “mens volgt taak en functie” of door het aanbieden van een passende of geschikte functie op hetzelfde niveau.
3. De medewerkers van de BRU-afdeling U10 hebben een preferente positie bij de selectieprocedure voor het nieuwe procesteam U10 bij de gemeente Utrecht.
4. Plaatsing van een medewerker in het nieuwe procesteam U10 vindt plaats in de vorm van een vaste aanstelling.
5. Bij vacatures in de BRU-gemeenten worden medewerkers van de BRU-afdeling U10 die hierop solliciteren als interne kandidaten behandeld.
6. Bij plaatsing van een medewerker in een functie bij een BRU-gemeente zal door die gemeente rekening worden gehouden met behoud van de opgebouwde anciënniteit (dienstjaren).
7. De medewerker verleent zijn volledige medewerking bij een aanbieding voor het verkrijgen van een in het eerste lid bedoelde functie en is gehouden, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, in goed overleg de hem aangeboden functie zoals hier bedoeld te aanvaarden en zijn werkzaamheden goed en volledig uit te oefenen.

Artikel 2:2 Rechtspositie: algemeen

1. De CAR/UWO van de sector gemeenten is van toepassing op de huidige medewerkers van BRU-afdeling U10. Zolang deze medewerkers in dienst zijn van BRU, blijft de rechtspositionele situatie ongewijzigd.
2. Vanaf de indiensttreding bij een andere organisatie zijn de daar geldende rechtspositieregelingen van toepassing, behoudens de eventuele uitzonderingen die daarop zijn gemaakt in/op basis van het onderhavige Sociaal Plan.
3. Aan de medewerker die een functie bij een andere organisatie aanvaardt, wordt door het dagelijks bestuur van BRU ontslag verleend, onder gelijktijdige indienstneming door die andere organisatie.
4. De personeelsdossiers van de medewerkers worden niet overgedragen aan de nieuwe werkgevers waar de medewerkers in dienst treden, tenzij de medewerker daarvoor toestemming geeft. De personeelsdossiers worden na afloop van de wettelijke bewaartermijn vernietigd.

Artikel 2:3 Werkgelegenheid BRU-gemeenten

1. BRU treedt in overleg met de BRU-gemeenten om werkgelegenheid voor de medewerkers te behouden.
2. BRU stimuleert de BRU-gemeenten om de medewerkers volledig over te nemen en hen een duurzame dienstbetrekking te bieden.
3. De wijze waarop en de voorwaarden waaronder die overgang wordt gerealiseerd zijn per definitie maatwerk tussen de BRU-gemeente, de medewerker en BRU.

Artikel 2:4 Rechtspositie: garantie bij aanvaarding functie bij BRU-gemeente

1. De medewerker behoudt na overgang en plaatsing in een aangeboden passende of geschikte functie bij een BRU-gemeente na aanvaarding van een vaste dienstbetrekking zijn aanspraak op (het niveau van) zijn bruto salaris en bruto salarisperspectief dat hij genoot direct voorafgaand aan de datum van overgang en onder dezelfde voorwaarden.
2. Van de garantieaanspraak bij overgang wordt de salarisaanspraak bij de nieuwe werkgever afgetrokken, waarna de garantietoelage resteert, welke door de nieuwe werkgever aan de medewerker wordt uitgekeerd. In geval de hoogste trede van de schaal nog niet is bereikt, wordt de toelage jaarlijks opnieuw berekend. BRU compenseert de overnemende BRU-gemeente voor de kosten van de garantieaanspraak. De garantieaanspraak bedraagt maximaal het bedrag van twee salarisschalen, te weten maximaal het verschil tussen het laatst verdiende bruto maandsalaris bij BRU minus het bruto maandsalaris behorend bij de salarisschaal twee schalen lager met dezelfde trede.
3. De garantietoelage inzake het salaris wordt geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkelingen in de CAO sector gemeenten. Vermeerdering van het aantal arbeidsuren heeft geen invloed op deze garantietoelage. Bij vermindering van het aantal arbeidsuren wordt de vergoeding naar rato verminderd. Indien de medewerker in dienst van de nieuwe werkgever wordt bevorderd naar een functie met een hoger salarisniveau, wordt de garantietoelage verminderd met de inkomensstijging die het gevolg is van de bevordering. Als de medewerker in dienst van de nieuwe werkgever op eigen verzoek in een lager betaalde functie wordt geplaatst, vervallen alle aanspraken op de garantietoelage.
4. Individuele afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd tussen de medewerker en BRU, zoals toegekende studiefaciliteiten of ouderschapsverlof, worden in beginsel door de nieuwe werkgever onder gelijke voorwaarden overgenomen.
5. Onverlet de salarisgarantie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden wanneer in een individueel geval de overgang naar een BRU-gemeente op een netto-basis negatieve gevolgen heeft voor concrete individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van de betreffende medewerker, individuele maatwerkafspraken gemaakt over mogelijke compensatie daarvan tussen BRU, de medewerker en mogelijk de

gemeente. Daarbij geldt het behoud van een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket op het moment van overgang.

