

# Sociaal overdrachtsprotocol

## De ondergetekenden:

1. **Parnassia Groep B.V.**, gevestigd te Den Haag, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. Valk, voorzitter Raad van Bestuur; hierna te noemen 'PG'; en
2. **Lucertis B.V.**, onderdeel van de Parnassia Groep, gevestigd te Den Haag, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw . J. Sniijders, bestuurder, hierna te noemen: "Lucertis"
3. **Stichting dr. Leo Kannerhuis**, gevestigd te Doorwerth, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G. Buijs, bestuurder, hierna te noemen "LKH";

enerzijds

en

3. **FNV**, gevestigd te Amsterdam, te dezen vertegenwoordigd door de mevrouw A. Vivié, bestuurder;
4. **CNV Zorg en Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door mevrouw C. van Dijk, bestuurder;
5. **NU'91**, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer G. Smit, belangenbehartiger; en
6. **FBZ**, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer C. van der Vliet, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden;

anderzijds

Tezamen te noemen de 'Partijen'

## Overwogen als volgt:

- De Stichting dr. Leo Kannerhuis, (LKH), gevestigd te Doorwerth, is een topklinische ggz-instelling, gespecialiseerd in de behandeling van mensen van alle leeftijden met een complexe autisme-spectrumstoornis (ASS) veelal met bijkomende psychiatrische of gedragsproblematiek. LKH richt zich met haar directe behandelzorg op de (hoog) gespecialiseerde ggz / topzorg, het segment van de ggz waar de zwaardere problematiek centraal staat.
- Parnassia Groep (PG) richt zich op het aanbieden van psychiatrische zorg aan kinderen en jeugdigen, volwassenen en ouderen, waaronder ook begrepen de behandeling voor mensen met autisme gedurende hun gehele levensloop
- Lucertis, onderdeel van de Parnassia Groep, richt zich op het aanbieden van psychiatrische zorg aan kinderen en jeugdigen.
- PG/Lucertis en LKH werken reeds jaren samen in de franchiseformule Leo Kannerhuis Nederland B.V.
- PG/Lucertis en LKH willen de samenwerking op het gebied van autisme-behandeling intensiveren en hebben besloten tot nauwere samenwerking over te gaan;
- LKH zal direct na de toestemming van de NZA/ACM aansluiten bij Lucertis B.V. en daarmee onderdeel uitmaken van de PG.

- De aansluiting zal plaatsvinden in twee fases.

Fase 1:

De dag na de toestemming van de NZA/ACM wordt het LKH omgezet in een B.V. en draagt de aandelen over aan PG. De aandelen van deze B.V. worden gehouden door Lucertis B.V..

PG houdt de aandelen van Lucertis B.V.. Het bestuur van Lucertis vormt ook het bestuur van LKH B.V..

