



STICHTING
KINDEROPVANG
BARENDRECHT



SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden:

1. Het bestuur van:
Stichting Kibeo, gevestigd te Goes;

en

2. Het bestuur van:
Stichting Kinderopvang Barendrecht (SKB), gevestigd te Barendrecht;

enerzijds,

3. FNV, gevestigd te Amsterdam;

4. CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag;

en

5. De Unie, gevestigd te Culemborg;

anderzijds,

overwegende:

- dat het wenselijk is voorzieningen te treffen ten aanzien van de rechtspositionele gevolgen voor het personeel in het kader van de fusie van bovengenoemde Stichtingen;
- dat het wenselijk is de positie van de medezeggenschap van het betrokken personeel veilig te stellen vanaf de fusie van bovengenoemde Stichtingen;
- dat het wenselijk is de bedrijfsvoering en -resultaten van SKB te verbeteren en in de toekomst te werken volgens het economisch model en de uitgangspunten van Kibeo;

komen volgend sociaal plan overeen.

1. **Werkings sfeer.**

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgever die genoemd wordt onder 2 en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van de juridische fusie tussen Kibeo en SKB.

Primair volgt de werknemer zijn/haar functie.

Wegens sluiting van het Centraal Bureau te Barendrecht vindt voor enkele werknemers een wijziging plaats:

- * werknemer volgt zijn functie op een andere plaats van tewerkstelling
- * werknemer krijgt een aangepaste functie in het bestaande werkgebied
- * werknemer krijgt een aangepaste functie op een andere plaats van tewerkstelling

2. Begripsbepalingen.

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a) **Werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.2 van de CAO Kinderopvang, genoemd in de aanhef;
oude werkgever: de ondergetekende 2
nieuwe werkgever: de ondergetekende 1
- b) **Werknemer:** degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c) **Werknemersvertegenwoordiging:** de ondergetekende 3, 4 en 5;
- d) **Salaris:** het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of tegemoetkomingen en exclusief de vakantietoeslag;
- e) **Plaats van tewerkstelling:** de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- f) **Personeelsvertegenwoordiging:** een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daarvan, de in de CAO's geregelde werknemersvertegenwoordiging;
- g) **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang;
- h) **Fusie:** juridische fusie en elke vorm van overdracht van zeggenschap over (een deel van) een instelling aan een andere rechtspersoon;

3. Verplichtingen:

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe werkgever ex artikel 7:662/666 van het Burgerlijk Wetboek. De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 10.6 van de cao Kinderopvang.

4. Plichten van de werkgever en werknemer:

De werkgevers en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan teneinde de beoogde verbeteringen en daarmee behoud van werkgelegenheid te realiseren.

5. Gedwongen ontslagen:

Als gevolg van de fusie zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

6. Behoud arbeidsvoorwaarden:

1. Alle werknemers zullen hun rechten die contractueel voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst volledig behouden, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris en vastgestelde verworven rechten.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat deze arbeidsovereenkomst zal worden overgenomen door de nieuwe werkgever voor de resterende duur van de lopende arbeidsovereenkomst. De nieuwe werkgever zal zich tijdig uitspreken over de vraag of voorzetting tot de mogelijkheden behoort.
3. Wijzigingen in functie maar met behoud van functieniveau en salaris zijn mogelijk voor zover deze voortvloeien uit een na advies van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld personeels-formatieplan, met inachtneming van de procedures in dit sociaal plan.

7. Verworven rechten:

1. Indien de werknemer verworven rechten boven of naast de CAO heeft, behoudt de werknemer deze rechten tegenover de nieuwe werkgever.
2. De werkgever inventariseert de verworven rechten en legt deze schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vast. Deze inventarisatie vindt plaats voor het moment van juridische fusie. Op de werknemer rust de plicht om tijdig melding te maken van eventuele verworven rechten.
3. Indien bij de oude werkgever, onmiddellijk voor de juridische fusie en de overgang naar de nieuwe werkgever, rechten of aanspraken boven of naast de cao bestaan voor groepen werknemers of het gehele personeel blijven deze van kracht bij de nieuwe werkgever. In overleg met de ondernemingsraad worden deze rechten of aanspraken per werkgever geïnventariseerd en in het kader van de fusie in 2016 geharmoniseerd. Uiteraard met in achtneming van het van toepassing zijnde advies- en instemmingsrecht op grond van de Wet op de Ondernemingsraden.

