

## SOCIAAL PLAN/ONDERHANDELAARSAKKOORD 24 oktober 2017

Ondergetekenden

- **Stichting Peuterspeelzalen Bergen op Zoom;**
- **Stichting Peuterspeelzalen Steenbergen;**

als overdragende partijen;

- **LPS Kindcentra;**
- **Stichting Kinderopvang Mamaloe;**
- **Stichting Het Peutercollege NL;**

als overnemende partijen;

gezamenlijk te noemen: "Partijen";

en

- **de Vereniging FNV Zorg & Welzijn te Utrecht**

als belangenbehartigende partij;

zijn **op ... november 2017** het volgende Sociaal Plan overeengekomen.

---

## Inhoudsopgave

|  |   |
|--|---|
| Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen  | 3 |
| a. Doel  | 3 |
| b. Werkingssfeer   | 3 |
| c. Looptijd  | 3 |
| d. Begripsbepalingen   | 3 |
| e. Hardheidsclausule   | 4 |
| f. Bezwarencommissie   | 4 |
| g. Beschikbaarstelling   | 4 |
| Hoofdstuk 2 – Rechten en verplichtingen overdragende en overnemende partijen                                       | 4 |
| Hoofdstuk 3 – Einde arbeidsovereenkomst met overdragende partij/aanvang arbeidsovereenkomst met overnemende partij | 4 |
| Hoofdstuk 4 – Compensatietoeslag, salarisinschaling en persoonlijke toeslag  | 5 |
| Compensatietoeslag   | 5 |
| Salarisinschaling  | 6 |
| Persoonlijke toeslag   | 6 |
| Hoofdstuk 5 – Verplichtingen en rechten werknemers bij overnemende partij  | 6 |
| Vakantieaanspraken leidsters   | 6 |
| Werktijden leidsters   | 7 |
| Functie-inhoud leidsters   | 7 |
| Beperkende bedingen  | 7 |
| Hoofdstuk 6 – Keuze ter zake beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden/<br>Vrijwillige vertrekregeling   | 7 |
| Hoofdstuk 7 – Werkgelegenheid  | 7 |
| Hoofdstuk 8 – Goedkeuring gemeenten en instemming belanghebbende partij  | 8 |
| Bijlage 1: Bezwarencommissie   | 9 |

## Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

### a. Doel

Het doel van dit Sociaal plan is om de gevolgen van de overdracht van peuteropvanglocaties /overgang van onderneming die per 1 januari 2018 plaatsvindt, waarbij werknemers in dienst zullen treden bij Overnemende partijen, op een sociaal verantwoorde en zorgvuldige wijze op te vangen. Partijen zullen de bepalingen die zijn opgenomen in de “Handreiking harmonisatie arbeidsvoorwaarden Peuterspeelzalen – Kinderopvang 28 september 2017” integraal toepassen gedurende de looptijd van het Sociaal plan. De Handreiking is als bijlage aan dit Sociaal plan gehecht. Daarbij staat voorop het belang van de werknemer die overgaat van werkgever; de Werknemer dient aan het arbeidsproces te blijven deelnemen, dan wel zo spoedig mogelijk daarin terug te keren. Voor het slagen van deze doelstelling is de actieve medewerking van alle betrokkenen vereist.

### b. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is, tenzij hierna uitdrukkelijk anders is bepaald, uitsluitend van toepassing op de Werknemer die op 31 december 2017 krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een van de Overdragende partijen.

In afwijking van het vorenbepaalde zijn de bepalingen uit dit Sociaal Plan niet van toepassing op de Administratief Medewerker, de Adjunct Directeur en de (interim) Directeur/Bestuurder.

Indien overdracht van een of meer activiteiten van de Overdragende partijen op een later tijdstip plaatsvindt dan in dit Sociaal Plan voorzien (doch in elk geval vóór 1 juli 2018), doet dit geen afbreuk aan de toepasselijkheid van het Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorwaarden en is het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

### c. Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op de dag van ondertekening en geldt tot 1 januari 2019. Aanspraken van Werknemer voortvloeiende uit het Sociaal Plan blijven ook na de werkingsduur van het Sociaal Plan van kracht.

