

Sociaal Plan verzelfstandiging Havenbedrijf Moerdijk NV.

Preambule

Per 1 januari 2017, zullen de bedrijfsactiviteiten van de gemeenschappelijke regeling Havenschap Moerdijk worden verzelfstandigd door overplaatsing naar een nieuw op te richten NV genaamd Havenbedrijf Moerdijk N.V., hierna ook te noemen het HbM. Per deze datum wordt de verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden verband houdende met het realiseren, beheren en exploiteren van de zeehavens en het industrieterrein van het Havenschap Moerdijk overgedragen aan het HbM. Voor de betrokken medewerkers van het Havenschap Moerdijk betekent dit dat zij hun ambtelijke status verliezen en een arbeidsovereenkomst aangaan naar Burgerlijk recht. Op dat moment zullen zij in dienst treden van Havenbedrijf Moerdijk N.V. Alle medewerkers gaan op genoemde datum over naar het HbM en zullen hierdoor onder een nieuw te vormen Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) vallen.

Ten behoeve van de overgang van het betrokken personeel is dit Sociaal Plan opgesteld. Het Sociaal Plan ziet niet op eventuele ontslagen. In het kader van de verzelfstandiging zullen geen ontslagen vallen.

Er is een voorlopige lijst van de betrokken medewerkers in vaste en tijdelijke dienst (deze is als bijlage aan dit Sociaal Plan gehecht), waarop de namen, functies en de schriftelijk vastgelegde aanspraken staan aangegeven van de medewerkers die op 31 december 2016 in dienst zijn van het Havenschap Moerdijk en die in het kader van de verzelfstandiging over zullen gaan naar het HbM. Het doel van het Sociaal Plan is het vastleggen van de algemene bepalingen die bij de overgang van de betrokken medewerkers naar het HbM zullen gelden.

In dit Sociaal Plan worden de gevolgen voor het personeel op het moment van de verzelfstandiging en de overgang vastgelegd. De betrokken medewerkers zullen zoveel als mogelijk behouden wat zij hadden. Uitgangspunt is dat de oprichting van Havenbedrijf Moerdijk NV plaatsvindt op 1 januari 2017. De uiteindelijke datum kan op een later tijdstip liggen, in welk geval de hiernavolgende data dienovereenkomstig aangepast worden.

Kernpunten bij de verzelfstandiging van Havenbedrijf Moerdijk NV zijn:

- Alle ambtenaren die op 31 december 2016 werkzaam zijn voor het Havenschap Moerdijk op basis van een vaste of tijdelijke aanstelling zullen op 1 januari 2017 in dienst treden van het HbM. De medewerkers zullen dan werkzaam zijn volgens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor respectievelijk onbepaalde of bepaalde tijd waarbij de einddatum van het contract voor bepaalde tijd gelijk is aan de einddatum van de tijdelijke aanstelling.
- De Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) voor de medewerkers van het HbM, die ingaat op 1 januari 2017, is daarbij van toepassing.
- Bij de overgang naar het HbM geldt het principe: "mens volgt functie", of wel de medewerkers blijven in dezelfde functie hun arbeid verrichten.
- Voor de medewerkers die in het kader van de verzelfstandiging op 1 januari 2017 in dienst van het HbM treden, worden de reeds opgebouwde dienstjaren bij de overheid meegenomen. Dit wil zeggen dat de datum van indiensttreding (bij het Havenschap Moerdijk/ overheid) gehandhaafd blijft.

Dit "Sociaal Plan verzelfstandiging Havenbedrijf Moerdijk NV" is vastgesteld door het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Havenschap Moerdijk in nauw overleg met de betrokken medewerkers en in overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging. Het bevat de navolgende afspraken over de wederzijdse rechten en plichten in verband met verzelfstandiging van Havenbedrijf Moerdijk NV:

Artikel 1 Werkingssfeer

Het Sociaal Plan heeft betrekking op alle medewerkers, die op 31 december 2016 op basis van een ambtelijke vaste of tijdelijke aanstelling werkzaam zijn bij het Havenschap Moerdijk.

Artikel 2 Begripsomschrijving

Dit Sociaal Plan verstaat onder:

Werkgever	Het Havenschap Moerdijk.
HbM	De toekomstige werkgever met als (voorlopige) naam Havenbedrijf Moerdijk N.V.
Medewerker	De ambtenaar in de zin van de Rechtspositieregeling met een vaste of tijdelijke aanstelling bij Werkgever op grond van artikel 2.4 CAR-UWO, die vanaf datum overgang in dienst treedt bij Havenbedrijf Moerdijk N.V. (zie bijlage voor lijst van deze betrokken medewerkers).
Functie	Het geheel aan werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functieopdracht verricht.
Functieniveau	De functieschaal die op basis van functiewaardering is verbonden aan een bepaalde functie.

Salaris	Het voor de medewerker geldende salaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige emolumenten.
Salarisaanspraken	Het aan de functie verbonden maximale schaalbedrag en eventuele schriftelijke vastgelegde extra salarisafspraken.
AVR	De Arbeidsvoorwaardenregeling zoals die geldt na de overgang naar het HbM.
Overgangsdatum	De datum waarop de medewerkers als gevolg van de juridische overdracht overgaan van Werkgever naar het HbM.
Overgang	Het eervol ontslag van de betrokken medewerker bij Werkgever onder gelijktijdige indiening bij het HbM op grond van een arbeidsovereenkomst naar Burgerlijk recht.

