

Sociaal overdrachtsprotocol

Overeenkomst tussen

- **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

- **Stichting GGZ Delfland** te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R. Sponselee, voorzitter Raad van Bestuur, hierna te noemen: 'GGZ Delfland';

afzonderlijk te noemen 'PG' en 'GGZ Delfland', alsmede gezamenlijk te noemen: 'partijen'

en

organisaties van werknemers

- FNV, gevestigd te Amsterdam, te dezen vertegenwoordigd door de heer C. de Beurs, bestuurder;
- CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer J. Veldt, bestuurder;
- NU'91, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer M. Froklage, belangenbehartiger;
- FBZ, gevestigd te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door mevrouw mr. J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden;

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormend de partij ter andere zijde.

In aanmerking nemende dat,

- PG en de Stichting Antes het voornemen hebben te fuseren, de procedure hiervoor bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) is afgerond en de procedure nagenoeg is afgerond bij de Autoriteit Consument & Markt (ACM);
- met het oog op deze fusie tussen PG en de Stichting Antes eerder op 7 april 2015 een Sociaal overdrachtsconvenant met de werknemersorganisaties is overeengekomen;
- de ACM de zorginhoudelijke en maatschappelijke meerwaarde van de fusie onderschrijft en die derhalve goedkeurt. De ACM heeft daarbij bepaald dat PG een aantal afdelingen/teams die behoren tot de ambulante en klinische specialistische GGZ dient over te dragen aan een andere zorgaanbieder in de regio Rotterdam-Rijnmond. Die overgang behelst de contracten/het budget, de patiënten, de personele formatie, en alle activa en passiva behorende bij het team/de afdeling;
- PG in het kader van het besluit van de ACM heeft besloten aan deze voorwaarde van de ACM te voldoen en de hierna onder artikel 2.1 te noemen afdelingen en klinieken van Bavo Europoort B.V., PsyQ en i-Psy over te dragen aan GGZ Delfland;
- GGZ Delfland heeft bevestigd de in artikel 2.1 genoemde afdelingen, klinieken en teams met inachtneming van het door de ACM bepaalde behoud van contracten met zorgverzekeraars en gelijkblijvende omzet over te zullen nemen. Het streven van GGZ Delfland is om de activiteiten in minder panden, of in één pand onder te brengen.
- voor de activiteiten van voornoemde afdelingen, klinieken en team een aparte BV is opgericht, namelijk Parnassia Groep-Delfland Transitie B.V. (hierna de 'Transitie B.V.'). In de eerste maanden van 2017 zijn de activiteiten hierin ondergebracht, zodat als de ACM heeft ingestemd, PG de aandelen van deze BV kan overdragen aan GGZ Delfland.

- PG en GGZ Delfland de gevolgen hiervan voor de betrokken werknemers wensen te regelen in een Sociaal overdrachtsprotocol, onverlet de van toepassing zijnde bepalingen in het Burgerlijk Wetboek zoals hiervoor beschreven,

verklaren als volgt overeen te komen:

Artikel 1 Werkgelegenheid

1.1 *Behoud werkgelegenheid*

- a. De overdracht van de in artikel 2.1 genoemde afdelingen/klinieken/teams door PG aan de Transitie B.V. wordt gekwalificeerd als overgang van onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek boek 7 afdeling 8 artikelen 662 tot en met 666. Dit houdt onder meer in dat de werknemers van de in artikel 2.1 genoemde afdelingen/klinieken/teams met behoud van al hun rechten en plichten (uit hoofde van hun arbeidsovereenkomst) overgaan naar de Transitie B.V. De Transitie B.V. zal na datum overgang tevens de formeel werkgever zijn van de werknemers die naar deze BV zijn overgegaan.

PG Zorgholding B.V. is enig aandeelhouder en tevens bestuurder van de Transitie B.V. PG Zorgholding B.V. zal op een door partijen in onderling overleg nader te bepalen tijdstip alle aandelen in de Transitie B.V. overdragen aan GGZ Delfland. De rechten en plichten van de werknemers van de Transitie B.V. blijven onaangetaast. Partijen spreken af dat zij zullen handelen overeenkomstig de wettelijke regels van overgang van onderneming zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek boek 7 afdeling 8 artikelen 662 tot en met 666.