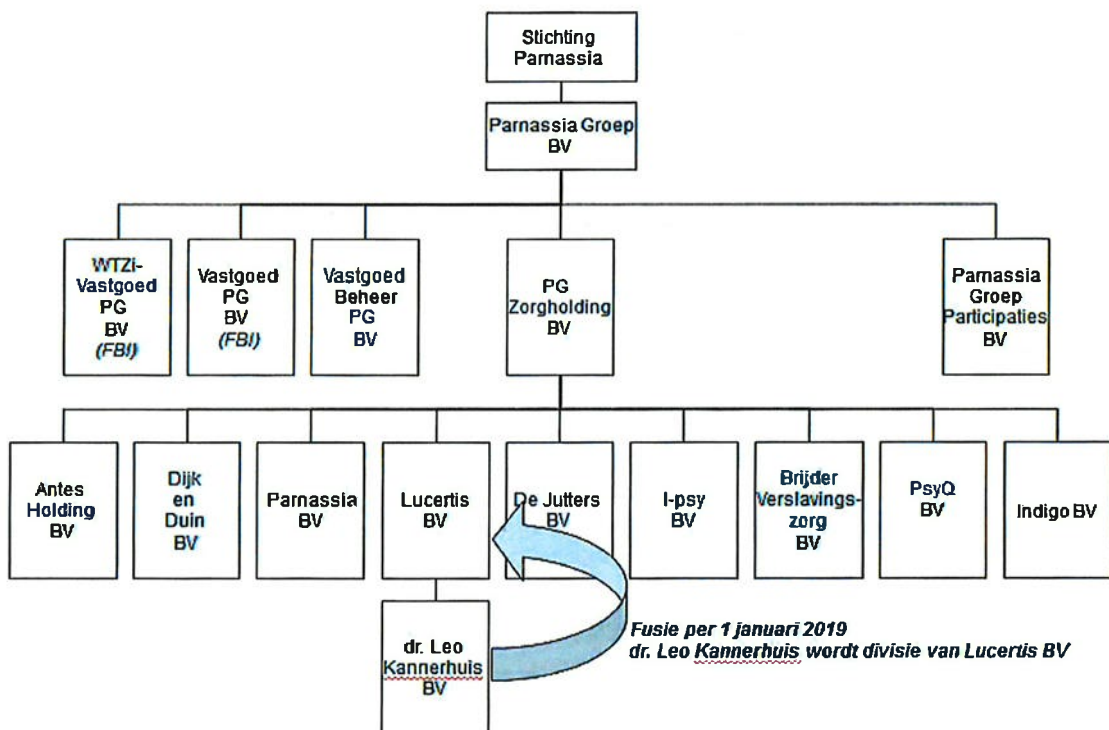
De ondersteunende functies van LKH worden geïntegreerd met die van Lucertis en PG. Mogelijk zullen in deze fase enkele (2 à 3) medewerkers van de ondersteunende dienst van LKH reeds overgaan naar het Servicecentrum van PG (onderdeel van PG Zorgholding B.V.) of naar Vastgoed B.V.

Fase 2:

LKH B.V. fuseert per 1 januari 2019 (beoogde datum) met Lucertis B.V. en wordt een te onderscheiden *divisie* /onderdeel van Lucertis B.V..

Medewerkers gaan per die datum met al hun rechten en plichten over naar de PG. Per die datum is sprake van overgang van onderneming.

De structuur van de Parnassia Groep ziet er na de aansluiting van de dr. Leo Kannerhuis B.V. als volgt uit:



- Voor deze fusie/integratie is toestemming bij de NZa en goedkeuring van de ACM gevraagd;
- Zowel LKH als PG/Lucertis handhaven de CAO GGZ.
- De Transactie als bedoeld in Fase 2 zal als een overgang van onderneming in de zin van art. 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek kwalificeren;
- Partijen willen de gevolgen van deze aansluiting voor de betrokken werknemers regelen in het Protocol, onverlet de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

**verklaren als volgt overeen te komen:**

**Artikel 1**      Werkings sfeer

- 1.1      Het Protocol wordt aangegaan in verband met de aansluiting van LKH bij de PG en de overgang van de activiteiten en werknemers van LKH naar Lucertis B.V.  
Het Protocol regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van de overgang van onderneming van LKH naar Lucertis
- 1.2      Het Protocol is van toepassing op alle werknemers in dienst van LKH op de datum van ondertekening van dit protocol.  
Op het moment van ondertekening van het Protocol zijn ongeveer 615 medewerkers in dienst bij LKH. Dit zijn ongeveer 408 fte
- 1.3      De betreffende werknemers krijgen een exemplaar van het Protocol.

**Artikel 2**      Werkgelegenheid

**2.1.1**      Reductie centrale dienst (Fase 0)

Voor een aantal medewerkers van de centrale dienst van het LKH geldt dat ze voor de aansluiting boventallig worden verklaard in verband met de reductie op de ondersteuning van het LKH die economisch noodzakelijk is, zoals aangegeven in de adviesaanvraag van maart 2018 aan de ondernemingsraad van het LKH: Reductieplan Ondersteunende Diensten. Die reductie bedraagt 20,47 fte. Voor deze groep medewerkers geldt helaas geen behoud van werkgelegenheid en is de volgende vertrekregeling afgesproken.

