

**Addendum bij  
Sociaal Plan Havenziekenhuis  
15 juli 2017 tot en met 31 december 2018  
in verband met de vervroeging van de verdeling  
van boventallige werknemers naar 1 juli 2018**

De ondergetekenden:

I. Haven Service B.V. (voormalig Havenziekenhuis), gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw S.V.H. Baas-Van Leeuwen, directie, werkgever;

en

II. de organisatie van werknemers, te weten:

(1) FNV, gevestigd te Utrecht, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn,

(2) CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, in dezen vertegenwoordigd door de heer J. Veldt,

(3) FBZ, gevestigd te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door mevrouw J. Klerks,

(4) Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers, gevestigd te Veenendaal, in dezen vertegenwoordigd door mevrouw M. Blonk;

(5) NU'91, gevestigd in Utrecht, in dezen vertegenwoordigd door de heer M. Froklage;

en

III. de organisaties van de partner-ziekenhuizen; te weten:

(1) Erasmus MC, gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer D.W. Voetelink,

(2) Stichting Maasstad Ziekenhuis, gevestigd te Rotterdam, in deze vertegenwoordigd door mevrouw W. Vrijland,

(3) Stichting Franciscus Gasthuis & Vlietland, gevestigd te Rotterdam, in dezen vertegenwoordigd door de heer M. Janssen,

(4) Stichting IJsselland Ziekenhuis, gevestigd te Capelle aan den IJssel, in dezen vertegenwoordigd door de heer J. de Vet;

partij onder (I) hierna ook te noemen: de "Haven Service BV (voormalig Havenziekenhuis)"

partijen onder (III) hierna tezamen ook te noemen: de "partner-ziekenhuizen"; en

partijen onder (I), (II) en (III) tezamen ook te noemen: "partijen";

## **1. Overwegingen**

Partijen zijn het Sociaal Plan Havenziekenhuis 15 juli 2017 tot en met 31 december 2018 overeengekomen (het "sociaal plan"). Partijen hebben in artikel 5.2 van het sociaal plan afspraken gemaakt over de fasering van boventalligheid van de werknemers. In dat verband is afgesproken dat alle boventallige werknemers aan het einde van fase 2, uiterlijk per 31 december 2018, naar rato van de verdeling van de zorgactiviteiten over de vier partner-ziekenhuizen worden verdeeld.

Partijen zijn conform het bepaalde in artikel 5.2 van het sociaal plan met elkaar in overleg getreden over de methode van toebedeling van boventallige werknemers over de partner-ziekenhuizen. De uitkomst van dat overleg heeft geresulteerd in aanvullende afspraken. Deze afspraken, en de aanleiding voor het maken van deze afspraken, zijn vastgelegd in dit addendum bij het sociaal plan (het "addendum").

De definities in het addendum hebben dezelfde betekenis als de definities in het sociaal plan, tenzij het addendum anders bepaalt. Het addendum vormt een onlosmakelijk onderdeel van het sociaal plan.

## **2. Aanleiding**

### **2.1. Omvorming het Havenziekenhuis naar Haven Service BV**

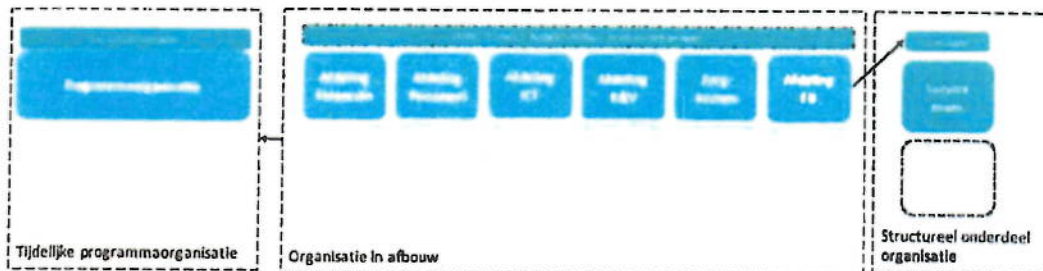
Het grootste gedeelte van de zorg van het Havenziekenhuis is per 1 oktober 2017 overgedragen aan de partner-ziekenhuizen. Per 1 januari 2018 volgden nog twee specialismen en de Radiologie, waarna de overdracht van zorg van het Havenziekenhuis aan de partner-ziekenhuizen in zijn geheel heeft plaatsgevonden.

Als gevolg van de overdracht van zorg levert het Havenziekenhuis per 1 januari 2018 geen zorg meer in het kader van de Zorgverzekeringswet (Zvw) en heeft zij geen contracten meer met zorgverzekeraars gesloten. De grondslag voor een WTZi-toelating vervalt daarmee (artikel 5 WTZi). Het CIBG (uitvoeringsorgaan van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) is verzocht om de toelating in te trekken. Deze toestemming is inmiddels verleend.

