

SOCIAAL PLAN BVO-ONS (Principeakkoord)

Van de gemeente Zwolle naar een zelfstandige BVO

INLEIDING

Sinds 2012 werken de gemeenten Kampen en Zwolle en de provincie Overijssel samen op het gebied van ICT, Inkoop en Personeels- en Salarisadministratie in een Shared Service Centrum – ONS (SSC-ONS).

Het SSC-ONS is een gemeenschappelijke regeling, waarbij de gemeente Zwolle centrumgemeente is en de formele zeggenschap heeft. Met ingang van 1 juli 2014 zijn de tot dan nog bij het SSC – ONS gedetacheerde medewerkers van de gemeente Kampen en Provincie Overijssel op basis van een Sociaal Plan (Sociaal Plan plaatsing medewerkers SSC) in dienst getreden bij de gemeente Zwolle. In de organisatiestructuur van de gemeente Zwolle neemt SSC-ONS een bijzondere positie in omdat het een zelfstandig onderdeel binnen de gemeentelijke organisatie betreft.

In 2015 hebben de Rekenkamers van de gemeente Zwolle en Kampen een onderzoek laten uitvoeren naar het SSC- ONS. Onderdeel van dit Rekenkamer-onderzoek was de juridische constructie. Naar aanleiding van dit onderzoek hebben de Rekenkamercommissies de aanbeveling gedaan om:

“de colleges te vragen een voorstel uit te werken om de juridische constructie van het SSC te versterken, bijvoorbeeld in de vorm van een Bedrijfsvoeringsorganisatie met een heldere ambtelijke en bestuurlijke aansturing. Zo ontstaat meer transparantie naar de raden en kunnen gemeenteraden meer grip krijgen op het SSC.”

De gemeenteraden van Kampen en Zwolle en Provinciale Staten van de Provincie. hebben deze aanbeveling overgenomen. Het Secretarissenberaad heeft (begeleid door een extern bureau) onderzocht welke juridische constructie passend is om antwoord te geven op de behoefte naar meer transparantie naar de raden en meer grip door deze raden voor wat betreft SSC ONS.

Hieruit is de gemeenschappelijke regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie (GR-BVO) als voorkeursvariant naar voren gekomen. Een GR-BVO is een zelfstandige publiekrechtelijke organisatie die specifiek is gericht op beleidsarme ondersteunende taken of uitvoerende taken. Verder is van belang dat met de keuze voor een gemeenschappelijke regeling wordt aangesloten bij de voorkeur van de wetgever en het beleid van de verbonden partijen om voor het uitvoeren van publieke taken een publieke rechtsvorm te kiezen. Uit de gekozen rechtsvorm blijkt bovendien dat verbonden partijen gezamenlijk verantwoordelijk blijven voor de uitvoering van de taken.

De gemeenteraden van de gemeente Zwolle en Kampen en Provinciale Staten van de provincie Overijssel hebben op ingestemd met de omvorming van de GR van een centrum constructie naar een BVO per 1 januari 2018.

GEVOLGEN VOOR MEDEWERKERS

Voor de overgang van medewerkers van het SSC-ONS naar de GR- BVO zijn in de besluitvorming de volgende uitgangspunten al vastgelegd:

- behoud van de ambtelijke status en behoud verplichte aansluiting bij het ABP (wordt gerealiseerd door de keuze voor de publieke rechtsvorm)
- BVO- ONS neemt de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Zwolle over
- (individuele) overgangsrechten van medewerkers die zijn overeengekomen bij de oprichting van het SSC en vastgelegd in het Sociaal Plan Plaatsing medewerkers SSC worden gerespecteerd
- medewerkers volgen hun functie en werk (mens volgt werk); er ontstaat als gevolg van de verzelfstandiging geen boventalligheid
- dienstjaren bij Zwolle worden meegenomen, en voor de voormalig medewerkers van de gemeente Kampen en de Provincie Overijssel ook de voorafgaande dienstjaren bij resp. de gemeente Kampen en de Provincie Overijssel (alsof ze zijn opgebouwd bij de BVO-ONS)
- de standplaats blijft Zwolle (Provinciehuis)
- bij eventuele toekomstige boventalligheid bij de BVO-ONS gelden voor boventallige medewerkers van de BVO-ONS dezelfde waarborgen en faciliteiten als voor boventallige medewerkers van de in de GR-BVO deelnemende partners (het juridische kader bij boventalligheid is het Sociaal Statuut van de gemeente Zwolle)
- met de omvorming naar de GR- BVO wordt alleen beoogd de juridische basis onder het SSC en de verbinding met de colleges en raden c.q. Provinciale Staten te versterken ; de principes onder de samenwerking, het takenpakket, het dienstverleningsconcept van SSC ONS, de verrekensystematiek en de operationele werkafspraken wijzigen niet.