Het sociaal plan van het LKH is niet (langer) van toepassing. In plaats daarvan treden werkgever en de boventallig verklaarde werknemer in overleg om te komen tot een vaststellingsovereenkomst. Deze overeenkomst bevat in ieder geval de volgende afspraken:

- \* Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, op initiatief van de werkgever.
- \* De gebruikelijke eindafrekening bij beëindiging arbeidsovereenkomst.
- \* Wel of niet nog een periode doorwerken in verband met overdracht van werkzaamheden aan PG; met andere woorden een afspraak over de concrete datum van ontslag.
- \* Overbruggen van de fictieve opzegtermijn.
- \* Afspraak over opnemen van alle soorten van openstaand verlof voorafgaande aan het ontslag, dan wel (gedeeltelijk) uitbetalen hiervan bij ontslag.
- \* Het uitbetalen door het LKH van de ontslagvergoeding op datum ontslag of zo snel mogelijk na deze datum. Die beëindigingsvergoeding bedraagt de activeringsregeling uit de cao, plus 8 bruto maandsalarissen conform de definitie in de CAO GGZ (salaris exclusief toeslagen).

Als werkgever en boventallige werknemer niet tot een vaststellingsovereenkomst komen dan zal het LKH een ontslagvergunning aanvragen bij de UWV. Als de vergunning wordt verleend zal alleen de activeringsregeling uit de cao van toepassing zijn, en vervalt dus het extra bedrag van 8 maandsalarissen.

**2.1.2**      *Behoud werkgelegenheid overige functies*

Fase 1. Bij de aansluiting van het LKH zal deze stichting worden omgezet in een B.V.. De arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers blijven hiermee ongewijzigd.

Lucertis B.V. zal vanaf Fase 2, beoogd is 1 januari 2019, de werkgever zijn van de werknemers van LKH.

Alle arbeidsovereenkomsten van de werknemers (inclusief langdurig zieken en werknemers die bezig zijn met re-integratie) gaan per deze datum van de overgang ongewijzigd over naar Lucertis B.V..

De werknemers zullen niet worden ontslagen vanwege de overgang van onderneming en genieten dienaangaande ontslagbescherming.

## 2.2 CAO/Sociaal Plan

- 2.2.1 Zowel LKH als PG handhaven de CAO GGZ. Werknemers van LKH blijven onder de CAO GGZ vallen.
- 2.2.2 Het Sociaal Plan van LKH is per 1 april 2018 afgelopen.
- 2.2.3 Voor de aansluiting worden er door het LKH – afgezien van de onder 2.1.1. bedoelde reorganisatie - geen verdere reorganisaties of reducties voorzien. Mochten deze onverhoopt wel moeten plaatsvinden, dan zal nader overleg met de werknemersorganisaties plaatsvinden.
- 2.2.4 Vanaf datum aansluiting LKH bij Lucertis B.V. (Fase 1) zal het volledige Sociaal Plan en Addendum van de PG van toepassing zijn op de werknemers van LKH.
- 2.2.5 Indien en voor zover, los van genoemde overgang van onderneming, toch een reorganisatie bij Lucertis zal plaatsvinden, zullen de werknemers afkomstig van LKH hun bij LKH opgebouwde anciënniteit/ dienstjaren behouden.