De statuten en doelstelling van het Havenziekenhuis verandert hiermee. Wat resteert is een facilitaire serviceorganisatie ten behoeve van de Havenpolikliniek. Om deze reden is Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V. per 1 januari 2018 "omgevormd" tot Haven Service BV, waarvan de aandelen nog steeds (voor 100%) in handen zijn van het Erasmus MC. In nauw overleg met de partner-ziekenhuizen functioneert de Haven Service BV ten behoeve van de Havenpolikliniek.

In de Haven Service BV is een programmaorganisatie geplaatst, die tot doel heeft om de nog openstaande acties van het transitieproces af te ronden met als streefdatum 1 juli 2018 en te zorgen voor een goede borging, waaronder uitvoering van het sociaal plan.

Een schematische weergave van de verschillende onderdelen in de Haven Service BV volgt uit figuur 1 hieronder:



## 2.2. Gevolgen voor de overgebleven boventallige medewerkers

Tijdens het proces van afronding en transitie zullen de werkzaamheden voor de aanwezige boventallige werknemers geleidelijk afnemen en naar verwachting nagenoeg volledig vervallen per 1 juli 2018.

In het sociaal plan is in artikel 5.2 overeengekomen dat uiterlijk per 31 december 2018 de overgebleven boventallige werknemers naar rato van de overgedragen zorgactiviteiten onder de vier partner-ziekenhuizen worden verdeeld.

Als gevolg van de huidige ontwikkelingen met betrekking tot de afronding en transitie is een vervroeging van verdeling van de overgebleven – nog niet geplaatste – boventallige werknemers noodzakelijk geworden. Uiteraard zal de vervroegde verdeling binnen de kaders en met behoud van rechten uit het sociaal plan worden gerealiseerd.

## 3. Vervroeging verdeling overgebleven boventallige werknemers

Met de partner-ziekenhuizen is de vervroeging van datum van toebedeling van de overgebleven boventallige werknemers – die oorspronkelijk was bepaald op uiterlijk 31 december 2018 – verkend en afgestemd. Hiervoor is een methode geëxploreerd die recht doet aan de bedoeling van het sociaal plan en de doelstelling van de vervroeging van de toedeling. Het doel van het vervroegen van de hiervoor beschreven toedeling is:

- (i) het voortzetten van de invulling van werkzaamheden van de overgebleven boventallige werknemers en het vergroten van hun herplaatsingsperspectief; en
- (ii) het borgen van de uitvoering van het sociaal plan tot en met 31 december 2018.

De voorgenomen besluitvorming is afgestemd met de Overgang Ondernemingsraad en de vakbonden. De uitkomst daarvan is positief.

### 3.1. Ingangsdatum en loonkosten

De overgebleven boventallige werknemers worden per 1 juli 2018 toebedeeld en overgeplaatst naar de verschillende partner-ziekenhuizen. Partijen hebben dan voldoende tijd om het verdelingstraject en begeleiding van de bedoelde werknemers zorgvuldig voor te bereiden.

De (loon)kosten (en de relevante emolumenten) met betrekking tot de overgebleven boventallige werknemers komen tot en met 31 december 2018 voor rekening van de Haven Service BV.

Met ingang van 1 januari 2019 komen alle (loon)kosten uit hoofde van de arbeidsrelatie tussen de partner-ziekenhuizen enerzijds en de overgebleven boventallige werknemers voor rekening van de partner-ziekenhuizen.

De (rechten en verplichtingen uit hoofde van de) arbeidsovereenkomsten met de overgebleven boventallige werknemers worden, conform het bepaalde in artikel 6:159 van het Burgerlijk Wetboek, overgedragen aan het betreffende partner-ziekenhuis, een en ander met inachtneming van de overdrachtsprotocollen in het sociaal plan.

### **3.2. Status overgebleven medewerkers kernteam**

De overgebleven leden van het kernteam van de Haven Service B.V. zijn per 1 april 2018 boventallig verklaard. Met hen zal afzonderlijk een gesprek worden aangegaan om de wensen ter compensatie van de kortere herplaatsingstermijn overeen te komen. Deze werknemers worden uiteraard ook bij de verdeling onder de partnerziekenhuizen meegenomen.

### **3.3. Status boventallige medewerkers na verdeling**

De werknemers worden bovenformatief in een passende of vergelijkbare functie aan het werk gesteld bij één van de partner-ziekenhuizen, met dien verstande dat deze werknemers voor 30% van de bedongen arbeidsomvang, met behoud van salaris en emolumenten, worden vrijgesteld van werk voor het verrichten van mobiliteitsbevorderende activiteiten. Deze werknemers zijn officieel nog boventallig / herplaatsingskandidaat en vallen onder het sociaal plan tot en met 31 december 2018.

