

Sociaal Overgangprotocol Veilig Thuis

Jeugdbescherming West en Dienst Gezondheid & Jeugd

Inleiding

Op 6 juli 2017 heeft het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid (DG&J) besloten dat Veilig Thuis locatie Dordrecht in de regio Zuid-Holland Zuid in zijn geheel wordt gepositioneerd als cluster binnen het organisatieonderdeel Dienst Gezondheid & Jeugd. Aanvullend heeft het Algemeen Bestuur op 28 september 2017 besloten om ook de Integrale Crisisdienst in de regio Zuid-Holland Zuid, locatie Dordrecht, onder te brengen in de Veilig Thuis organisatie. Op basis hiervan kan het proces inzake overgang van werknemers van zowel Veilig Thuis als het Crisis Interventie Team (CIT) van Jeugdbescherming West (JBW) naar DG&J in gang worden gezet.

De werknemers van JBW vallen nu onder het Burgerlijk Wetboek, de cao Jeugdzorg en aanvullende (eigen) arbeidsvoorwaarden van JBW. De groep werknemers die werken binnen het domein van Veilig Thuis komt ingevolge het adagium 'mens volgt functie' op 1 januari 2018 in dienst bij DG&J. Vanaf dat moment worden zij aangesteld bij DG&J en vallen zij onder het ambtenarenrecht en de Arbeidsvoorwaardenregeling DG&J. De arbeidsvoorwaardenregeling DG&J bestaat uit de Car-Uwo, die is aangevuld met lokale afspraken.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Verklaring werkgevers en werknemersorganisaties

Partijen bij dit Sociaal Overdrachtsprotocol zijn

de werkgever:

Stichting Jeugdbescherming West (hierna te noemen: JBW), gevestigd te 's-Gravenhage, rechtsgeldig vertegenwoordigd door

de heer J.A. van der Hulst, bestuurder.

en

Dienst Gezondheid & Jeugd (hierna te noemen DG&J), gevestigd te Dordrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door het dagelijks bestuur van de Dienst Gezondheid & Jeugd namens deze

mevrouw C.L.M Lambrechts (voorzitter) en K.J. van Hengel (secretaris)

enerzijds en

de werknemersorganisatie:

FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door mevrouw S. Sanches

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, vertegenwoordigd door mevrouw L. Smits

FBZ vertegenwoordigd door mevrouw J.H.M. Klerks

anderzijds

komen het volgende Sociaal Overdrachtsprotocol overeen met als doel de afspraken vast te leggen omtrent de overgang van werknemers van zowel Veilig Thuis als het Crisis Interventie Team (CIT) van JBW naar DG&J met behoud van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket, of het overeenkomen van een arbeidsvoorwaardenpakket van vergelijkbaar niveau, bij de aanstelling bij DG&J.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Overdrachtsprotocol is van toepassing op de werknemers die op 31 december 2017 in dienst zijn van JBW en werkzaam zijn binnen het werkveld van Veilig Thuis en het Crisis Interventie Team in Dordrecht. Werknemers die overgaan van JBW naar DG&J staan benoemd in de bijlage 1 bij dit Sociaal Overdrachtsprotocol. Zij zullen per 1 januari 2018 worden aangesteld bij DG&J.

Artikel 1.3 Juridisch kader

Er is sprake van een overgang van onderneming van personeel die kan worden aangemerkt als 'overgang van onderneming' (OvO), zoals bedoeld in artikel 7:662 BW.

Omdat de betrokken werknemers over zullen gaan van een private naar een publieke werkgever is deze wettelijke regeling – die uitgaat van een overgang van rechtswege – niet helemaal toepasbaar. De werknemers dienen per 1 januari 2018 te worden aangesteld in ambtelijke dienst. Als gevolg hiervan is per die datum het Burgerlijk Wetboek formeel niet meer van toepassing op hun aanstelling, maar geldt de Car-Uwo inclusief lokale regelingen, aangevuld met de afspraken gemaakt in dit Sociaal Overgangsprotocol. Dit Sociaal Overgangsprotocol maakt integraal onderdeel uit van de aanstelling.

In dit Sociaal Overdrachtsprotocol wordt vastgelegd dat na de overgang de wettelijke bepalingen met betrekking tot 'overgang van onderneming' door de nieuwe werkgever voor zover mogelijk materieel worden gevolgd. De afspraken die in dit Sociaal Overdrachtsprotocol zijn vastgelegd zijn bindend en maken onlosmakelijk deel uit van de aanstelling van de werknemer.

Artikel 1.4 Werkingsduur

Dit Sociaal Overdrachtsprotocol treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend. Toegekende rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Overdrachtsprotocol blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Overdrachtsprotocol is verstreken en maken onderdeel uit van de aanstelling van de werknemer.

Indien bij de uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan zal op verzoek van één van de partijen overleg plaatsvinden om tot een oplossing te komen.