## Artikel 3 Rechten en plichten

- 3.1 De (verworven) rechten en plichten van de werknemers van LKH uit hoofde van de arbeidsovereenkomsten zullen voorafgaande aan de overgang door LKH worden geïnventariseerd, vastgesteld en aan PG worden meegedeeld. Dit is met inbegrip van verworven rechten boven of naast de cao GGZ c.q. de AMS-regeling.
- 3.2 Bij de overgang gaan op de op dat moment bestaande rechten en plichten van de werknemers van LKH van rechtswege over naar Lucertis met inachtneming van het overige in het Protocol bepaalde.
- 3.3 De LKH werknemers zullen op of rondom de datum waarop Fase 1 ingaat een brief als addendum op de individuele arbeidsovereenkomst ontvangen, Ditzelfde zal weer gebeuren bij de samenvoeging van het LKH B.V. met Lucertis B.V. waarin wordt bevestigd dat de betrokken rechten en plichten overgaan op Lucertis B.V. dan wel in incidentele gevallen op het Servicecentrum (Zorgholding BV) dan wel Vastgoed BV.
- 3.4 Lucertis neemt alle lopende afspraken tussen LKH en de werknemer onverkort over, onder meer, ten aanzien van:
  - zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of ander onbetaald verlof;
  - tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering en uitdiensttreding;
  - opleiding;
  - vakantie-uren en LFB-uren
  - eventueel andere aantoonbaar gemaakte afspraken voor datum overgang.
- 3.5 Individuele afspraken gemaakt met werknemers voorafgaande aan de datum van overgang zoals afspraken over opleiding en scholing, zullen door Lucertis worden nagekomen. Een op de datum van overgang lopende studie, opleiding of cursus wordt overgenomen door Lucertis en kan worden afgemaakt. Eventueel gemaakte afspraken over het terugbetalen van studiekosten zullen evenzeer op Lucertis overgaan.

- 3.6 De voorafgaand aan de overgang op de werknemer bij LKH van toepassing zijnde bedrijfseigen regelingen blijven na de fusie van kracht, tot er met de medezeggenschap conform de WOR na de fusie nieuwe afspraken tot stand zijn gekomen. Lucertis streeft er naar om binnen twee jaar tot een uniforme set arbeidsvoorwaarden te komen, Als uitgangspunt wordt hierbij gehanteerd dat het totale pakket -met plussen en minnen- gelijkwaardig zal zijn.
- 3.7 Voor alle wettelijke bepalingen en personele regelingen geldt de datum waarop de werknemer van LKH in dienst kwam bij LKH of haar rechtsvoorgangers als datum van indiensttreding bij Lucertis.

#### Artikel 4 Pensioendeelname

- 4.1 Lucertis zal zorgdragen voor voortzetting van de aansluiting van de werknemers van LKH bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

#### Artikel 5 Personeelsdossiers

- 5.1 De personeelsdossiers van de werknemers van LKH worden geschoond en bij de overgang overgedragen aan Lucertis B.V.. Vanaf fase 1 worden de personeelsdossiers door de afdeling PSA in het personeelssysteem van de PG administratief beheerd voor LKH.
- 5.2 De werknemers hebben het recht voorafgaand aan fase 1 hun personeelsdossier in te zien en, als gegevens feitelijk onjuist of evident gedateerd zijn, een verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering in te dienen.
- 5.3 Het verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering wordt besproken in een gesprek tussen medewerker en P&O functionaris eventueel samen met leidinggevende. Tijdens dit gesprek wordt de checklist (bijlage 1) ingevuld. Na het gesprek wordt de ingevulde checklist, na instemming van leidinggevende toegevoegd aan het personeelsdossier.

#### Artikel 6 Werktijden en Standplaats

- 6.1 Bij eventuele nieuwe teamsamenstellingen zal zoveel mogelijk op voorhand in overleg met de betrokken LKH werknemer de geldende werktijd en standplaats worden vastgesteld, waarbij in redelijkheid aangesloten wordt bij de werktijden/standplaatsen die werknemer met LKH eerder had afgesproken.

#### Artikel 7 Vakantie-uren, LFB-uren

- 7.1 Het bij overgang openstaande aantal vakantie-uren/Spaarverlof en LFB-uren wordt door LKH vastgesteld conform de regels van de jaarverslaggeving. LKH B.V. zal volledig worden overgedragen aan Lucertis B.V.. Daarmee worden alle opgebouwde vakantie- en eindejaarstoelagen rechten integraal overgedragen.