### d. Begripsbepalingen

- 1.1. *Overdragende partijen*: de Stichting Peuterspeelzalen Bergen op Zoom en de Stichting Peuterspeelzalen Steenbergen.
- 1.2. *Overnemende partijen*: LPS Kindcentra, Stichting Kinderopvang Mamaloe en/of Stichting Het Peutercollege NL.
- 1.3. *Belanghebbende partij*: de bij dit Sociaal Plan betrokken werknemersorganisatie de Vereniging FNV Zorg en Welzijn te Utrecht.
- 1.4. *Werknemer*: de natuurlijke persoon die op 31 december 2017 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een of meer van de Overdragende partijen heeft.
- 1.5. *Leidster*: de werknemer die als Peuterspeelzaalleidster in dienst is bij de Overdragende partij, daaronder tevens begrepen de Oproepkracht en de Leidster die tevens de functie Assistent Leidinggevende vervult.
- 1.6. *Oproepkracht*: de natuurlijke persoon die een oproep- of nulurenovereenkomst voor

onbepaalde tijd met een of meer van de Overdragende partijen heeft.

- 1.7. *Cao Sociaal Werk*: de cao Sociaal Werk, zoals deze op het moment van het overeenkomen van dit Sociaal Plan luidt.
- 1.8. *Cao Kinderopvang*: de cao Kinderopvang, zoals deze op het moment van overeenkomen van dit Sociaal Plan luidt, dan wel zoals deze op het moment van overgang luidt.
- 1.9. *Handreiking*: de “Handreiking harmonisatie arbeidsvoorwaarden Peuterspeelzalen - Kinderopvang” 28 september 2017.

e. Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet of onvoldoende voorziet, dan wel op individueel niveau tot een evident onbillijke situatie leidt voor de Overdragende en/of Overnemende partij en/of Werknemer, verplicht de Overdragende partij zich om met de betrokken Werknemer en de Overnemende partij in overleg te treden en zal in positieve zin van dit Sociaal Plan kunnen worden afgeweken.

f. Bezwarencommissie

Indien Werknemer bezwaar maakt tegen de wijze waarop het Sociaal Plan in zijn/haar geval wordt toegepast, stellen Partijen bij dit Sociaal Plan een bezwarencommissie in (zie bijlage 1 voor de samenstelling en werkwijze van de bezwarencommissie).

g. Beschikbaarstelling

De Overdragende partij draagt er zorg voor dat elke Werknemer een exemplaar ontvangt van onderhavig Sociaal Plan, onmiddellijk nadat het door Partijen definitief is vastgesteld.

## **Hoofdstuk 2 – Rechten en verplichtingen van Overdragende en Overnemende partijen**

- 2.1. De Overnemende partijen zijn verplicht zich als goed werkgever te gedragen en de Werknemers met inachtneming van dit Sociaal Plan gelijk te behandelen als de reeds bij de Overnemende partij in dienst zijnde medewerkers.
- 2.2. De Overnemende partijen zijn verplicht ten aanzien van de Werknemers overeenkomstig dit Sociaal Plan te handelen.

## **Hoofdstuk 3 - Einde arbeidsovereenkomst met Overdragende partij/aanvang arbeidsovereenkomst met Overnemende partij**

- 3.1. Met ingang van 1 januari 2018 treden de Werknemers die daags daarvóór een arbeidsovereenkomst als Leidster hebben met een Overdragende partij in dienst op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst bij de Overnemende partij, die de activiteiten van die peutersopvanglocatie overneemt.
- 3.2. Met ingang van 1 januari 2018 treden de Werknemers die daags daarvóór een arbeidsovereenkomst hebben met een Overdragende partij in een overheadfunctie, in dienst bij LPS Kindcentra. Onder overheadfuncties wordt verstaan: Clustermanagers en

Management Assistent.