Dit alles betekent in ieder geval dat de werknemers van de in artikel 2.1 genoemde afdelingen/klinieken/teams met behoud van alle rechten en plichten overgaan naar de aparte BV van GGZ Delfland, zoals de werknemers deze hadden voordat zij overgingen naar de aparte BV van Parnassia Groep. De aparte BV van GGZ Delfland zal na datum overgang tevens de formeel werkgever zijn van de werknemers die naar deze BV zijn overgegaan.

De datum van overgang van de werknemers van PG naar GGZ Delfland zal de datum zijn waarop de aandelen van de aparte BV overgaan van PG naar GGZ Delfland.

- b. Er vallen geen gedwongen ontslagen als direct gevolg van de overgang van de betreffende afdelingen/klinieken door PG aan GGZ Delfland. De arbeidsovereenkomsten van de aan deze afdelingen/klinieken verbonden werknemers gaan per datum van de overgang ongewijzigd over naar GGZ Delfland.
- c. De overgedragen teams/afdelingen zullen in stand worden gehouden gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de datum van overgang. Binnen deze periode zullen binnen deze teams/afdelingen geen reorganisaties plaatsvinden die leiden tot personele krimp. Dit houdt tevens behoud van werkgelegenheid voor werknemers in.
- d. Indien GGZ Delfland na deze periode tot reorganisatie besluit wordt dit voorgelegd aan de medezeggenschap van GGZ Delfland.

1.2 *Sociaal Plan en arbeidsvoorwaarden*

- a. Per datum van de overgang naar GGZ Delfland is voor de betrokken werknemers het vigerende Sociaal Plan van GGZ Delfland van toepassing. De werknemers van PG die overgaan behouden hun anciënniteit/dienstjaren, zoals bijvoorbeeld van afspraken vanuit eerdere reorganisaties en jubilea.
- b. Individuele aanspraken/arbeitsvoorwaarden conform de Cao GGZ en/of voortvloeiend uit het Sociaal Plan/addendum van PG vervallen niet als gevolg van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan van GGZ Delfland.
- c. Wijzigingen van alle arbeidsvoorwaarden na de overgang naar GGZ Delfland vallen onder de personele regelingen en het Sociaal Plan van GGZ Delfland.
- d. Wanneer een werknemer die is overgegaan naar GGZ Delfland binnen een periode van drie jaar ná de onder punt 1.1 c genoemde twee jaar als gevolg van een reorganisatie bij GGZ Delfland boventallig wordt en er geen herplaatsing bij GGZ Delfland mogelijk is, zal hij worden opgenomen in het herplaatsingstraject bij PG, in die zin dat hij in voorrangspositie direct ná de herplaatsingskandidaten van PG in aanmerking komt voor een bij PG beschikbare passende of

geschikte functie. De begeleiding van het zoeken naar een nieuwe functie en toepassing van artikelen van het Sociaal Plan blijven in handen van GGZ Delfland.

Artikel 2 Werkings sfeer

- 2.1 Dit Sociaal overdrachtsprotocol wordt aangegaan in verband met de overgang van de activiteiten en werknemers van
- Bavo Europoort PIT Carnissensingel en Hellevoetsluis (9 fte)
 - i-Psy Carnissensingel (8 fte)
 - PsyQ Spijkenisse (39 fte)
- en
- Bavo Europoort kliniek Berkel (38 bedden, 32 fte)
 - Bavo Europoort kliniek Schietbaanstraat (39 bedden, 23 fte)
 - Bavo Europoort kliniek Frans Lehàrstraat 151-153 (28 bedden, 16 fte)
- door PG aan GGZ Delfland.

Het totaal bedraagt op peildatum februari 2017 127 fte, exclusief opleidingen, leerlingen en stagiaires. Het aantal betrokken werknemers is natuurlijk hoger dan dit aantal.

