

## Sociaal Plan EC GEO

Versie 26-01-2023

### Hoofdstuk 1 Algemeen

#### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de gemeente Leudal, Weert of Roermond;
- b. ICT NML: de bedrijfsvoeringsorganisatie, waaraan de gemeenten Leudal, Nederweert, Weert en Roermond de uitvoering van hun taken op het gebied van ECGeo overdragen;
- c. Deelnemende organisaties: de in ICT NML participerende organisaties;
- d. Medewerker: werknemer, die door zijn werkgever wordt aangewezen zijn werkzaamheden op het gebied van ECGeo naar ICT NML te volgen;
- e. Taakfunctie: het geheel van werkzaamheden dat een medewerker volgens zijn arbeidsovereenkomst verricht;
- f. Normfunctie: functieprofiel volgens HR21;
- g. Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de medewerker is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- h. Salarisaanspraken/perspectieven: de opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens het functieniveau en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken, waaronder mede begrepen de uitlooperperiodiek, die ten tijde van overgang naar ICT NML door de latende organisatie was toegekend inclusief het recht op verdere doorgroei in uitlooperperiodieken en het perspectief hierop, uitgaande van de schaal die voor de medewerker in de latende organisatie, direct voorafgaande aan overgang naar ICT NML gold;
- i. Cao Gemeenten: Cao Gemeenten;
- j. Cao SGO: Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties;
- k. BLO: Bijzonder Lokaal Overleg.
- l. Geschillencommissie: De commissie die tot taak heeft aan ICT NML advies uit te brengen over de bezwaren die zijn geuit tegen de op grond van dit sociaal plan genomen individuele beslissingen, op grond van artikel 11.5 van de Cao Gemeenten;
- m. Latende organisatie: de gemeente, waarvan taken en medewerkers overgaan naar ICT NML en waar de medewerker direct voorafgaande aan zijn overgang naar ICT NML werkzaam was.

## **Artikel 1.2 Werkingssfeer**

Het sociaal plan is van toepassing op de medewerkers die belast zijn met de taken die de werkgevers per datum overgang laten uitvoeren door ICT NML.

## **Artikel 1.3 Uitgangspunten algemeen**

1. Het sociaal plan is bedoeld om de sociale en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de medewerkers van de deelnemende gemeenten naar ICT NML zorgvuldig te regelen.
2. In het kader van deze overgang naar ICT NML vinden geen gedwongen ontslagen plaats, tenzij een medewerker ervoor kiest niet naar ICT NML over te willen gaan.
3. Besluiten ten aanzien van de individuele medewerker worden niet eerder genomen dan nadat de medewerker, indien hij dat wenst, is gehoord en alles wat hij van belang acht kenbaar heeft kunnen maken.

## **Artikel 1.4 Arbeidsvoorwaarden**

1. De arbeidsvoorwaarden van ICT NML en de CAO SGO zijn per de datum van de overdracht van taken en werkzaamheden integraal van toepassing op de medewerkers.
2. De voor de medewerker op de datum direct vóór overgang naar ICT NML geldende arbeidsvoorwaarden binnen zijn latende organisatie, welke voor hem gunstiger zijn dan de in lid 1 vermelde arbeidsvoorwaarden, blijven op hem van toepassing voor zolang ICT NML daarover in het Lokaal Overleg ICT NML of met de ondernemingsraad ICT NML geen andere afspraken maakt.

# **Hoofdstuk 2 Overgang medewerkers en plaatsingsprocedure**

## **Artikel 2.1 Uitgangspunten algemeen**

1. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan de plaatsingsprocedure.
2. De medewerker krijgt een functie aangeboden, zoals opgenomen in het functieboek ICT NML.
3. Er is een plaatsingscommissie.

## **Artikel 2.2 De plaatsingscommissie**

1. ICT NML benoemt een plaatsingscommissie die als volgt is samengesteld:
  - a. Een lid namens ICT NML, zijnde de Directeur ICT NML;
  - b. Een lid namens de vakbonden vertegenwoordigd in het BLO;
  - c. Een onafhankelijke (externe) voorzitter aangewezen op voordracht van de onder a en b genoemde leden samen.
2. De leden zoals vermeld in het eerste lid onder a en b wijzen plaatsvervangers aan.
3. De plaatsingscommissie worden bijgestaan door een door ICT NML aan te wijzen secretaris. De secretaris is geen lid van de plaatsingscommissie en heeft geen stemrecht.
4. Op verzoek van de plaatsingscommissie kunnen derden als adviseur van de plaatsingscommissie optreden. De adviseurs hebben geen stemrecht.
5. Op de plaatsingscommissie, de plaatsvervangers, de secretaris en de adviseurs rust de verplichting tot geheimhouding. Dit betekent dat geen informatie wordt gedeeld met derden buiten de plaatsingsprocedure.
6. De plaatsingscommissie heeft tot taak het adviseren over het plaatsen van medewerkers in ICT NML op grond van het functieboek ICT NML. De plaatsingscommissie brengt schriftelijk en gemotiveerd zwaarwegend advies uit aan ICT NML.
7. De plaatsingscommissie krijgt alle informatie die zij nodig heeft om tot een goed advies te kunnen komen. Hij kan zich desgewenst laten informeren door (een) informant(en) en/of deskundige(n).