- 3.3. De Overnemende partij als hiervoor in 3.1. en 3.2. bedoeld, is verplicht de betreffende Werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden met inachtneming van het bepaalde in dit Sociaal Plan.
- 3.4. De cao Kinderopvang is vanaf de datum van indiensttreding van de Werknemer bij de Overnemende partij op de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en de Overnemende partij van toepassing. Werknemer en de Overdragende partij komen overeen dat de (geldende) cao Sociaal Werk niet van toepassing is op de tussen hen per 1 januari 2018 te sluiten c.q. alsdan bestaande arbeidsovereenkomst.
- 3.5. Ten aanzien van de Werknemer die bij een Overnemende partij in dienst komt, eindigt per diezelfde datum de arbeidsovereenkomst met de betreffende Overdragende partij. Door deze Overdragende partij zal een eindafrekening worden opgesteld en zal uitbetaling van de vakantietoeslag, vakantiedagen, eventuele overuren en eindejaarsuitkering pro rata aan de Werknemer plaatsvinden.
- 3.6. Voor Werknemers die naast hun arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een Overdragende partij tevens een (aanvullende) schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter zake uitbreiding van de arbeidsomvang met een Overdragende partij hebben, geldt dat deze tijdelijke uitbreiding voor de reeds met de Overdragende partij overeengekomen duur wordt overgenomen door de Overnemende partij.
- 3.7. Voor alle wettelijke en cao-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij de Overdragende partij casu quo haar rechtsvoorgangsters als datum van indiensttreding bij de Overnemende partij. Tussen de Overnemende partij en Werknemer zal geen sprake zijn van een proeftijdbeding.

#### **Hoofdstuk 4 - Compensatietoeslag, salarisinschaling en persoonlijke toeslag**

##### **Compensatietoeslag**

- 4.1. De Werknemer die per 1 januari 2018 bij een Overnemende partij in dienst treedt onder toepasselijkheid van de cao Kinderopvang ontvangt bij indiensttreding bij de Overnemende partij een compensatietoeslag van 8,2% berekend over diens oorspronkelijke op 31 december 2017 geldende salaris conform de cao Sociaal Werk. Dit percentage is gebaseerd op de berekening, zoals opgenomen in de bijlage bij de Handreiking 28 september 2017. Deze compensatietoeslag strekt tot compensatie van het verschil tussen de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang op het gebied van (onder meer) eindejaarsuitkering, vitaliteitsbudget en loopbaanbudget, rekening houdend met de waarde van de extra verlofuren op basis van een fulltimedienstverband krachtens de cao Kinderopvang. Deze compensatietoeslag wordt maandelijks bij de loonronde betaald. Eventuele wijzigingen in de hiervoor genoemde voorzieningen uit hoofde van voornoemde cao's zijn niet op het hiervoor genoemde percentage van invloed. De compensatietoeslag bouwt af met het bedrag waarmee het (nieuwe) salaris stijgt als gevolg van de cao-loonstijgingen in de cao Kinderopvang.

### Salarisinschaling

- 4.2. De Leidster wordt ingedeeld op het salarisniveau, behorend bij - gegeven zijn/haar salarisniveau bij de Overdragende partij - de naast hogere trede van de salarisschaal van de hem/haar toegekende en in de praktijk uit te voeren functie bij de Overnemende partij en het daarbij horende functieniveau. Werknemers in zogenaamde overheadfuncties – zoals bepaald in artikel 3.2 - worden ingedeeld op het salarisniveau behorende bij de naast hogere trede van de salarisschaal van de hem/haar toegekende nieuwe functie, of die het meest overeenkomt met die functie, welke hij/zij per de overgang uitoefende bij de Overdragende partij.

