

Geachte heer De Jong,

Hierbij de antwoorden op de gestelde vragen.

1. Hoe worden de arbeidsvoorwaarden en arbeidsovereenkomsten van het personeel die dan mee overgaan naar de stichting geborgd? Graag uitleg.

Antwoord:

De werknemers die bij de stichting in dienst willen treden gaan op basis van het sociaal plan, met een transitievergoeding, bij de gemeente uit dienst en krijgen een arbeidsovereenkomst bij de stichting.

2. Worden hun contracten één op één overgenomen? Zo niet, waarom niet?

Antwoord:

Nee, want er is geen sprake van overgang van onderneming. De werknemer kiest zelf of hij mee over wenst te gaan of niet.

3. Hoe wordt het personeel begeleid tijdens deze reorganisatie? Graag uitleg?

Antwoord:

De reorganisatie is natuurlijk bijna ten einde. De afgelopen jaren is ingezet op communicatiebijeentkomsten, het draaien van een tijdelijke organisatie zodat de werknemers een goed beeld krijgen over de keuze die ze maken, informatiebijeentkomsten en input van de werknemers zelf. Verder is er voor het cultuurbedrijf een HR manager. Hij voert uitvoerig gesprekken en verbindt vraag en aanbod.

4. Het personeel is nu nog in dienst van de gemeente. Krijgen deze werknemers een terugkeergarantie? Graag uitleg.

Antwoord:

Nee, want er is geen formatie om op terug te keren. De gemeente heeft ook geen functies die passend zijn, omdat het om hele specifieke functies gaat. Het afgelopen anderhalf jaar heeft juist in het teken gestaan van zoveel mogelijk plaatsen op functies binnen de gemeente Bergen op Zoom. Daar zijn hele mooie matches ontstaan.

5. Wordt er een sociaal plan uitgeschreven voor deze werknemers waarin hun rechten zijn vastgelegd? Zo niet, waarom niet.

Antwoord:

Ja. Er lag eind 2021 al een voorfase sociaal plan die overeen is gekomen met de vakbonden. Begin 2022 is het sociaal plan in werking getreden met een looptijd tot 1 juli 2026.

6. Wie is er verantwoordelijk voor de transitievergoeding indien er geen plaats is voor medewerkers in de nieuwe organisatie? Graag uitleg.

Antwoord:

De werknemer is in dienst van de gemeente Bergen op Zoom. Als werkgever is dus ook de gemeente verantwoordelijk voor een transitievergoeding. Hierover zijn afspraken gemaakt met de vakbonden in het sociaal plan.

7. Blijven de werknemers, die niet mee overgaan, in dienst van de gemeentelijke organisatie? Hoe wordt dit geborgd?

Antwoord:

Ja. Deze werknemers worden boventallig en voor hen geldt een tweejarig van werk naar werk traject vanuit de CAO. Aanvullend zijn er nog rechten opgenomen in het sociaal plan.

8. Zijn de Vakorganisaties betrokken bij deze reorganisatie? Zo niet, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Vanaf het begin zijn de vakbonden al betrokken en met hen is eerst de voorfase sociaal plan en daarna het huidige sociaal plan overeengekomen.

9. Is de Ondernemingsraad in stelling gebracht tijdens dit proces? Graag uitleg.

Antwoord:

Ja. De OR heeft adviesrecht en is ook steeds meegenomen in het proces en de inhoud van de ontvlechting.

10. Hoe gaan de subsidievoorwaarden aan de nieuwe stichting er uit zien? Graag uitleg.

Antwoord:

De prestatieafspraken zijn als bijlage bij het raadsvoorstel opgenomen. Dit gaat om het document 'Beleidsregels culturele infrastructuur'.

Met vriendelijke groet,

Anoush Garabed

Jurist arbeidsvoorwaarden en rechtspositie