

Onderhandelaarsakkoord d.d. 23 maart 2011

## **Landelijk Sociaal Plan Harmonisatie Peuterspeelzalen**

Sociaal plan d.d. 29 april 2011

De ondergetekenden,

- MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening,
- MOgroep Kinderopvang,
- BKN, de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang,

enerzijds

- Abvakabo FNV
- CNV Publieke Zaak,
- Vakbond De Unie,

anderzijds,

komen het volgende overeen.

### **HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **1. Werkingssfeer**

Dit landelijk sociaal plan is van toepassing in de situatie dat (een deel van het) peuterspeelzaalwerk, al dan niet als gevolg van overname door een kinderopvangorganisatie, in zijn oorspronkelijke vorm (subsidie gemeente, ouderbijdrage) ophoudt te bestaan en in plaats hiervan kinderopvang wordt aangeboden waarbij op basis van uurtarief (en een mogelijke kinderopvangtoeslag) peuterwerk wordt aangeboden. Het regelt de overgang van peuterspeelzaalleidsters (CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening) naar pedagogisch medewerkers (CAO Kinderopvang).

#### **2. Begripsbepalingen**

In dit landelijk sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.1e van de CAO Kinderopvang en/of artikel 1.1b van CAO Welzijn, genoemd in de aanhef;
- b. werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag volgens de definitie van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
- d. compensatiestijging: het te compenseren verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de CAO W&MD en de CAO KO.

- e. compensatietoeslag: het te compenseren verschil in secundaire arbeidsvoorwaarden (zie d) minus het voor de werknemer toepasselijke percentage als gevolg van indeling in de naast hogere schaal van de CAO KO.
- f. ondernemingsraad: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging;
- g. CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening;
- h. CAO Kinderopvang: de collectieve arbeidsovereenkomst Kinderopvang.

### **3. Plichten van werkgever en van werknemer**

De werkgever en werknemers, op wie dit landelijk sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit landelijk sociaal plan.

### **4. Oplossen van onbillijkheid**

In gevallen waarin de uitvoering van het landelijk sociaal plan op ondernemingsniveau leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zal dit tussen de werkgever en werknemer besproken worden.

Mocht het gesprek tussen werknemer en werkgever niet tot een voor beide partijen acceptabele oplossing leiden, dan wordt de vermeende onbillijkheid als bezwaar ingediend bij de bezwarencommissie op ondernemingsniveau.

### **5. Bezwarencommissie**

Indien er, in verband met de toepassing van dit landelijk sociaal plan, op ondernemingsniveau een bezwaar wordt gemaakt, stelt de werkgever een bezwarencommissie in het leven en meldt dat aan de bij de CAO betrokken bonden in de regio.

Bij de inrichting van de bezwarencommissie kan gebruik worden gemaakt van het in de bijlage opgenomen model. De bezwarencommissie bestaat in ieder geval uit één lid van de vakbond, één lid van werkgeverszijde die samen de voorzitter aanwijzen.

### **6. Beschikbaarstelling sociaal plan**

De werkgever zal er voor zorg dragen dat elke bij dit landelijk sociaal plan betrokken werknemer dit kan inzien en een exemplaar kan opvragen.

### **7. Inwerkingtreding en duur**

Het landelijk sociaal plan treedt in werking met ingang van 29 april 2011 voor de duur van een jaar. Drie maanden voor afloop van het jaar bekijken de landelijke partijen of de afspraken verlengd en/of aangepast moeten worden. Deze afspraken dienen als basis voor de uitvoering op decentraal niveau.

Het landelijk sociaal plan is voor de betreffende onderneming van toepassing gedurende één jaar vanaf het moment van melding aan de bij de CAO betrokken bonden in de regio.

Mocht sprake zijn van wijzigingen in één van de beide CAO's, zullen partijen betrokken bij dit sociaal plan met elkaar in overleg treden voor een eventuele tussentijdse aanpassing van dit landelijk sociale plan.

Als het landelijk sociaal plan wordt aangepast, blijven reeds voor de datum van wijziging gemelde sociale plannen van kracht.

Voor alle nog niet aangemelde sociaal plannen, gelden de nieuwe landelijke afspraken.

Vanaf datum inwerkingtreding van dit landelijk sociaal plan is voor betrokken medewerkers de CAO Kinderopvang van toepassing.

## **8 Meldingsplicht**

Toepassing van dit landelijk sociaal plan door de werkgever brengt een meldingsplicht met zich mee aan de bij de CAO betrokken bonden in de regio.