### Persoonlijke toeslag

- 4.3. De Leidster die op 31 december 2017 boven het maximum van de salarisschaal van Pedagogisch Medewerker ingevolge de cao Sociaal Werk is ingedeeld, wordt ingedeeld op het maximum van de schaal voor Pedagogisch Medewerkers ingevolge de cao Kinderopvang. Het verschil tussen het oorspronkelijke laatstelijk bij de Overdragende partij geldende en het nieuwe bij aanvang van het dienstverband bij de Overnemende partij geldende salaris wordt berekend en toegekend aan Werknemer als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met het bedrag, waarmee het nieuwe salaris stijgt als gevolg van stijgingen in de cao Kinderopvang.
- 4.4. De compensatietoeslag en de persoonlijke toeslag behoren tot het pensioengevend inkomen en tellen mee voor de berekening van de vakantietoeslag.
- 4.5. Bij de afbouw als hiervoor bedoeld in de artikelen 4.1 en 4.3 wordt eerst de persoonlijke toeslag afgebouwd en vervolgens de compensatietoeslag.

## **Hoofdstuk 5 – Verplichtingen en rechten werknemers bij Overnemende partij**

### Vakantieaanspraken Leidsters

- 5.1. Tot 1 juli 2018 hebben Leidsters recht op opname van vakantieverlof tijdens de volledige (basis)schoolvakanties zoals deze voor regio Zuid gelden. Een en ander laat onverlet dat de Overnemende partij en Werknemer in onderling overleg kunnen besluiten de Leidster ook tijdens schoolvakanties in te zetten.
- 5.2. Het in artikel 5.1. genoemd verlof tijdens schoolvakanties overstijgt de aanspraak op vakantierechten ingevolge de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang. Om toch aan het op jaarbasis aantal te werken uren toe te komen, leidt dit (ook thans bij de Overdragende partijen) tot een aanpassing in de deeltijdfactor. Anders gezegd: buiten de schoolvakanties werkt de Leidster meer uren dan de overeengekomen deeltijdfactor. Deze meeruren worden als tijd voor tijd opgenomen in de schoolvakanties. Dit systeem wordt gehandhaafd tot 1 juli 2018.
- 5.3. Na het verstrijken van de in artikel 5.2. genoemde termijn hebben de Overnemende partijen het recht de vakantieperioden op een gelijke wijze vast te stellen als ten aanzien van de andere medewerkers van de Overnemende partijen geldt. Per 1 juli 2018 worden de wekelijks gemaakte uren in overeenstemming gebracht met de deeltijdfactor.

### Werktijden Leidsters

- 5.4. Afgezien van tijd voor overleg, contacten met ouders e.d., worden de werkzaamheden bij de Overdragende partijen thans verricht conform het rooster van openstelling van de peuteropvanglocatie (3 uur), voorafgegaan en gevolgd door 0,75 uur niet taak-gebonden uren (aldus 3,75 uur achtereen). Deze werktijden worden in beginsel tot 1 juli 2018 gehandhaafd met uitzondering van eventuele beperkte wijzigingen.
- 5.5. Na 1 juli 2018 kan de Overnemende partij de voor de Leidster tot dan toe geldende werktijd eenzijdig aanpassen en in overeenstemming brengen met de ook voor andere medewerkers van de Overnemende partij geldende werktijden. De Overnemende partij zal de Leidster twee maanden voor het intreden van deze wijziging hierover informeren.

### Functie-inhoud Leidsters

- 5.6. Per 1 juli 2018 zijn de Overnemende partijen gerechtigd de inhoud van de werkzaamheden van Leidsters te wijzigen overeenkomstig de functieomschrijving van Pedagogisch Medewerker ingevolge de cao Kinderopvang. De Overnemende partij zal de betreffende Leidster ten minste twee weken voordat de wijziging ingaat hierover informeren.

### Beperkende bedingen

- 5.7. Eventuele beperkende bedingen in de arbeidsovereenkomst met de Overdragende partij worden gehandhaafd, waarbij uitdrukkelijk wordt opgemerkt dat indiensttreding bij de Overnemende partij niet als een eventuele overtreding van een eventueel concurrentie- en/of relatiebeding beschouwd wordt.