De overgang vindt plaats op basis van de nadere uitwerking van de uitgangspunten in dit Sociaal Plan.

NADERE UITWERKING UITGANGSPUNTEN VOOR OVERGANG

1. Algemene bepalingen

1.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is uitsluitend bedoeld om de gevolgen te regelen voor de betrokken medewerkers van het SSC-ONS in termen van werkgelegenheid, rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en werk. Het is van toepassing op medewerkers die op 31-12-2017 een vaste of tijdelijke aanstelling hebben bij de gemeente Zwolle en werkzaam zijn bij het SSC-ONS.

Voor de beoogd directeur van de BVO-ONS geldt het sociaal plan alleen als hij wordt benoemd door het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie (zie art. 12 van de Gemeenschappelijke regeling ONS).

1.2 Interpretatie

Indien bij de uitvoering van dit Sociaal Plan verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen (die dit sociaal plan hebben ondertekend) in overleg om tot een oplossing te komen.

2. Werkgelegenheid

2.1 Geen boventalligheid en geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van de overgang ontstaat geen boventalligheid en vinden geen gedwongen ontslagen plaats.

2.2. Mens volgt werk

Alle medewerkers gaan met behoud van hun functie en werkzaamheden over naar de BVO-ONS.

2.3 Standplaats

De standplaats blijft Zwolle (Provinciehuis).

2.4. Toekomstige organisatiewijzigingen / reorganisatie

Indien er na de overgang sprake is van een organisatiewijziging / reorganisatie, wordt het Sociaal Statuut van de gemeente Zwolle overeenkomstig toegepast (vanwege het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Zwolle worden gevolgd, zie 4.1.). Daarnaast is met de partnerorganisaties afgesproken dat voor de boventallige medewerkers van de BVO-ONS dezelfde voorrangsregelingen gelden als voor de boventallige medewerkers van de partnerorganisaties. De afspraak geldt voor alle medewerkers.

Concreet houdt dat het volgende in:

Gemeente Zwolle:

De boventallige medewerker van BVO-ONS is interne kandidaat voor vacatures, zonder voorrangspositie. Zwolle kent sinds de komst van een nieuw Sociaal Statuut per 1 mei 2017 geen voorrangspositie meer voor boventalligen bij vacatures. Wel is er op verzoek van de boventallige medewerker een second opinion mogelijk bij de vacaturecommissie, als de boventallige medewerkers is afgewezen voor een vacature (paragraaf 3.1 Doel en Uitgangspunten van het Werk-Wissel-Traject, Sociaal Statuut Zwolle). Dit recht op een second opinion bij de vacaturecommissie van de gemeente Zwolle staat ook open voor de boventallige medewerker van de BVO-ONS bij een afwijzing voor een vacature binnen de Zwolse gemeentelijke organisatie.

Provincie Overijssel:

De boventallige medewerker van de BVO-ONS heeft bij geschiktheid voor een vacante functie bij de Provincie Overijssel – evenals een boventallige medewerker van de Provincie zelf – gedurende maximaal twee jaar voorrang boven andere medewerkers werkzaam bij de Provincie (overeenkomstig artikel 4:24 Sociaal plan reorganisatie Provincie Overijssel 2007).

Gemeente Kampen

De boventallige medewerker van de BVO-ONS heeft bij geschiktheid voor een vacante functie bij de Gemeente Kampen – evenals een boventallige medewerker van de gemeente Kampen zelf – voorrang boven andere medewerkers van de gemeente Kampen. In plaats van het openstellen van een vacature kan een boventallige medewerker van BVO-ONS – evenals een boventallige medewerker van de gemeente Kampen - (direct) worden geplaatst. Daarbij kan ook een voorkeurspositie geformuleerd worden voor (mogelijke) mobiliteitskandidaten, bijvoorbeeld in het kader van (dreigende) boventalligheid'. (Mobiliteitsbeleid Gemeente Kampen)