Met ingang van 1 januari 2019 worden de rechten en verplichtingen van de overgebleven boventallige werknemers bepaald door het sociaal plan van het partner-ziekenhuis waaraan deze werknemer is toebedeeld. Daarbij geldt dat het uitgangspunt, zoals opgenomen in de ambitieovereenkomst, behoud van werkgelegenheid en de in het sociaal plan overeengekomen baangarantie voor werknemers van de Haven Service B.V. (voormalig Havenziekenhuis) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met als peildatum 1 februari 2017. Dit uitgangspunt maakt dat gedwongen ontslag op grond van reorganisatie voor deze werknemer niet mogelijk is ongeacht of het betreffende sociaal plan van het betreffende partner-ziekenhuis de mogelijkheid van gedwongen ontslag wel faciliteert.

Wel staat het de werknemer vrij om mee te werken aan een maatwerkoplossing waarbij beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst een mogelijkheid is. In deze vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat de beëindiging op initiatief van de werkgever is.

### **3.4. Continuering mobiliteitsbegeleiding en matching op vacatures**

De huidige mobiliteitsbegeleiding van boventallige werknemers door de mobiliteitsadviseurs wordt gecontinueerd. Dit geldt tevens voor de matching op interne vacatures binnen de vier partner-ziekenhuizen tot en met 31 december 2018.

### **3.5. Methode verdeling overgebleven boventallige werknemers**

Voor de methode van toedeling van boventallige werknemers aan één van de vier partner-ziekenhuizen gelden de volgende uitgangspunten:

- de verdeling naar rato van de overgedragen zorgactiviteiten is qua aantal werknemers/fte leidend naast de functie-inhoud en daarmee het perspectief op een structurele herplaatsing in één van de vier partner-ziekenhuizen: welke werknemers dan wel functies hebben na toedeling het grootste perspectief op een succesvolle herplaatsing bij één van de partner-ziekenhuizen;
- een evenwichtige verdeling van de FWG-indelingen; en
- de reisafstand van boventallige werknemers na verdeling, zodat zoveel als mogelijk onnodig grote reisafstanden worden voorkomen.

Een geanonimiseerde lijst van de boventallige werknemers per 22 mei 2018 is als bijlage bij dit addendum gevoegd. Het aantal is een dynamisch gegeven omdat de matching en mobiliteitsbegeleiding tot aan datum van vervroegde verdeling gecontinueerd wordt.

**BIJLAGE 1** *lijst van werknemers*

CV, Nr.	In dienst	Omschrijving functie	Fte	Uren	Schaal	1/10	1/11	Postcode	Ziekenhuis
2	11-2-2008	afdelingssecretaresse	0,67	24	30/11	v		3332 NB	YSL
4	15-1-1998	afdelingssecretaresse	0,67	24	30/11	v		3074 NV	Maasstad
6	19-11-2001	systembeheerder	1,00	36	lp 36	x	Ziek	2716 VJ	EMC
8	1-9-2008	Projectcontroller/fin. Adviseur	1,00	36	60/12	v		3171 PP	Maasstad
9	1-4-2009	medewerker Bedrijfsbureau	1,00	36	55/10		v	3082 VP	SFG
11	15-1-2003	medewerker FA	1,00	36	lp 26		v	3034 CD	SFG
12	15-4-2014	medewerker FA	1,00	36	40		v	3344 RC	EMC
13	7-3-2000	ambtelijk secretaris	0,33	12	40/11		v	2661 PW	SFG
14	1-1-2007	medewerker K&V	0,94	34	55/12		v	3068 RT	YSL
16	1-11-2004	assistent P&O	1,00	36	45/12		v	3056 LV	Maasstad
17	1-1-2003	coördinator Onderwijs	0,89	32	50/12	v		2661 KW	YSL
18	26-8-2002	technische ondersteuner	0,96	34,5	20/11	v		3063 RM	EMC
19	1-4-2008	technische bijz.	1,00	36	50/12	v		3063 AM	EMC
20	1-9-1990	Telefonist/receptionist	0,85	30,5	35/11	v		2985 TA	SFG
24	12-4-2005	voedingsassistent	0,89	32	20/11	x	Reïntegrant	3061 XN	SFG
26	1-1-2007	Telefonist/receptionist	0,83	30	20/11	v		3314 RP	EMC
28	8-10-1996	medewerker Facilitair	0,89	32	45/12	v	opgeschort	2902 BK	YSL
30	18-10-1993	coord. Werktuig- en Electro	1,00	36	50/12		v	3026 RL	EMC
31	9-1-2001	medewerker Brasserie	1,00	36	20/11		v	3031 NN	YSL
34	1-3-1988	managementassistente		34	45/12	v	Kernteam	3132 PJ	SFG
35	1-6-2000	Beleidsmedewerker K&V		28	70/15	v	Kernteam	2992 PA	YSL
39	1-11-2014	Servicebureau automatisering	1,00	36	40/11	v	Kernteam	3112 VN	Maasstad

Tijdelijk in het serviceteam herplaatst ervaring op te doen in de telefonie.

**Let op getallen corresponderen met anonieme CV nummers**