## **Hoofdstuk 6 – Keuze ter zake beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden/ vrijwillige vertrekregeling**

Partijen – inclusief de Belanghebbende partij – vinden het wenselijk dat een vrijwillige vertrekregeling wordt aangeboden, waarbij de uitkomst van deze vrijwillige vertrekregeling voor Werknemers op voorhand inzichtelijk is. Partijen hebben echter geen overeenstemming met de belanghebbende partij kunnen bereiken over de inhoud van de vrijwillige vertrekregeling. Van belang hierbij is dat de in hoofdstuk 8 van dit Sociaal plan genoemde gemeenten een (beperkt) budget beschikbaar stellen voor de vrijwillige vertrekregeling. Indachtig dit budget bieden Partijen een vrijwillige vertrekregeling aan voor een daarin bepaald maximaal aantal Werknemers. Deze vrijwillige vertrekregeling zal door de Overdragende partij aan de Werknemers kenbaar worden gemaakt, inclusief vermelding van de wijze waarop Werknemers in aanmerking kunnen komen voor de vrijwillige vertrekregeling.

## **Hoofdstuk 7 - Werkgelegenheid**

- 7.1 Indien Werknemer gedurende het eerste jaar na de overgang van onderneming als gevolg van teruglopende kindaantallen of gewijzigde financiering onverhoopt toch boventallig wordt, zal de Overnemende partij zich inspanssen (zonder dat dit een resultaatsverplichting betreft) om Werknemer te herplaatsen bij een van de andere bij dit Sociaal Plan betrokken Overnemende partijen. De andere Overnemende partijen zullen aan de betreffende Overnemende partij op eerste verzoek een overzicht van bij hen

openstaande vacatures aanreiken.

- 7.2 Anders dan als gevolg van teruglopende kindaantallen binnen de organisaties van de Overnemende partijen, een (nadelige) wijziging van de financiering van de peuteropvang, waardoor sprake zou zijn van bedrijfseconomische omstandigheden in de zin van de Ontslagregeling, zullen tot 1 juli 2018 geen ontslagen van Werknemers bij de Overdragende partijen plaatsvinden.
- 7.3 Indien een van de overnemende partijen binnen een jaar na de overname, derhalve voor 1 januari 2019, in staat van faillissement wordt verklaard, zullen de andere Overnemende partijen zich inspannen (zonder dat dit als een resultaatsverbintenis kan worden beschouwd) de als gevolg daarvan werkloos geworden Werknemers binnen de eigen organisatie te plaatsen.

### **Hoofdstuk 8 - Goedkeuring gemeenten en instemming belanghebbende partijen**

- 8.1. Aangezien dit Sociaal Plan wordt bekostigd door extra subsidiëring door de gemeente Bergen op Zoom en de gemeente Steenberghe is dit ter instemming voorgelegd aan beide voornoemde gemeenten. Beide gemeenten hebben met dit Sociaal Plan ingestemd, waarvan blijkt uit de aan deze overeenkomst gehechte verklaringen van de colleges van deze gemeenten.
- 8.2. Ten blijke van instemming met dit Sociaal Plan is dit mede ondertekend door de belanghebbende partijen.

Aldus overeengekomen te Bergen op Zoom

Op xx november 2017

- **Stichting Peuterspeelzalen Bergen op Zoom**
- **Stichting Peuterspeelzalen Steenberghe**

als Overdragende partijen;

- **LPS Kindcentra**
- **Stichting Kinderopvang Mamaloe**
- **Stichting Het Peutercollege Nederland**

als Overnemende partijen;

- **de Vereniging FNV Zorg & Welzijn te Utrecht**



## **BIJLAGE 1 – BEZWARENCOMMISSIE**

### **Bezwarencommissie**

Indien een werknemer van mening is dat het Sociaal Plan niet juist wordt toegepast of tot evident onbillijke uitkomsten leidt, kan Werknemer bezwaar maken bij de Bezwarencommissie.