8. Vrijwillig vertrek:

1. De werknemer waarvoor eenzelfde, of aangepaste functie¹ beschikbaar is op de nieuwe plaats van tewerkstelling nl. het Centraal Kantoor te Goes, maar die hier geen gebruik van wil maken en vrijwillig ontslag neemt wordt hier als volgt in gefaciliteerd:
 - a. de beëindiging wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst
 - b. de werknemer ontvangt een mobiliteitsbudget dat als volgt is opgebouwd:
 - Een vergoeding voor ondersteuning bij een mobiliteitsplan; en
 - Een loon- of uitkeringssuppletie.
 - c. De bedragen gelden conform de voorwaarden die zijn opgenomen in bijlage 2
 - d. Met deze werknemer wordt een individueel gesprek gevoerd en in het kader van de voortgang van de bedrijfsvoering wordt werknemer gevraagd uiterlijk 31-3-2016 een keuze te maken of deze gebruik wil maken van deze regeling.
2. De werknemer waarvoor een aangepaste functie beschikbaar is in het bestaande werkgebied maar die hier geen gebruik van wil maken en vrijwillig ontslag neemt wordt conform lid 1 hierin gefaciliteerd.
3. De werknemer die op andere gronden dan lid 1 en 2 vrijwillig ontslag neemt, wordt gefaciliteerd met een vaststellingsovereenkomst. Hierbij is geen sprake van enige (beëindigings)vergoeding.

¹ Zie bijlage 1.

9. Tegemoetkoming toename reistijd en reiskosten woon-werk:

1. De werknemer die in het kader van het wijzigen van de standplaats van het Centraal Bureau van Barendrecht naar Goes meer dan 30 minuten extra reistijd voor een enkele reis kwijt is in vergelijking met de huidige reistijd kan gebruik maken van de volgende mogelijkheden:
 - a. indien de aard van de functie het toelaat; het wijzigen van het dienstrooster zodat het aantal reisdagen wordt beperkt
 - b. een dag(deel) per week thuiswerken. De medewerker dient minimaal 2 dagen per week op het kantoor te Goes werkzaam te zijn. Structureel

thuiswerken is mogelijk bij een arbeidsovereenkomst van ten minste 17 uur per week en afhankelijk van de aard van de functie.

c. een compensatie in tijd:

- o in de periode januari 2016 t/m juni 2016 mag 100% van de extra reistijd per werkdag binnen werktijd worden gereisd,
- o in de periode juli 2016 t/m december 2016 mag 75% van de extra reistijd per werkdag binnen werktijd worden gereisd,
- o in de periode januari 2017 t/m juni 2017 mag 50% van de extra reistijd per werkdag binnen werktijd worden gereisd,
- o vanaf juli 2017 mag 25% van de extra reistijd per werkdag binnen werktijd worden gereisd.

De contracturen worden hiervoor over werkdagen van 8 uur berekend: 20 uur op contract, wat gewerkt wordt over 5 ochtenden telt als 3 werkdagen (2 van 8 uur en 1 van 4 uur), waardoor voor 3 dagen reistijdcompensatie wordt geboden.