Artikel 2:5 Rechtspositie: flankerend beleid

1. BRU verleent, in overleg met de medewerker en voor zover redelijk, medewerking indien een medewerker een verzoek indient voor verlof met behoud van bezoldiging ten behoeve van activiteiten ter verkrijging van een andere functie.
2. BRU vergoedt de binnen Nederland gemaakte sollicitatiekosten volledig indien en voor zover de werkgever bij wie de medewerker heeft gesolliciteerd deze kosten aantoonbaar niet vergoedt. Deze volledige vergoeding geldt alleen voor de in redelijkheid gemaakte voor de sollicitatie noodzakelijke kosten. Indien het om reiskosten gaat, wordt de vergoeding vastgesteld aan de hand van de tarieven van het openbaar vervoer, tweede klasse. Dit tarief geldt derhalve ook voor de vaststelling van de reiskostenvergoeding bij gebruik van eigen vervoer.
3. De medewerker kan een opleiding of training volgen die aantoonbaar bijdraagt aan het vergroten van zijn kansen op het verwerven van een nieuwe functie.
4. BRU kan aan de medewerker aan wie ontslag op verzoek wordt verleend wegens het aanvaarden van een nieuwe functie, de kosten van een studie of opleiding vergoeden indien het voor het daadwerkelijk verwerven van die functie noodzakelijk is een studie of opleiding te volgen.
5. De medewerker aan wie ontslag op verzoek wordt verleend wegens het aanvaarden van een functie anders dan bij één van de BRU-gemeenten, zal door BRU, indien daaraan een lager salarisniveau is verbonden, gedurende maximaal vier jaar een aanvulling op het salaris worden verleend tot maximaal 100% van het salarisniveau bij BRU. Hierbij dient het te gaan om een functie die wat betreft de functie-inhoud, waardering en arbeidsduur redelijkerwijs te vergelijken is met de functie die de medewerker bij BRU vervulde.
6. De in het vorige lid genoemde aanvulling vindt plaats op het in de nieuwe functie geldende bruto maandsalaris tot 100% van zijn laatst geldende bruto maandsalaris bij BRU. De aanvulling per maand bedraagt maximaal het bedrag van twee salarisschalen, te weten maximaal het verschil tussen het laatst verdiende bruto maandsalaris bij BRU minus het bruto maandsalaris behorend bij de salarisschaal twee schalen lager dan voornoemde salarisschaal met dezelfde trede.
7. Wanneer de overgang naar een andere werkgever op een netto-basis negatieve gevolgen heeft voor de individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van de medewerker, zullen hierover individuele maatwerkafspraken worden gemaakt over mogelijke compensatie daarvan tussen BRU, de medewerker en mogelijk de nieuwe werkgever. Daarbij geldt het behoud van een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket op het moment van overgang.

Hoofdstuk 3: Het VWNW-traject

Artikel 3:1 Verval functies

1. In verband met de opheffing van BRU met ingang van 1 januari 2016, geldt voor alle medewerkers van BRU dat per deze datum hun functie vervalt.
2. Het onder lid 1 bepaalde heeft tot gevolg dat de medewerkers boventallig zijn en dat voor hen het VWNW-traject start.
3. De maximale duur van het VWNW-traject per medewerker bedraagt vier jaar, dus van 1 januari 2016 t/m uiterlijk 31 december 2019.

Artikel 3:2 Het VWNW-traject

1. In het VWNW-traject leveren zowel de medewerker als BRU een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-traject. In een VWNW-contract per medewerker worden nadere individuele afspraken over dit traject vastgelegd.
2. De bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR zijn onverkort van toepassing, met dien verstande dat de VWNW-inspanningen in beginsel zijn gericht op aanvaarding door de medewerker van een passende functie bij één van de ambtelijke organisaties van de BRU-gemeenten.
3. BRU stelt de medewerker in staat om externe expertise in te schakelen bij het vinden van een andere baan. Bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanbegeleiding, sollicitatietrainingen, assessments, documentatie etc. De kosten van deze faciliteiten zijn voor rekening van BRU.
4. Indien een medewerker tijdens het VWNW-traject een tijdelijke aanstelling of tijdelijke arbeidsovereenkomst elders heeft vervuld en indien deze aanstelling of overeenkomst binnen de looptijd van dit Sociaal Plan om welke reden dan ook niet wordt gecontinueerd of komt te vervallen, dan heeft de medewerker recht op voortzetting van het VWNW-traject bij BRU. Gedurende deze periode treedt de medewerker weer in dienst bij BRU.
5. Ouderenbeleid en anciënniteit: rekening houdend met de leeftijd en het aantal dienstjaren van de medewerker, kunnen in het kader van individueel maatwerk, aanvullende afspraken over het VWNW-traject worden gemaakt, zoals over de duur van de sollicitatie- en werkverplichting.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 4:1 Hardheidsclausule

Indien strikte toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan voor een medewerker leidt tot kennelijk onredelijke of onbillijke gevolgen kan het dagelijks bestuur ten gunste van de medewerker afwijken van de bepalingen van dit Sociaal Plan

Artikel 4:2: Citeertitel, inwerkingtreding en werkingsduur

Deze regeling kan worden aangehaald als Sociaal Plan liquidatie Bestuur Regio Utrecht en treedt in werking op 1 januari 2016. Het Sociaal Plan vervalt per 31 december 2019.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Bestuur Regio Utrecht in de vergadering van 12 oktober 2015.

Dagelijks bestuur Bestuur Regio Utrecht

mr. J.H.C. van Zanen
voorzitter

drs. P.C.M. van Elteren
secretaris

mw. S. Sozen
AbvaKabo

dhr. R. van Hilten
AbvaKabo

dhr. M. Bekker
AbvaKabo