Artikel 8 Medezeggenschap personeel

- 8.1 Tot 1 januari 2019 zal LKH een eigen OR behouden.  
Na die datum vallen de werknemers van LKH onder de ondernemingsraad van Lucertis. De OR van Lucertis zal tijdig afspraken maken met de (voormalige) OR LKH met betrekking tot de samenstelling van de OR vanaf 1 januari 2019, zodanig dat deze samenstelling een afspiegeling is van de personeelssamenstelling.

Artikel 9 Hardheidsclausule

- 9.1 In gevallen waarin toepassing van het Protocol zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zullen PG, Lucertis en LKH desgevraagd in een voor de betrokken werknemer gunstige zin hiervan afwijken. Hetzelfde geldt voor gevallen waarin het Protocol niet voorziet, hetgeen tot een evident onbillijke situatie voor de individuele werknemer zou leiden. De beslissing op het beroep op de hardheidsclausule zal schriftelijk worden gegeven.
- 9.2 Indien op grond van voorgaand lid naar de mening van de betrokken werknemer niet of onvoldoende rekening is gehouden met zijn situatie, kan hij binnen een termijn van twee weken na de dagtekening van voornoemde beslissing op het beroep op de hardheidsclausule, beroep instellen bij de Begeleidingscommissie.  
In de Begeleidingscommissie zal een afgevaardigde van PG en van LKH zitting hebben, alsook twee afgevaardigden van de vakbonden als genoemd bij de partijen 3 tot en met 6. Deze vier afgevaardigden wijzen een onafhankelijke voorzitter van de Begeleidingscommissie aan. De Begeleidingscommissie zal adviseren hoe met het beroep van de desbetreffende werknemer om te gaan.

Artikel 10 Bezwaar toepassing Protocol

- 10.1 Een werknemer van LKH heeft vóór de datum van overgang en na de ontvangst van de brief waarin staat dat hij/zij overgaat naar Lucertis de mogelijkheid een gemotiveerd bezwaarschrift omtrent deze overgang in te dienen bij de Bezwarencommissie van PG. Informatie en het adres van de Bezwarencommissie is te vinden in het Kwaliteitssysteem op het intranet van PG.
- 10.2 Ná de datum van overgang is bezwaar tegen toepassing van het Protocol uitsluitend mogelijk bij de Begeleidingscommissie.
- 10.3 Tegen de overgang op zichzelf kan geen bezwaar worden gemaakt.

Artikel 11 Interpretatie van het Protocol

- 11.1 Ingeval er bij de uitvoering van het Protocol verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, zullen Partijen eerst in gezamenlijk overleg trachten eruit te komen. Lukt dat niet, dan staat het (elk van de) Partijen vrij een gerechtelijke procedure te starten.
- 11.2 Bij ontvangst van herhaaldelijk dezelfde individuele bezwaren als bedoeld in artikel 10, zullen Partijen met elkaar in overleg treden om te bezien of zij gezamenlijk tot een bevredigende oplossing kunnen komen voor het onderliggende probleem.

Aldus overeengekomen in zeventienvoud te Den Haag op 28 juni 2018,

De werkgevers:

De organisaties van werknemers:

Parnassia Groep B.V.  
Dhr. S. Valk, voorzitter Raad van Bestuur

FNV  
Mevr. A. Vivié, bestuurder

Lucertis B.V.  
Mw. drs. J. Snijders, bestuurder

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV connectief  
Mevr. C. van Dijk, bestuurder

Stichting dr. Leo Kannerhuis  
Dhr. G. Buijs, bestuurder

Nu'91  
Dhr. G. Smit, belangenbehartiger

FBZ  
Dhr. C van der Vliet, onderhandelaar  
arbeidsvoorwaarden