2. Voor de berekening van de extra reistijd wordt de snelste wijze van vervoer gerekend. De auto wordt alleen meegerekend als de medewerker een rijbewijs heeft en over een auto beschikt.
3. De tegemoetkoming van reistijd wordt toegekend tegen het voor de werknemer geldende brutosalairis per uur en de reistijd wordt éénmalig vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB.
4. De tegemoetkoming van het meerdere aan reiskosten wordt als volgt berekend: alle kilometers (heen en terug) worden gedurende de periode januari 2016 tot en met juni 2016 vergoed tegen € 0,40 per km en gedurende de periode juli 2016 t/m december 2016 tegen € 0,35 per km. De meerdere kosten van het reizen per openbaar vervoer o.b.v. 2e klas worden gedurende de periode januari 2016 tot en met juni 2016 volledig vergoed en gedurende de periode juli 2016 t/m december 2016 voor 75% vergoed op basis van het overleggen van de vervoersbewijzen c.q. aantonen van de vervoerskosten.
5. De tegemoetkoming van reistijd en reiskosten wordt niet uitbetaald indien niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd, de tegemoetkoming geldt uitsluitend voor de dagen waarop de werknemer daadwerkelijk zijn werkzaamheden verricht op de nieuwe plaats van tewerkstelling.
6. Indien de medewerker vrijwillig verhuist en zich vestigt binnen een straal van 30 km van de nieuwe standplaats, ontvangt de medewerker een verhuisvergoeding van € 5000,00 netto.

10. Medezeggenschap:

Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat dan wel het bestuur is overgedragen wordt op de kortst mogelijke termijn een OR ingesteld die de werknemers van de nieuwe organisatie vertegenwoordigt. De bestaande personeelsvertegenwoordigingen organiseren dit in onderling overleg. Zolang dit niet is gebeurd voeren de bestaande personeelsvertegenwoordigingen gezamenlijk het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.

11. Organisatie- en personeelsformatieplan:

1. De oude werkgevers zullen uiterlijk 2 maanden voor de beoogde fusiedatum schriftelijk aan de personeelsvertegenwoordigingen een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe rechtspersoon na de fusie voorleggen, dat tenminste omvat:

- a. een concreet stappenplan met tijdsfasering (integratieplan) voor de effectuering van de fusie;
 - b. een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de personeelsvertegenwoordiging uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.

12. **Bezwarencommissie:**

1. Een individuele werknemer die rechtstreeks getroffen wordt door de besluiten die voortkomen uit de reorganisatie en/of dit Sociaal Plan, kan een bezwaar indienen zoals beschreven in dit artikel.
2. De bezwaarcommissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - een lid dat door de werkgever is aangewezen;
 - een lid dat door de vertegenwoordiger van de vakbonden is aangewezen;
 - een onafhankelijke voorzitter die gekozen wordt door deze leden.
3. Het secretariaat wordt gevoerd door SKB. Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer van de organisatie zijn. De leden van de commissie en het secretariaat zijn gehouden aan een geheimhoudingsplicht.
4. De werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van het Sociaal Plan op de bezwaarde.
5. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 2 weken na indiening van het bezwaarschrift.
6. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
7. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
8. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
9. De werkgever en de bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
10. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
11. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 2 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
12. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
13. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn/haar bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
14. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
15. Voor het bijwonen van een vergadering van de bezwarencommissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100 per vergadering.

13. Beschikbaar stellen sociaal plan:

De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer, op verzoek, inzage kan hebben in dit sociaal plan onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld en dat elke werknemer, op verzoek, een (digitaal) exemplaar ontvangt van dit sociaal plan.

14. Vastleggen individuele rechten:


Alle rechten die voor een werknemer uit dit sociaal plan voortvloeien worden in de individuele arbeidsovereenkomst van die werknemer schriftelijk vastgelegd.

15. Inwerkingtreding:

- a. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van de juridische fusie.
- b. Partijen bij deze overeenkomst verplichten zich om in het geval de andere partij daarom gemotiveerd verzoekt met elkaar in overleg te gaan over een aanpassing van dit sociaal plan.