### **Artikel 2.3 Plaatsingsprocedure functieboek**

1. De medewerker wordt binnen ICT NML geplaatst in dezelfde taakfunctie als welke hij binnen zijn latende organisatie vervulde.
2. Plaatsing in dezelfde taakfunctie zoals bedoeld in lid 1 kan wel leiden tot een andere normfunctie volgens HR21.
3. Plaatsing in een andere normfunctie zoals bedoeld in lid 2 leidt niet tot een lagere waardering van de functie.
4. De plaatsingscommissie adviseert ICT NML over de normfunctie in het functieboek ICT NML dat het meest aansluit bij de taakfunctie van de medewerker in de latende organisatie.

### **Artikel 2.4 Zienswijze**

1. De medewerker ontvangt van de plaatsingscommissie schriftelijk het advies tot plaatsing in een functie.
2. Indien de medewerker niet kan instemmen met het advies van de plaatsingscommissie kan hij zijn zienswijze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de plaatsingscommissie binnen 2 weken na de verzenddatum van het advies.
3. De plaatsingscommissie stelt de medewerker in de gelegenheid zijn zienswijze mondeling toe te lichten. Van de hoorzitting wordt een kort verslag gemaakt.
4. Met in achtneming van de zienswijze van de medewerker brengt de plaatsingscommissie schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan ICT NML.

### **Artikel 2.5 Definitieve plaatsing**

1. ICT NML stelt de medewerker binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de plaatsingscommissie op de hoogte van het -met ingang van de datum overgang- voor hem geldende functieprofiel binnen ICT NML.
2. ICT NML bevestigt in ieder geval schriftelijk:
  - De functie en het functieprofiel;
  - De ingangsdatum van overgang;
  - De overgang van werkgeverschap naar ICT NML;
  - De aard van het dienstverband;
  - De omvang van het dienstverband;
  - Het bij de functie behorende salaris, de hem toekomende toelagen en salarisaanspraken en zijn perspectief;
  - De omvang van zijn verlofsaldo;
  - Een afweging van de persoonlijke omstandigheden van de medewerker voor zover van belang in het kader van zijn overgang;
  - De gemaakte afspraken m.b.t. opleiding / training e.d. overeenkomstig artikel 3.3.

### **Artikel 2.6 Omzetting arbeidsovereenkomst**

Met ingang van de datum overgang naar ICT NML wordt de tussen de medewerker en werkgever geldende arbeidsovereenkomst van rechtswege omgezet in een tussen de medewerker en ICT NML geldende arbeidsovereenkomst, waarop de arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in artikel 1.4 van toepassing zijn.

## **Hoofdstuk 3 Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie**

### **Artikel 3.1 Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen**

1. De medewerker behoudt het recht op salaris en het perspectief tot en met het maximum van zijn functieschaal inclusief een eventuele individuele persoonsgebonden garantie en/of een eventuele uitlooperperiode, zoals die bij de latende organisatie schriftelijk is vastgelegd, vermeerderd met het bedrag van de TOR, zoals die voor hem geldt in zijn functie op de dag voorafgaande aan overgang naar ICT NML en, zoals gegarandeerd door de latende organisatie.

2. De medewerker zoals bedoeld in het eerste lid, die bij ICT NML geplaatst wordt in een hoger gewaardeerde functie dan in de latende organisatie behoudt slechts dat deel van zijn uitlooperperiode (en het perspectief hierop) en/of zijn individuele persoonsgebonden garantie, voor zover dit zijn oude salaris inclusief uitlooperperiode en/of individuele persoonsgebonden garantie tezamen genomen, het hogere salaris bij ICT NML te boven zou gaan. Een arbeidsmarkttoelage komt bij plaatsing in de hoger gewaardeerde functie te vervallen.

### **Artikel 3.2    Periodiekdatum**

De periodiekdatum blijft ongewijzigd.