## **9 Afwijkende afspraken**

Indien de werkgever afspraken wenst te maken die afwijken van het gestelde in dit landelijk sociaal plan, dient hierover overleg gevoerd te worden met de bij de CAO betrokken bonden in de regio.

# **HOOFDSTUK II INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID**

## **10. Geen gedwongen ontslagen / werkgelegenheid**

De werkgever zal zich inspannen om, als gevolg van de overname of omvorming van het peuterspeelzaalwerk, de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid te handhaven, ook in een krimpsituatie.

Indien er sprake is van een krimpsituatie en gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn, dan gelden voor de medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is de afspraken rondom reorganisatie uit de CAO WMD.

## **11. Arbeidsduur, werktijden, locatie en vakantieperiodes**

De overgang naar de CAO Kinderopvang kan voor de werknemer een wijziging betekenen voor de gemiddelde arbeidsduur en/of werktijden en/of de locatie van werkzaamheden en/of werken in vakantieperiodes.

De werkgever bespreekt deze wijziging(en) met de werknemer. De wijzigingen worden niet eerder dan 3 maanden na het overleg met de werknemer van kracht.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan een kortere termijn worden overeengekomen.

# **HOOFDSTUK III MEDEZEGGENSCHAP**

## **12. Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden voor de beoogde datum van omvorming/overgang schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie na de reorganisatie voorleggen.
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3. Met betrekking tot het uitbrengen van advies door de OR, geldt artikel 25 van de WOR.

## HOOFDSTUK IV INDIVIDUELE RECHTEN

### 13. Behoud individuele rechtspositie en indeling

- 1 De werknemer behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke schaal van de CAO W&MD, zoals van toepassing op peildatum 1 mei 2010. Dit is een gefixeerd bedrag van 2494 euro, inclusief de compensatietoeslag (zie lid 3).
- 2 De werknemer wordt ingedeeld op het salarisniveau behorend bij de naast hogere trede van de salarisschaal bij de functie van pedagogisch medewerker, tenzij lid 4 van toepassing is.
- 3 De werknemer ontvangt een compensatiestijging van 3% berekend over het oorspronkelijke salaris (CAO W&MD) in verband met de overgang naar de CAO Kinderopvang. Na indeling van de werknemer in de naast hogere trede in de nieuwe schaal wordt voor de werknemer het percentage tussen de oorspronkelijke schaal en de nieuwe salaris als percentage berekend. Dat percentage wordt vervolgens afgetrokken van de compensatiestijging van 3%. Wat dan als percentage resteert, wordt vastgesteld als compensatietoeslag. Deze toeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen.
- 4 De werknemer die op het moment van overgang naar de CAO Kinderopvang boven het maximum van de schaal van pedagogisch medewerker zit, wordt ingedeeld in de maximum van de schaal van pedagogisch medewerker. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris wordt berekend en toegekend als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag bouwt af met het bedrag waarmee het salaris stijgt als gevolg van cao-loonstijgingen in de CAO Kinderopvang. Deze werknemer ontvangt geen compensatiestijging.

### 14. Overgang naar CAO Kinderopvang

1. De werknemers die nog onvoldoende gekwalificeerd is op grond van de CAO Kinderopvang volgt op kosten van de werkgever een kwalificatie-traject (bijvoorbeeld EVC). Dit traject is bijscholing als bedoeld in artikel 9.2 van de CAO Kinderopvang.
2. Werknemers die voor 29 april 2011 afspraken hebben gemaakt over opname van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof behouden dit recht onder de afgesproken voorwaarden. Bij nieuwe aanvragen wordt de CAO Kinderopvang gehanteerd.
3. De overgangsregeling seniorenverlof op grond van de CAO W&MD blijft van toepassing voor de werknemers die overgaan naar de CAO KO met inachtneming van het volgende:
  - de werknemer die onder de CAO W&MD heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof als aanvulling op het aantal basisuren seniorenverlof, behoudt dit aantal uren plus het aantal extra uren seniorenverlof. Deze werknemer heeft geen recht op compensatiestijging zoals bedoeld in artikel 13 lid 3;
  - de werknemer die onder de CAO W&MD niet heeft gekozen voor de inzet van de stijging van de eindejaarsuitkering voor extra uren seniorenverlof, behoudt het aantal basisuren seniorenverlof. Deze werknemer heeft recht op compensatiestijging.

## **Bijlage 1 :**

### **Bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie bestaat uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
  - een lid wordt benoemd door de werkgever;
  - een lid wordt benoemd door de bij de CAO W&MD betrokken vakorganisaties;
  - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.  
Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
3. De werknemer kan zich wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
4. a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.  
b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.  
c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.  
d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6. a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.  
b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. 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.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per vergadering.