Artikel 3 Van ambtenaar naar werknemer

1. De medewerkers krijgen de garantie dat de Werkgever het dienstverband met hen in de periode tot en met 31 december 2016 niet zal beëindigen om een reden die voortkomt uit de verzelfstandiging. Ontslag om een andere reden dan de verzelfstandiging blijft mogelijk.
2. Uitgangspunt voor de Werkgever en het HbM is dat de organisatiestructuur op genoemd tijdstip niet wijzigt en dat de medewerkers één op één overgaan in dezelfde functie. Er zullen als gevolg van de overgang geen "gedwongen ontslagen" plaatsvinden. Formeel worden de betrokken medewerkers ontslagen bij het Havenschap Moerdijk onder gelijktijdige aanbieding aan hen van een arbeidsovereenkomst voor eenzelfde duur als de aanstelling en voor dezelfde functie.
3. Aan alle medewerkers van het Havenschap Moerdijk wordt op 31 december 2016, op grond van artikel 8:3 CAR-UWO, in het kader van de verzelfstandiging van Havenbedrijf Moerdijk NV, eervol ontslag verleend na ontvangst van de door de medewerker getekende arbeidsovereenkomst, ingaande 1 januari 2017, bij het HbM.
4. De rechtspositie van de betrokken medewerkers die overgaan naar het HbM wijzigt. De betrokken medewerkers als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet worden medewerkers op grond van een arbeidsovereenkomst ingevolge het Burgerlijk Wetboek.
5. Op de individuele arbeidsovereenkomst is de AVR van het HbM van toepassing.
6. De medewerker die de door het HbM aangeboden individuele arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht weigert te aanvaarden, wordt wegens de opheffing van zijn betrekking ontslagen met toepassing van artikel 8:3 CAR-UWO. Hij heeft dan geen aanspraak op een Van Werk Naar Werk-traject als bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO en zijn aanspraak op een aanvullende en na wettelijke uitkering als bedoeld in dat hoofdstuk komt te vervallen.
7. De medewerker die de door HbM aangeboden en door hem aanvaarde individuele arbeidsovereenkomst weigert uit te voeren, kan met toepassing van de daarvoor geldende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek worden ontslagen. Indien de reden is gelegen in de overgang wordt die aan hem toegerekend. Ook in dat geval kan van enige aanspraak op basis van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO geen sprake zijn.

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden

1. Bij de overgang hebben de medewerkers zicht op een arbeidsvoorwaardenpakket, dat in zijn geheel gezien ten opzichte van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket gelijkwaardig is. Ten behoeve van de salarisinpassing wordt gebruik gemaakt van de (nieuwe) salarisschalen van het HbM. Als uitgangspunt geldt dat na de overgang de algemene loonontwikkelingen in de CAO van het Havenbedrijf Rotterdam worden gevolgd.
2. Medewerkers die op 31 december 2016 bezoldigd worden in een hogere schaal dan die voortvloeit uit de formele functiewaardering bij HbM behouden het salaris dat zij verdienen bij werkgever.
3. Daarnaast garandeert het HbM de door de werkgever toegezegde en schriftelijk vastgelegde nominale salarisaanspraken bij een volledige functievervulling en voldoende functioneren inclusief de uitloop naar de voor de betrokken medewerkers maximaal bereikbare schaal in de huidige functie zoals deze bij de werkgever zouden zijn ontvangen bij volledige functievervulling en voldoende functioneren en ongewijzigde omstandigheden.
4. Over structurele wijzigingen in de salarisaanspraken vanaf 1 januari 2017 dient vooraf overeenstemming tussen de medewerker en het HbM bereikt te zijn.

Artikel 5 Ziektekostenverzekering

De medewerker die per 01-01-2017 in dienst treedt van het HbM, zal een aanbod ontvangen van een ziektekostenverzekering voor een collectieve ziektekostenverzekering voor hemzelf en zijn gezinsleden. Alle medewerkers ontvangen tijdig een aanbod en kunnen individueel bepalen of zij dit aanbod willen accepteren.

Artikel 6 Pensioen

Het HbM gaat onderzoeken waar zij het beste de pensioenregeling voor de medewerkers onder kan brengen. Daarbij zal als uitgangspunt worden genomen dat de nieuwe regeling een vergelijkbare dekking geeft als het bestaande pakket.

Artikel 7 Dienstjaren

Voor de medewerkers die in het kader van de verzelfstandiging van het Havenschap Moerdijk op 1 januari 2017 in dienst van het HbM treden, worden de reeds opgebouwde dienstjaren bij de overheid meegenomen voor de berekening van dienstjubilea en transitievergoeding, hetgeen wil zeggen, dat de datum van indiensttreding bij werkgever gehandhaafd blijft.

Artikel 8 Medezeggenschap

Medezeggenschap vormt ook voor het HbM een wezenlijk onderdeel van het personeelsbeleid. De PVT blijft dan ook in stand.

Artikel 9 Overleg met de PVT

Over de uitvoering van het Sociaal Plan zal de PVT worden geïnformeerd.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In (individuele) gevallen, waarin dit Sociaal Plan niet of niet naar billijkheid voorziet, zal na overleg tussen betrokken partijen en het Dagelijks Bestuur van het Havenschap Moerdijk een besluit worden genomen door laatst genoemde. Er zal in de geest van het Sociaal Plan worden gehandeld.

Artikel 12 Slotbepaling

Alle medewerkers worden op de hoogte gesteld van het bestaan van dit Sociaal Plan. Zowel de Werkgever als het HbM zijn eindverantwoordelijk voor de uitvoering c.q. toepassing van dit Sociaal Plan.

Aldus vastgesteld en in drievoud opgemaakt en ondertekend te Moerdijk, (datum) 2016:

Hoogachtend,

HET DAGELIJKS BESTUUR,

Namens deze de directeur,

F.J. van den Oever