3. Indiensttreding en behoud individuele rechten

3.1 Indiensttreding bij BVO-ONS

Alle medewerkers , met uitzondering van de beoogd directeur, krijgen op basis van dit Sociaal Plan per 1 januari 2018 een aanstelling bij de BVO-ONS, onder gelijktijdig ontslag bij de gemeente Zwolle. De aard van het dienstverband (vaste of tijdelijke aanstelling) wijzigt niet. Het ontslag bij de gemeente Zwolle wordt eervol verleend op grond van artikel 8:3 CAR (reorganisatie-ontslag). Voor indiensttreding van de beoogd directeur bij de BVO is een apart besluit van het bestuur noodzakelijk (art. 12, lid 3 Gemeenschappelijke regeling ONS).

3.2 Behoud individuele rechtspositie

De medewerkers gaan van de gemeente Zwolle over naar de BVO-ONS met behoud van rechten en plichten.

3.3 Verlof

Het niet opgenomen verlof op 31-12-2017 gaat mee over naar de BVO-ONS en wordt niet afgekocht.

3.4 Diensttijd

Voor de BVO-ONS is van belang dat het begrip diensttijd in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Zwolle goed toegepast kan (blijven) worden. Als gevolg van de verzelfstandiging zijn daarvoor aanvullende bepalingen nodig.

Het begrip diensttijd is in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Zwolle van belang voor:

- a. het bepalen van de datum van een ambtsjubileum (25, 40 en 50) > art. 3:19 CAR
- b. de lengte van de re-integratiefase voor de medewerker die wordt ontslagen op grond van artikel 8:6 CAR (ongeschiktheid of onbekwaamheid) > art. 10d:6, lid 4 CAR
- c. de duur van de na-wettelijke uitkering voor de medewerker die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig is geworden of op grond van art. 8:5 (ontslag wegen gedeeltelijke ongeschiktheid, 8:6 (ongeschiktheid of onbekwaamheid) of 8:8 (overige gronden) van de CAR ontslagen wordt. > art. 10d:32

ad a: Datum ambtsjubileum

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum (25, 40 en 40 jaar) is de overheidsdiensttijd maatgevend. Onder overheidsdiensttijd wordt verstaan de tijd die de medewerker in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.

Aangezien de BVO-ONS een bij het ABP aangesloten werkgever wordt, is geen regeling nodig in dit sociaal plan nodig om een toekomstig ambtsjubileum en het recht op de bijbehorende toelage te borgen.

Ad b: Re-integratiefase

De lengte van de re-integratiefase in art. 10d:6, lid 4 CAR is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente waaruit ontslag plaatsvindt , tot de datum van de start van de re-integratiefase.

Dit betekent dat bij een ontslag op grond van ongeschiktheid of onbekwaamheid bij de BVO-ONS, de diensttijd bij de gemeente Zwolle – en voor de medewerkers van de gemeente Kampen en de Provincie Overijssel die per 1 juli 2014 bij de gemeente Zwolle in dienst zijn getreden, óók de voorafgaande diensttijd doorgebracht bij de gemeente Kampen en de Provincie Overijssel – niet meetelt voor het bepalen van de lengte van de re-integratiefase.

Voor dit ongewenste gevolg geldt de volgende borgingsbepaling:

3.4.1. Borgingsbepaling re-integratiefase

Voor de toepassing van art. 10d:6, lid 4 CAR wordt voor de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum indiensttreding bij de gemeente Zwolle en voor de medewerkers van de gemeente Kampen en de Provincie Overijssel die per 1 juli 2014 bij de gemeente Zwolle in dienst zijn getreden bij de gemeente Zwolle, vanaf datum indiensttreding bij gemeente Kampen resp. Provincie Overijssel.