- 2.2 a. Dit Sociaal overdrachtsprotocol betreft alle werknemers van genoemde afdelingen/klinieken met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Het betreft eveneens werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de bepaalde tijd periode verstrijkt na de overgang van onderneming.
- b. Vanwege het door de ACM bepaalde dat bij de overgang buiten de contracten/het budget, de patiënten en alle activa en passiva, eveneens de volledige personele formatie dient te worden overgedragen die horen bij de teams/afdelingen van de ambulante en klinische specialistische GGZ, betreft het Sociaal overdrachtsprotocol eveneens:
- werknemers in dienst van/behoerend tot een aan GGZ Delfland over te dragen onderdeel, die zijn uitgeleend aan een andere afdeling/zorgbedrijf van PG waarvan het de bedoeling is dat deze uitleen tijdelijk zou zijn;
 - werknemers van een andere afdeling/zorgbedrijf van PG, die aan de onder punt 2.1 genoemde afdelingen en klinieken van Bavo Europoort B.V., PsyQ en i-Psy zijn uitgeleend met als doel daar structureel werkzaam te blijven;
 - werknemers die niet op een kostenplaats staan geregistreerd binnen de afdeling/het team, maar werkzaam zijn voor deze afdelingen; bijvoorbeeld het management;
 - ingehuurd en gedetacheerde werknemers afkomstig van het Flexpunt PG of het Ambulante Flexteam PG of een ander onderdeel van het concern van PG, indien zij exclusief werkzaam zijn voor de afdeling/het team met het doel daar werkzaam te blijven.
 - oproepkrachten werkzaam bij de over te dragen teams/afdelingen. Zij gaan over naar GGZ Delfland indien zij bij deze over te dragen onderdelen zijn gekomen met het doel exclusief te worden ingezet bij het betreffende team/de afdeling.

Al deze groepen werknemers zijn begrepen in de eerdergenoemde aantallen.

- c. Voor de werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum waarop de activiteiten worden overgedragen aan GGZ Delfland zijn de artikelen in dit document niet van toepassing.

Opleidingen, leerlingen en stagiaires gaan niet van rechtswege over, doch maken conform hun opleidingsplan/stageovereenkomst hun opleidingsperiode c.q. stageperiode af bij de afdeling/kliniek die overgaat naar GGZ Delfland.

- d. De ACM heeft aangegeven geen duurzame detachering te wensen.
Het betreft 17 werknemers. Deze werknemers, werkzaam in twee functies of op twee afdelingen waarvan er één team of afdeling overgaat, zullen vanwege de overgang dan ook twee arbeidsovereenkomsten en daarmee twee werkgevers krijgen. Hier zijn geen financiële nadelen aan verbonden. Door deze twee arbeidsovereenkomsten zijn de mogelijkheden voor deze werknemers relatief ruim. Aan twee kanten zouden ze tot uitbreiding van uren kunnen komen in de toekomst.

- e. Langdurig zieke werknemers, langer dan één jaar ziek en met de verwachting dat zij niet zullen terugkeren naar de afdeling/het team dat overgaat naar de GGZ Delfland, zullen niet overgaan naar GGZ Delfland.

Voor een overzicht van de aantallen werknemers per team/afdeling met hun functie en soort dienstverband wordt verwezen naar bijlage 1.

- 2.3 Na de overgang naar GGZ Delfland zal voor de betrokken werknemers de Cao GGZ zoals deze thans luidt of zal komen te luiden, van toepassing blijven, aangevuld met de afspraken in de volgende artikelen.
- 2.4 De betrokken werknemers krijgen de beschikking over dit overdrachtsprotocol en kunnen zo kennisnemen van de relevante passages.