### **Artikel 3.3    Studiefaciliteiten**

De lopende afspraken die van toepassing zijn op een studiefaciliteiten en eventuele terugbetalingsregeling worden door ICT NML gerespecteerd en overgenomen.

### **Artikel 3.4    Meeruren en verlofuren**

1. Ten tijde van de overgang van de medewerker nog bestaande en geregistreerde meeruren worden tot een maximum van 108 uur (deeltijders naar rato) meegenomen naar ICT NML.
2. Het meerurenoverschot dat 108 uren te boven gaat, wordt door de latende werkgever afgekocht.
3. De medewerker die op 31 december 2023 meer dan 144 wettelijke en/of bovenwettelijke verlofuren heeft, kan ervoor kiezen deze vóór 31 december 2023 uit te laten betalen. IKB-verlofuren zijn van uitbetaling uitgezonderd.

### **Artikel 3.5    Compensatie extra kilometers woon-werkverkeer**

1. De medewerker, die gebruik maakt van de auto om van en naar zijn werk te rijden en waarvan de afstand wonen – werken als gevolg van zijn plaatsing in ICT NML toeneemt, waardoor ook zijn reiskosten toenemen zonder dat dit door de reguliere arbeidsvoorwaarden gecompenseerd wordt, ontvangt voor het nadelige verschil over maximaal drie jaar een eenmalige netto afkoopsom.
2. De in het eerste lid bedoelde afkoop wordt voor de medewerker die vijf dagen per week van zijn huisadres naar ICT NML rijdt (en vice versa) berekend door 214 dagen te vermenigvuldigen met de meer-kilometers heen en terug van zijn huisadres naar het adres van ICT NML (standplaats), te vermenigvuldigen met de factor 3 (drie jaar) en met € 0,28 netto.
3. De medewerker die minder dan vijf dagen per week van huis naar ICT NML reist per auto ontvangt de in het tweede lid bedoelde afkoopsom naar rato.  
De meer-kilometers die de medewerker reist ten opzichte van de situatie dat hij naar zijn oude standplaats reisde, worden vastgesteld aan de hand van de routeplanner van de ANWB waarbij wordt uitgegaan van de kortste route.
4. Van de medewerker die binnen drie jaar na datum indiensttreding ontslag op eigen verzoek wordt verleend, of ontslag wordt verleend op grond van aan hem te wijten feiten en/of omstandigheden, of verhuist naar een adres dichtbij de standplaats ICT NML gelegen, wordt de in het eerste lid bedoelde afkoopsom naar rato teruggevorderd.
5. De in het eerste lid bedoelde afkoopsom wordt binnen drie maanden na indiensttreding betaalbaar gesteld.

### **Artikel 3.6    Afkoop extra kilometers woon-werkverkeer 30 kilometer of meer**

1. De medewerker die 30 kilometer of meer van de standplaats ICT NML woont en die door de compensatie in artikel 3.5 niet volledig gecompenseerd wordt voor de toename aan reiskosten wonen-werken per auto ontvangt een extra compensatie. Deze extra compensatie heeft de vorm van een eenmalige afkoop en bedraagt 12 keer € 52,50 netto voor een medewerker die 5 dagen per week van zijn woning naar standplaats ICT NML reist.
2. De medewerker die minder dan vijf dagen per week van huis naar ICT NML reist per auto ontvangt de in het eerste lid bedoelde afkoopsom naar rato.
3. Bij het bepaalde in lid 1 en 2 wordt uitgegaan van het gemiddeld, geregistreerd reispatroon van de medewerker.

4. De in het eerste lid bedoelde afkoopsom wordt binnen drie maanden na indiensttreding betaalbaar gesteld.

## **Hoofdstuk 4            Geschillenbeslechting**

1. De medewerker die het niet eens is met een op dit sociaal plan gebaseerde beslissing van de werkgever of van ICT NML kan op grond van artikel 11.5 van de Cao Gemeenten binnen zes weken na bekendmaking daarvan, een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de geschillencommissie.
2. Op de behandeling van een bezwaarschrift is Reglement geschillencommissie van toepassing (bijlage 1).

## **Hoofdstuk 5            Slotbepalingen**

### **Artikel 5.1            Hardheidsclausule**

1. In die gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie voor de medewerker, kan ICT NML van het plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit sociaal plan niet voorziet beslist ICT NML na overleg in het BLO.

### **Artikel 5.2            Citeertitel, inwerkingtreding en looptijd**

1. Dit sociaal plan kan worden aangehaald als "Sociaal Plan ECGeo".
2. Dit sociaal plan treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en blijft van kracht tot nader order of ten minste tot elke medewerker de plaatsingsprocedure heeft doorlopen.

Aldus overeengekomen ...