- a. De Bezwarencommissie bestaat uit een door de overdragende en overnemende partijen gezamenlijk te benoemen lid, een door de bij dit Sociaal Plan betrokken werknemersorganisatie te benoemen lid, alsmede een door deze leden gezamenlijk te benoemen voorzitter. Voor de leden van de Bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer, bestuurder of toezichthouder van een der bij dit Sociaal Plan betrokken partijen mogen zijn alsook geen ambtenaar, arbeidscontractant, opdrachtnemer, bestuurder, raadslid of burgercommissielid van de gemeente Bergen op Zoom en/of de gemeente Steenberghe. Het secretariaat wordt gevoerd door een van de Overnemende partijen, die door deze partijen daartoe wordt aangewezen en met deze aanwijzing instemt.
- b. Alvorens bezwaar kan worden gemaakt, dienen de betrokken Werknemer en werkgever (tot 1 januari 2018 is dat een van de Overdragende partijen, vanaf 1 januari 2018 is dat een van de Overnemende partijen) met elkaar te trachten tot een oplossing te komen. Werknemer dient binnen een maand nadat het besluit is genomen dit overleg (schriftelijk) te hebben aangevraagd. Pas indien dat overleg niet binnen een maand nadat het overleg heeft plaatsgevonden, resulteert in een voor beide partijen acceptabele oplossing, kan bezwaar worden ingediend.
- c. Een bezwaar wordt schriftelijk ingediend en vermeldt het besluit, waartegen bezwaar wordt gemaakt, alsmede de gronden waarop het bezwaar berust. Tevens moet het bezwaarschrift vermelden, dat en wanneer het hiervoor sub b bedoelde overleg heeft plaatsgevonden en waarom dit niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid. Bezwaren die niet voldoen aan deze eisen zijn niet ontvankelijk. De Bezwarencommissie kan de betrokken medewerker een door haar te bepalen hersteltermijn gunnen.
- d. Het bezwaar moet binnen drie weken nadat de in sub b genoemde termijnen zijn verstreken, zijn ingediend. Buiten deze termijn ingediende bezwaren zijn niet ontvankelijk.
- e. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier weken na indiening van het bezwaarschrift.
- f. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever tegen wie het bezwaar is gericht, in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij partijen zich door een raadsman kunnen laten bijstaan. De Bezwarencommissie kan in voorkomend geval besluiten partijen buiten elkaars aanwezigheid te horen. De behandeling is niet openbaar, tenzij de Bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de werknemer en werkgever.
- g. De beraadslagingen van de Bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is.
- h. De bij het bezwaar betrokken partijen zijn verplicht aan de Bezwarencommissie alle medewerking te verlenen.
- i. De Bezwarencommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.
- j. De Bezwarencommissie doet een uitspraak over het al of niet gegrond zijn van het ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na de beraadslaging schriftelijk en met redenen omkleed aan partijen

- medegedeeld.
- k. De uitspraak is een zwaarwegend advies. Indien het bezwaar gegrond wordt verklaard, is de werkgever tegen wie het bezwaar is gericht gehouden een nieuw besluit te nemen. Afwijking van het zwaarwegend advies is slechts schriftelijk en gemotiveerd mogelijk. Indien door de Bezwarencommissie wordt geoordeeld dat sprake is van een evident onbillijke situatie die in dit individuele geval noopt tot afwijking van het Sociaal Plan, dient de werkgever tegen wie het bezwaar is gericht bij het nemen van een nieuw besluit het bestaan van een dergelijke evident onbillijke situatie als uitgangspunt te nemen.
  - l. De werknemer die zich tot de Bezwarencommissie heeft gewend, wordt in diens bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de Bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt. Indien de zaak, waarop het bezwaar betrekking heeft, tijdens de behandeling van het bezwaar bij de rechter aanhangig wordt gemaakt, ziet de Bezwarencommissie af van verdere behandeling.
  - m. De leden van de Bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.
  - n. De leden van de bezwarencommissie ontvangen ieder een onkostenvergoeding van €175,- per bezwaar. Deze kosten komen voor rekening van de werkgever tegen wie het bezwaar gericht is.