Artikel 3 Rechten, plichten en verworven rechten

- 3.1 De rechten, plichten en verworven rechten van de betrokken werknemers zijn voor de overgang door PG geïnventariseerd, vastgesteld en bij GGZ Delfland bekendgemaakt.
- 3.2 Bij de overgang gaan de bestaande rechten en plichten van de betrokken werknemers van PG en diens rechtsvoorganger(s) uit de arbeidsovereenkomsten en de Cao GGZ van rechtswege onverkort over naar GGZ Delfland met inachtneming van het overige in dit protocol bepaalde.
- 3.3 Voor alle wettelijke bepalingen en Cao-bepalingen geldt de datum waarop de werknemer in dienst kwam bij PG of haar rechtsvoorgangers als datum van indiensttreding bij GGZ Delfland.
- 3.4 Wanneer de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de Cao GGZ c.q. AMS-regeling heeft, behoudt de werknemer deze rechten. De rechtsopvolging en verworven rechten van de betrokken werknemers worden op individueel niveau in een brief/bijlage vastgelegd en als voortzetting bij de arbeidsovereenkomst met het zorgbedrijf van PG gevoegd.
In bijlage 2 van dit Sociaal Overdrachtsprotocol is een voorbeeld van deze brief/bijlage bij de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Artikel 4 Functie

De werknemers volgen van rechtswege de taken/functie die zij conform hun arbeidsovereenkomst voor de overgang bekleedden; de functiebenaming kan een andere worden. Dit geldt eveneens voor werknemers die op het moment van overgang (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 5 Pensioendeelname

De betrokken werknemers die voor de overdrachtsdatum zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn continueren na de overgang en indiensttreding bij GGZ Delfland hun deelname bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 6 Personeelsdossiers

De personeelsdossiers van de werknemers worden geschoond conform de richtlijnen College Bescherming Persoonsgegevens en per datum overgang overgedragen aan GGZ Delfland.

Werknemers hebben het recht in verband met overgang hun personeelsdossier in te zien en als gegevens feitelijk onjuist zijn een verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering in te dienen.

Een voorbeeld van een schriftelijke aanvraag hiervoor is in bijlage 3 van dit Sociaal Overdrachtsprotocol opgenomen.

Handelingen zullen worden verricht conform de privacywetgeving.

Artikel 7 Arbeidsduur, locatie en werktijden

Er zal op de datum van overgang voor de individuele werknemers geen wijziging in de omvang van het aantal arbeidsuren of de werktijden plaatsvinden. Alle locaties op één na worden na de overgang gehandhaafd.

De voor de overgang van de betreffende afdelingen/teams/klinieken geldende werktijden kunnen in onderling overleg tussen GGZ Delfland en de werknemer worden gewijzigd. Ditzelfde geldt voor de aanwijzing van de locaties waar de werkzaamheden worden verricht.

Artikel 8 Reiskosten

Bij overgang naar GGZ Delfland behouden de werknemers hun huidige reiskostenregeling. Dit geldt zowel voor de reiskosten woon-werkverkeer als de dienstreizen.

Artikel 9 Vakantie-uren, LFB-uren en spaarverlof

9.1 *Vakantie-uren*

Het openstaande aantal vakantie-uren per datum overgang wordt vastgesteld en overgedragen aan GGZ Delfland.

9.2 *LFB-uren en spaarverlof*

Per datum overgang van onderneming wordt het aantal opgebouwde LFB-uren en spaarverlof vastgesteld en overgedragen aan GGZ Delfland.

De werknemers die conform de overgangsregeling uit de Cao GGZ recht hebben op jaarlijks extra LFB-uren, behouden dit recht ook na de overgang van onderneming.

9.3 Overige lopende afspraken over bijvoorbeeld ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof zullen worden overgenomen door GGZ Delfland.

Artikel 10 Langer lopende afspraken

Individuele afspraken met een langere duur zoals bijvoorbeeld opleiding en scholing die zijn gemaakt met een werknemer voorafgaand aan de overgang naar GGZ Delfland worden nagekomen. Een op de datum van overgang lopende studie, opleiding of cursus wordt overgenomen door GGZ Delfland en kan worden afgemaakt. De kosten en het budget hiervan worden door PG overgedragen aan GGZ Delfland.

Partijen maken afspraken ten aanzien van bijzondere situaties zoals opleidingen die vanuit een ander (zorg)bedrijf van PG hun opleiding volgen bij een van de afdelingen/klinieken die overgaan. Essentie van de te maken afspraken zal zijn dat de werknemer de opleiding en/of andersoortige afspraken kan afmaken op een kwalitatief juiste wijze.