Aldus opgemaakt in viervoud en overeengekomen te Goes-Barendrecht, d.d. 30-11-2015

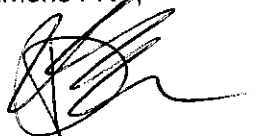
Namens Stichting Kibeo,



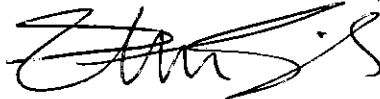
Namens Stichting Kinderopvang Barendrecht,



Namens FNV,

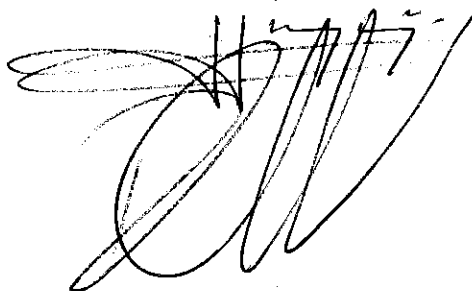


Namens CNV ~~Publieke Zaken~~



Zorg en Welzijn

Namens De Unie,



Bijlage 1 Overzicht aangepaste functie

Functie (was) bij SKB	Aantal	Functie (aangepast) bij Kibeo	Nieuwe plaats van tewerkstelling
Stafondersteuning	1	Beleidsmedewerker Facilitaire zaken	Goes
Pedagogisch coaches	3	Trainer en/of Pedagogisch specialist	Combinatie Goes & op locatie
SKB Actief: Activiteiten coördinator	1	Beleidsmedewerker Productontwikkeling	Goes
Locatie coördinatoren	5	Unitmanager	Vestiging binnen de unit

Bijlage 2. Mobiliteitsvergoeding

1. Budget voor mobiliteitsplan o.b.v. leeftijd

Leeftijd per 1-1-2016	Bedrag (incl BTW)
Tot en met 40 jaar	€ 3000
41 tot en met 50 jaar	€ 4000
Ouder dan 50 jaar	€ 5000

Dit budget kan besteed worden via een officieel bureau en is dan inclusief BTW. Het bureau kan de factuur rechtstreeks sturen t.a.v. Kibeo, Postbus 328, 4460 AS Goes. Medewerkers worden hierbij geattendeerd op producten van het FCB:

<http://www.fcb.nl/kinderopvang/sterker-op-de-arbeidsmarkt/regelingen-en-subsidies-loopbaan/mobiliteitstrajecten/>

Indien de medewerker op basis van zelfwerkzaamheid een mobiliteitsplan opstelt en indient, wordt de mobiliteitsvergoeding als een bruto vergoeding éénmalig uitgekeerd. Deze vergoeding is netto indien de werkkostenregeling dit mogelijk maakt.

2. Loon- of uitkeringssuppletie

Inkomstenderving periode	Aanvulling tot hoogte van oude salaris
Januari t/m juni 2016	100%
Juli t/m december 2016	75%

De loon- of uitkeringssuppletie wordt als éénmalige vergoeding via de salarisadministratie uitgekeerd;

- Indien de medewerker een ww-uitkering ontvangt, wordt de suppletie bepaald op basis van de hoogte van de uitkering die wordt toegekend door het UWV.
- Indien de medewerker geen ww-uitkering aanvraagt maar een lager betaalde functie aanvaardt, wordt de suppletie berekend over een inkomstenderving van maximaal 30%.

18 FEB 2016



CNV Zorg en Welzijn
t.a.v. mevrouw Smits
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Goes, 15 februari 2016

Ons kenmerk: YH/2016003

Betreft: Sociaal Plan SKB

Kibeo
Stationspark 2
4462 DZ Goes
Postbus 328
4460 AS Goes

0113 760200
info@kibeo.nl
kibeo.nl

IBAN NL93RAB00387389512
KvK 22049355

Geachte mevrouw Smits,

Hierbij ontvangt u het definitieve, door alle partijen ondertekende Sociaal Plan voor Stichting Kinderopvang Barendrecht.

Ik dank u hartelijk voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "i.o. Jn. Veenboer". The signature is written over the printed name of Yolanda van Hekke.

Yolanda van Hekke
Kibeo