Ad c: Na-wettelijke uitkering

De duur van de na-wettelijke uitkering is afhankelijk van de dienstjaren doorgebracht in de gemeentelijke sector. De dienstjaren doorgebracht bij de BVO-ONS tellen daarvoor mee op grond van de bepaling in artikel 10d:2, sub c van de CAR:

“gemeentelijke sector”

De gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;”

Voor de medewerkers van de gemeente Zwolle en de ex medewerkers van de gemeente Kampen is hiermee geregeld dat hun diensttijd volledig meetelt, d.w.z. vanaf datum indiensttreding bij Zwolle respectievelijk Kampen

Voor de ex medewerkers van de Provincie is nog wel een aanvullende bepaling nodig omdat voor hen alleen de diensttijd vanaf 1 juli 2014 (datum indiensttreding bij de gemeente Zwolle) meetelt en niet de daarvóór doorgebrachte diensttijd bij de Provincie Overijssel. Voor dit ongewenste gevolg geldt de volgende borgingsbepaling:

3.4.2. Borgingsbepaling na-wettelijke uitkering.

Voor de toepassing van art. 10d:32 CAR wordt voor de medewerkers van de Provincie Overijssel die per 1 juli 2014 in dienst zijn getreden bij de gemeente Zwolle, onder dienstjaren doorgebracht in de gemeentelijke sector mede verstaan de dienstjaren die voorafgaand aan de indiensttreding bij de gemeente Zwolle zijn doorgebracht bij de Provincie Overijssel.

4. Arbeidsvoorwaarden en pensioen

4.1 Bestuur BVO stelt arbeidsvoorwaardenregeling vast

Het bestuur van de BVO-ONS stelt de rechtspositie- en arbeidsvoorwaardenregeling vast. Het dagelijks bestuur volgt de huidige en toekomstige regelingen van de gemeente Zwolle (CAR en lokale regelingen). Indien het Bestuur een afwijkende regeling tot stand wil brengen, is instemming vereist van een subcommissie van het GO (Georganiseerd Overleg) in Zwolle. Deze subcommissie bestaat uit de voorzitter van het GO (wethouder bedrijfsvoering) en 4 leden: twee reguliere leden uit het GO van Zwolle plus 2 door het GO aan te wijzen medewerkers van de BVO-ONS.

4.2. Arbeidsvoorwaardenbudget

Het bestuur van de BVO-ONS stelt jaarlijks 0,1 % van de loonsom beschikbaar voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen, die van toepassing zijn voor de alle medewerkers. In de subcommissie bedoeld in het vorige lid worden afspraken gemaakt over de besteding van het budget.

4.3 Pensioen

Voor BVO – ONS geldt een verplichte aansluiting bij het ABP. Er vinden dus geen wijzigingen plaats met betrekking tot pensioenopbouw en pensioenrechten.

5. Overige garanties

5.1 Verworven rechten

1. De medewerker die rechten heeft naast of aanvullend op de arbeidsvoorwaardenregelingen van de gemeente Zwolle, behoudt deze rechten bij de BVO-ONS, onder de voorwaarde dat deze rechten schriftelijk zijn toegekend door de gemeente Zwolle of met de gemeente schriftelijk zijn overeengekomen.
2. Bestaande afspraken over arbeidsduur en werktijden blijven gehandhaafd.

5.2 Sociaal Plan plaatsing medewerkers SSC

Voor zover medewerkers nog rechten kunnen ontfangen aan het in 2014 overeengekomen Sociaal plan plaatsing medewerkers SSC, blijven deze rechten onverkort van toepassing.

6. Instellen Ondernemingsraad

Het bestuur van de BVO-ONS stelt zo spoedig mogelijk na 1 januari 2018 een Ondernemingsraad in.

7. Bezwaren

Medewerkers die het niet eens zijn met de overgang naar de BVO ONS kunnen tegen het ontslagbesluit van de gemeente een bezwaarschrift indienen bij het college van burgemeester en wethouders p/a Adviescommissie bezwaarschriften, Postbus enz.

8. Citeertitel

Dit Sociaal Plan kan worden aangehaald als “Sociaal Plan BVO-ONS”

BIJLAGEN:

- Sociaal plan plaatsing medewerkers SSC
- Sociaal Statuut gemeente Zwolle 2017 – 2021
- Teksten artikel 3:19 CAR, 10d:6 CAR en 10d:32 CAR zoals ze luiden op 1 januari 2018
- Overzicht lokale regelingen gemeente Zwolle

ONDERTEKENING VOOR AKKOORD d.d.

Namens het college van burgemeester en wethouders van Zwolle,

De heer J.E. Brink,

Namens FNV, statutair gevestigd te Utrecht,

De heer G.F. Gerritsen,

Namens CNV Connectief, statutair gevestigd te Utrecht

De heer S. Harkema,

Namens het Bestuur van de Bedrijfsvoeringsorganisatie Shared Service Centrum ONS

De heer / mevrouw,