De bestaande samenwerking van over te dragen afdelingen met de Parnassia Academie van PG en gemaakte afspraken over het geven van onderwijs worden zoveel als mogelijk nagekomen. Hierover worden door partijen afspraken gemaakt.

Secundaire arbeidsvoorwaarden als bijvoorbeeld een opleidingsbudget voor bepaalde beroepsgroepen gaan conform overgang van onderneming over op GGZ Delfland, evenals concrete individuele afspraken hierover. De Cao GGZ geeft aan dat er een scholingsbudget moet zijn.

Artikel 11 Vacature- en (her)plaatsingsbeleid

11.1 De ACM stelt als voorwaarde dat de behandelteams in stand blijven en hun identiteit behouden. Voor het behoud van de behandelteams is het vanaf 5 december 2016 (de datum dat het voorstel voor de overgang bij de ACM is neergelegd) tot het moment van overgang voor de werknemers die mee overgaan naar GGZ Delfland daarom niet mogelijk intern te solliciteren bij PG.

11.2 Met het oog op de instandhouding van het concurrerend vermogen van de teams die mee overgaan, heeft PG zich jegens de ACM verplicht gedurende twee jaar na de overgang te onthouden van activiteiten die specifiek erop gericht zijn de betrokken werknemers van de Behandelteams actief te werven.

Artikel 12 Medezeggenschap personeel

De werknemers van de over te dragen onderdelen zullen per overgangsdatum vallen onder de ondernemingsraad van GGZ Delfland. GGZ Delfland zal bij de medezeggenschap bevorderen dat één plaats in hun ondernemingsraad wordt opengesteld of toegevoegd tot aan de nieuwe verkiezingen. GGZ

Delfland kan hierover echter geen garanties afgeven omdat het een aangelegenheid van de ondernemingsraad zelf betreft.

Artikel 13 Hardheidsclausule

In gevallen waarin het Sociaal overdrachtsprotocol zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zullen PG en GGZ Delfland in een voor de betrokken werknemer gunstige zin hiervan afwijken. Er zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld waarin PG en GGZ Delfland zitting hebben. Bij een verschil van mening over een onbillijke situatie of de toepassing van een bepaling wordt de kwestie ter advisering aan deze Begeleidingscommissie voorgelegd.

Artikel 14 Bezwaar toepassing Sociaal overdrachtsprotocol

14.1 Een werknemer van PG heeft vóór de datum van overgang na de ontvangst van zijn brief de mogelijkheid een gemotiveerd bezwaarschrift omtrent de overgang naar GGZ Delfland in te dienen bij de Bezwarencommissie van PG. Informatie en het adres van de Bezwarencommissie zijn te vinden in het Kwaliteitssysteem op het intranet van PG.

14.2 Ná de datum van overgang is bezwaar tegen toepassing van het Sociaal overdrachtsprotocol mogelijk bij de gezamenlijke Begeleidingscommissie.

Bij ontvangst van herhaaldelijk dezelfde bezwaren is artikel 15 van dit Sociaal Overdrachtsprotocol van toepassing en zal in overleg met de werknemersorganisaties een uitspraak worden gedaan.

Tegen de overgang op zichzelf kan geen bezwaar worden gemaakt. Deze vallen onder de regels van de ACM en overgang van onderneming.

Artikel 15 Interpretatie van het Sociaal overdrachtsprotocol

PG is tot een jaar na de overgang naar GGZ Delfland hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen die zijn ontstaan vóór het tijdstip van de overgang.

Ingeval er bij de uitvoering van dit overdrachtsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, zullen partijen betrokken bij de totstandkoming ervan, hierover een gezamenlijke uitspraak doen.

Aldus overeengekomen te Den Haag / Delft op 28 april 2017

De werkgevers:

De organisaties van werknemers:

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

~~FNV~~
Dhr. C. de Beurs, bestuurder

~~GGZ Delfland~~
Dhr. R. Sponselee, voorzitter Raad van Bestuur

~~CNV Zorg en Welzijn~~
Dhr. J. Veldt, bestuurder

~~NU '91~~
Dhr. M. Froklage, belangenbehartiger

~~FBZ~~
Mw. J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden