



## **SOCIAAL PLAN**

**Erfgoedcentrum Nieuw Land**

September 2016

**Concept Sociaal Plan Erfgoedcentrum Nieuw Land**  
**d.d.: 20 september 2016**

**Inhoud**

Artikel 1	Begripsbepalingen	3
Artikel 2	Algemene bepalingen en uitgangspunten	4
2.1	Werkings sfeer	4
2.2	Wijziging arbeidsvoorwaarden	4
2.3	Hardheidsclausule	5
Artikel 3	Uitgangspunten van werkgelegenheid	5
3.1	Algemeen	5
3.2	Voorkeurspositie	5
Artikel 4	Plaatsing op een andere functie	6
Artikel 5	Her-om-, en bijscholing	6
5.1	Procedure	6
5.2	Toetsing geschiktheid	6
Artikel 6	Compensatieregelingen bij wijziging arbeidsvoorwaarden	7
6.1	Persoonlijke toelage i.v.m. salarisverschillen	7
6.2	Toelage eindejaarsuitkering	7
6.3	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren Regeling	7
6.4	Loopbaanscan	8
6.5	Bedrijfshulpverlening	8
6.6	Opgebouwde vakantie-uren	8
6.7	Onregelmatigheidstoelage	8
6.8	leeftijdsuren	8
6.9	Telewerken	9
6.10	Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor sector Rijk	9
Artikel 7	Aanvullende regelingen voor alle werknemers van Batavialand	9
7.1	Compensatie uren	9
7.2	Regeling woon-werkverkeer	10
7.3	Verblijfskosten	10
7.4	Ter beschikking stellen van apparatuur	10
Ondertekening		10

## Artikel 1: Begripsbepalingen

In het Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Werkgever:	Stichting Erfgoedpark Batavialand
Werknemer:	de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de Gemeenschappelijke Regeling Nieuw Land met uitzondering van die werknemers die overgaan naar de gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling Het Flevolands Archief.
Museum CAO:	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling met een looptijd van 1 april 2015 tot 1 oktober 2016.
Functie:	Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de werknemer in opdracht verricht.
Passende functie:	Een functie, die wat betreft omvang, inhoud, opleiding, benodigde kennis, vaardigheden, voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor de fusie en op grond daarvan redelijkerwijs kan worden aangeboden.
Geschikte functie:	Iedere functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt en welke de medewerkster en de werkgever met elkaar overeenkomen
Functievolger:	Een werknemer wiens functie ongewijzigd of voor tenminste voor 70 % van de werkzaamheden in de nieuwe functie terugkeert.
OR:	De ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Sociaal Plan:	Deze regeling.
Transitieplan:	Het document dd januari 2016, waarin beschreven de organisatorische en personele consequenties van het rechtsgeldige besluit om de museale activiteiten van Erfgoedcentrum Nieuw Land te integreren in Erfgoedpark Batavialand, de mogelijke gevolgen van de transitie en de stand van zaken op het gebied van huisvesting en vastgoed.

## **Artikel 2: Algemene bepalingen en uitgangspunten**

### 2.1 Werkingssfeer

- 2.1.1. Dit Sociaal Plan bevat de regelingen voor rechtspositionele transitie van de werknemers van Erfgoedcentrum Nieuw Land naar de Stichting Erfgoedpark Batavialand (hierna: Batavialand) . Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die op de datum van overgang naar Batavialand een arbeidsovereenkomst hebben met de Gemeenschappelijke Regeling Nieuw Land. Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wordt beëindigd als direct gevolg van de overgang naar Batavialand dan zal de geldigheid van dit Sociaal Plan nooit langer duren dan de resterende periode van de arbeidsovereenkomst.
- 2.1.2. Het Sociaal Plan is bedoeld om de overgang van de werknemers naar Batavialand zo goed mogelijk te laten verlopen. Ook bevat het flankerende maatregelen en overgangsregelingen ter compensatie van de rechtspositionele gevolgen die voortvloeien uit deze overgang. Het Sociaal Plan beschrijft de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemers.
- 2.1.3. Uitgangspunt is dat alle werknemers die in het kader van hun huidige werkzaamheden niet geplaatst zijn in Het Flevolands Archief overgaan naar de nieuwe organisatie genaamd Batavialand. Bij de overgang naar Batavialand blijven de werknemers dezelfde werkzaamheden uitvoeren als zij in de oude organisatie conform de regel: mens volgt werk. Alle werknemers behouden zodoende hun baan, inclusief het bijbehorende salaris en pensioendekking bij het ABP. Er zijn geen gedwongen ontslagen en ook er is geen sprake van noodzakelijke om- of bijscholing omdat de taak voor minstens 70% gelijk blijft aan de huidige taak.

### 2.2 Wijziging arbeidsvoorwaarden

- 2.2.1 Het bestuur van Stichting Batavialand heeft besloten om de Museum CAO te volgen (zie besluit in het Transitieplan d.d. januari 2016). Dit Transitieplan, en dus ook de uitgangspunten die in dit Transitieplan zijn verwoord, is door het bestuur van de GR Erfgoedcentrum Nieuw Land in de bestuursvergadering van 26 mei 2016 vastgesteld. Uit de in 2015 door Bureau Altersum, in opdracht van Stichting Batavialand, uitgevoerde arbeidsvoorwaardenvergelijking blijkt dat de keuze voor de Museum CAO op onderdelen voor werknemers van NLE een verandering in arbeidsvoorwaarden met zich mee kan brengen.

Dit Sociaal Plan maakt inzichtelijk op welke manier met deze aanpassing van de arbeidsvoorwaarden wordt omgegaan, welke overgangsregelingen van toepassing zijn en welke aanvullende regelingen, bovenop de regelingen zoals genoemd in de Museum CAO, worden afgesproken.

### 2.2.2 Overleg

Dit Sociaal Plan is tot stand gekomen in overleg met de FNV Overheid, vertegenwoordigd door de heer K. Griffioen. De heer Griffioen heeft de bij de FNV Overheid aangesloten werknemers vertegenwoordigd. Er zijn geen werknemers lid van een andere vakbond. De Ondernemingsraad heeft op .....een schriftelijk positief advies uitgebracht. Het Sociaal Plan is, na raadpleging van de achterban, formeel vastgesteld op.....(datum).

### 2.3 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Plan voor de werknemer, zoals in artikel 1 vermeld, leidt tot onredelijkheid of onbillijkheid van overwegende aard of tot schrijnende gevallen, kan de directeur-bestuurder beslissen - in individuele gevallen – ten gunste van de werknemer af te wijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan

## **Artikel 3: Uitgangspunten van werkgelegenheid**

### 3.1 Algemeen

In beginsel geldt de hoofdregel 'mens volgt werk'. Dit betekent dat de werknemer functievolger is wanneer tenminste 70% van de werkzaamheden die de werknemer in zijn functie in de 'oude' organisatie uitvoert terugkomt in een functie bij Stichting Batavialand. In die situatie komt de werknemer in aanmerking voor plaatsing in deze functie bij Batavialand. Verder te noemen functievolgersfunctie. Conform de opdracht van het Bestuur van de GR Erfgoedcentrum Nieuw Land zijn alle werknemers die niet naar Het Flevolands Archief gaan geplaatst in stichting Batavialand waar zij voor minstens 70% hun taken zullen blijven uitvoeren die ook tot hun functie behoorden bij de oude werkgever. Er volgen dus geen gedwongen ontslagen. Het, in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst opgenomen, aantal arbeidsuren wijzigt in principe niet tenzij, in onderling overleg, overeengekomen.

### 3.2 Positie werknemers bij vacatures bij de Gemeenschappelijke Regeling Het Flevolands Archief

Tot het moment waarop de ontvlechting en herinrichting van de huidige GR Erfgoedcentrum formeel is hebben alle werknemers van de GR Erfgoedcentrum Nieuw Land, bij een sollicitatie op een vacature binnen de

toekomstige GR Het Flevolands Archief, voorrang op externe kandidaten, ook wanneer de kandidaat niet meteen geschikt is voor de betreffende vacature maar binnen een jaar geschikt te maken valt

Na de datum van de formele splitsing, c.q. overgang naar Stichting Batavialand, hebben werknemers van Nieuw Land dezelfde status als externe kandidaten.

#### **Artikel 4: Plaatsing op een andere functie**

Aangezien alle werknemers geplaatst worden volgens het “mens volgt werk principe” zijn er geen gevallen waarop er geen functievolfolgersfunctie beschikbaar is. Wel bestaat de mogelijkheid dat een werknemer de wens heeft geplaatst te worden op een andere functie waar een vacature is. Op dat moment zal onderzocht worden of de desbetreffende werknemer geschikt is of binnen een jaar geschikt gemaakt kan worden middels her-om- of bijscholing (zie artikel 4) voor de invulling van deze nieuwe functie. In het geval van een lagere inschaling van deze andere functie zal het salaris dienovereenkomstig aangepast worden. (Men behoudt bij een vrijwillige overstap naar een andere functie met een lagere inschaling dus niet het recht op het salaris dat bij de oude functie hoort. Algehele toetsing door een paritaire commissie kan hierbij ingezet worden)

#### **Artikel 5: Her- om- en bijscholing**

##### 5.1 Procedure her- om- en bijscholing

Werknemers die geschikt te maken zijn voor een interne functie kunnen in aanmerking komen voor her- om- of bijscholing. Deze scholing is specifiek gericht op het verwerven van kwalificaties voor de betreffende functie. In overleg met de werkgever wordt de geschikte scholing gekozen. De werkgever stelt budget beschikbaar voor de gekozen opleiding. Hiervoor geldt geen terugbetalingsregeling. De werkgever geeft de werknemer in redelijkheid de gelegenheid voor de om-, her- en bijscholing. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. De redelijkheid overtreft niet de termijn van 12 maanden. De kosten (geld en tijd) voor de her-, om- of bijscholing zijn voor de werkgever.

##### 5.2 Toetsing

Of en hoe een werknemer geschikt te maken is voor een interne functie zal door de paritair samengestelde plaatsings/toetsingscommissie bepaald worden.

## **Artikel 6. Compensatie regelingen bij wijziging arbeidsvoorwaarden**

### 6.1 Persoonlijke toelage i.v.m. salarisverschillen.

6.1.1 Werknemers die na de overgang bij Batavialand zijn ingedeeld in een salarisschaal en periodiek waaraan aan lager bruto uurloon is verbonden dan het bruto uurloon bij de 'oude' werkgever, ontvangt gedurende 5 jaar een persoonlijke toelage ter grootte van het verschil. Als uitgangspunt geldt hierbij het bruto loon dat voor de werknemer geldt op de laatste dag voor de overgang naar Batavialand. Indien de arbeidsduur van een fulltime werknemer bij Batavialand lager is dan de full time arbeidsduur bij de oude werkgever, dan wordt de persoonlijke toelage als volgt berekend: het verschil tussen het bruto uurloon bij Batavialand en het bruto uurloon bij de oude organisatie vermenigvuldigd met de arbeidsduur die deze werknemer heeft bij Batavialand. Indien de werknemer salarisverhogingen worden toegekend na overgang naar Batavialand worden deze verdisconteerd in de persoonlijke toelage.

6.1.2 Deze persoonlijke toelage wordt door Batavialand maandelijks uitbetaald en is pensioengevend.

### 6.2 Toelage eindejaarsuitkering

6.2.1 Werknemers die op de laatste dag voor de overgang naar Batavialand recht hebben op een hoger percentage eindejaarsuitkering dan zij ontvangen op grond van de Museum CAO, hebben recht op compensatie. Gedurende de eerste drie jaar van het dienstverband bij Batavialand ontvangen zij 100% van het verschil tussen het percentage van de eindejaarsuitkering bij de oude organisatie (peildatum is de datum van overgang naar de nieuwe organisatie) en het percentage eindejaarsuitkering in de op dat moment geldende Museum CAO.

6.2.2 Indien de eindejaarsuitkering binnen de Museum CAO omhoog gaat wordt dit verdisconteerd in deze afbouwtoelage, werknemers ontvangen dan dus een lagere compensatie.

6.2.3 Deze toelage wordt één maal per jaar, tezamen met de eindejaarsuitkering op grond van de Museum CAO, door Batavialand uitbetaald. De toelage is pensioengevend.

### 6.3 Partiële Arbeidsparticipatie Senioren Regeling (PAS-regeling) - artikel 21a ARAR

Werknemers die nu gebruik maken van de PAS-regeling, kunnen (zolang deze wettelijk van kracht blijft) hier ongewijzigd gebruik van blijven maken binnen

Batavialand. Bij een afschaffing van de regeling voor 1 januari 2017 vervalt ook het recht op de regeling per die datum voor de betreffende werknemers

#### 6.4 Loopbaanscan

Artikel 71 b van de Rijksambtenarenreglement blijft maximaal 5 jaar van toepassing. Werknemers die al een loopbaanscan hebben gedaan, hebben nog recht op 1 loopbaanscan maar deze mag niet eerder plaats vinden dan 5 jaar na de vorige loopbaanscan. Werknemers die nog nooit een loopbaanscan hebben gedaan maar op 1 januari 2017 minstens 3 jaar in hun functie zijn hebben recht op 1 loopbaanscan in de periode tot 1 januari 2022. Daarna vervalt deze regeling.

#### 6.5 Bedrijfshulpverlening

De werkgever zal, conform artikel 18.6 Museum CAO, een regeling met betrekking tot vergoeding voor EHBO/bedrijfshulpverlening met de OR overeenkomen. Tot dan blijft de oude regeling voor werknemers van NL gehandhaafd.

#### 6.6 Opgebouwde vakantie uren

Vakantie uren, opgebouwd bij NL, worden onverkort overgenomen door Batavialand. Batavialand zal met de individuele werknemer afstemmen hoe een eventueel overschot wordt afgebouwd. Het principe is, volgens artikel 12.3 van de Museum CAO, dat vakantie uren zo veel mogelijk worden opgenomen in het jaar waarin zij worden verworven.

#### 6.7 Onregelmatigheidstoeslag

Werknemers die op de laatste dag voor de overgang naar Batavialand recht hebben op een onregelmatigheidstoeslag voor zaterdag en zondag worden de eerste drie jaar gecompenseerd:

- Uren op zondag worden gecompenseerd met een toeslag van 50%.
- Uren op feestdagen worden gecompenseerd met 100%.

Na deze drie jaar – dus per 1 januari 2020 – wordt de Museum CAO gevolgd. Voor de berekening wordt ten hoogste het uur salaris behorende bij het maximum van schaal 7 Museum CAO gehanteerd.

#### 6.8 Leeftijdsuren

Werknemers tot 60 jaar die nu in aanmerking komen voor extra vrije uren als gevolg van hun leeftijd zullen dat recht niet meer hebben wanneer zij overgaan naar Batavialand. De Museum CAO kent 21,6 vakantie uren meer



dan de ARAR en deze worden verondersteld het verlies aan leeftijdsuren te compenseren.

Werknemers van 60 jaar of ouder behouden hun recht op 7,2 extra leeftijdsuren, tenzij zij deelnemen in de PAS-regeling.

## 6.9 Telewerken

Wat betreft telewerken zal Batavialand de Wet Flexibel Werken naleven en met de OR Batavialand komen tot een passende regeling voor werknemers van Batavialand.

## 6.10 Besluit Bovenwettelijke uitkering bij Werkloosheid voor sector Rijk (BBUW-R)

De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling blijft gedurende drie jaar na de datum van overgang naar Batavialand van kracht voor de werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben op grond van het Algemene Rijksambtenarenreglement.

De BBUW-R kent aanvullende regelingen met betrekking tot:

- De uitkeringsduur zoals vastgesteld op grond van Hoofdstuk 2, paragraaf 4 van de Werkloosheidswet.
- De hoogte van de werkloosheidsuitkering.

Gedurende de eerste drie jaar na de overgang naar Batavialand wordt door een garantiestelling van de partners van de GR Erfgoedcentrum Nieuw Land in het geval van faillissement van Batavialand een voorziening op basis van de BBUW-R gegarandeerd. De garantiestelling zal formeel worden vastgelegd door de GR-partners en geldt voor een periode van drie jaar vanaf het moment dat de betreffende medewerkers een arbeidsovereenkomst met Batavialand sluiten. Na deze periode van drie jaar kan er geen aanspraak meer worden gedaan op de garantiestelling.

## **Artikel 7: Aanvullende regelingen**

### 7.1 Compensatie uren

Na overleg met en instemming van de leidinggevende bij Batavialand kan de feitelijke werktijd van de werknemer uitgebreid worden naar 40 uur per week. De extra opgebouwde uren kunnen jaarlijks als compensatie uren worden opgenomen. Niet opgenomen compensatie uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.

## 7.2 Regeling woon-werkverkeer

Voor de werknemers binnen Batavialand geldt een regeling woon-werkverkeer. De regeling is gebaseerd op de Belastingwetgeving en er wordt een vergoeding verstrekt die past binnen de fiscale mogelijkheden (onbelaste vergoeding). Deze regeling zal in overleg met de OR Batavialand tot stand komen en het instemmingsrecht is hierop van toepassing.

## 7.3 Verblijfkosten

Verblijfkosten kunnen gedeclareerd worden na overleg met en instemming van de leidinggevende bij Batavialand op basis van de daadwerkelijk gemaakte kosten.

## 7.4 Ter beschikking stellen van apparatuur

Werknemers die uit hoofde van hun functie bij Batavialand de beschikking moeten hebben over een laptop of mobiele telefoon krijgen deze van Batavialand ter beschikking gesteld voor zakelijk gebruik. Zij dienen een gebruikersovereenkomst te ondertekenen.

Getekend te Lelystad,

FNV Overheid  
de heer K. Griffioen

GR Erfgoedcentrum Nieuw Land  
de heer H. Maris  
directeur

Datum: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_