Artikel 1.5 Begripsbepaling

Dagelijks Bestuur : Het Dagelijks Bestuur van de Dienst Gezondheid & Jeugd.

JBW : Jeugdbescherming West

Cao-J : De cao Jeugdzorg

ADG&J : Arbeidsvoorwaardenregeling DG&J. De ADG&J bestaat uit de Car-Uwo (gemeentelijke cao), aangevuld met lokale regelingen die zijn of worden vastgesteld op grond van de "Overeenkomst tot vaststelling van een uniforme rechtspositieregeling voor de Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden, mede ten behoeve van de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht en de gemeenschappelijke regelingen Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid, Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid en Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid".

Functie : Een door de werknemer in opdracht verricht samenhangend geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, dat door JBW is beschreven en door DG&J opnieuw zal worden beschreven en gewaardeerd in 2018.

Werknemer : Degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever Jeugdbescherming West is aangegaan en werkzaam is in het domein van Veilig Thuis of het Crisis Interventie Team, locatie Dordrecht, zoals bedoeld in bijlage 1 en die overgaan naar DG&J op basis van de in dit Sociaal Overdrachtsprotocol omschreven overgang van onderneming.

Formele arbeidsduur : De formele arbeidsduur per week is de arbeidsduur zoals die is opgenomen in de arbeidsovereenkomst en aanstelling. Bij een volledige betrekking is de formele arbeidsduur 36 uur per week.

Hoofdstuk 2 Overgang naar DG&J

Artikel 2.1 Uitdiensttreding bij JBW en aanstelling bij DG&J

De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij JBW eindigt op 1 januari 2018 van rechtswege. Het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal door JBW aan de werknemers worden bevestigd. Op dezelfde datum wordt hij als ambtenaar aangesteld bij DG&J in de eigen (JBW)-functie volgens het adagium 'mens volgt functie' en voor tenminste dezelfde (formele) arbeidsduur per week. Met de werknemer wordt zo spoedig mogelijk, uiterlijk de eerste week van December, een gesprek gevoerd met betrekking tot de individuele rechtspositionele gevolgen van de overgang van JBW naar DG&J.

Het aanstellingsbesluit bevat in ieder geval de volgende gegevens van de werknemer en informatie:

- o naam en adres
- o geboortedatum
- o aard van de aanstelling: bepaalde of onbepaalde tijd
- o bij aanstelling voor bepaalde tijd: einddatum en al dan niet proefkarakter
- o datum van indiensttreding
- o naam organisatieonderdeel
- o toepasselijke functieprofiel en functiefamilie
- o functionele schaal en salaristrede (bruto salarisbedrag p/maand) inclusief bruto maandsalaris garantie
- o periodiek datum
- o formele arbeidsduur (deeltijd)
- o feitelijke arbeidsduur: eventueel compensatieverlof
- o aantal verlofuren
- o gesprekscyclus
- o sociaal overdrachtsprotocol
- o individuele en lopende aanspraken op basis van dit sociaal overdrachtsprotocol.
- o de mee te nemen opgebouwde diensttijd/anciënniteit ex artikel van dit sociaal overdrachtsprotocol.

Artikel 2.2 Functiehuis

De geactualiseerde JBW-functies zijn ongewijzigd ingepast in de salarissystematiek van de Car-Uwo. Deze inpassing heeft geen gevolgen voor de schaalniveaus. Medio 2018 zullen deze, voor DG&J nieuwe, functies definitief worden ingepast in het functiehuis van DG&J. Voorafgaand zijn de beschrijvingen van de functies van de werknemers JBW ten behoeve van de OvO in samenspraak met de werknemer geactualiseerd en is de functie van Medewerker Veilig Thuis vastgesteld.

Indien de definitieve inpassing medio 2018 verlaging van schaal voor de werknemer tot gevolg heeft, hetgeen volgens DJ&G niet in de verwachting ligt, behoudt de werknemer het maandsalaris inclusief de garanties uit dit Sociaal Overdrachtsprotocol en zoals opgenomen in de aanstelling.

Hoofdstuk 3 Garanties

Artikel 3.1 Werkgelegenheid

Er is geen sprake van gedwongen ontslagen ten gevolge van de indiensttreding bij DG&J. Werknemers in vaste dienst vallende onder dit Sociaal Overdrachtsprotocol krijgen bij indiensttreding bij DG&J een vaste aanstelling.

Werknemers met tijdelijke aanstellingen krijgen bij DG&J een tijdelijke aanstelling voor de duur van het huidige contract bij JBW.

Wanneer sprake is van schriftelijk vastgelegde tijdelijke urenuitbreidingen die aflopen per 1 januari 2018, beslist DG&J over het al dan niet verlengen daarvan.

Artikel 3.2 Salarisgarantie

Met ingang van de datum van indiensttreding bij DG&J krijgt de werknemer een bruto en netto salarisgarantie. De grondslag hierbij is het bruto en netto geldende jaarsalaris bij JBW op 31-12-2017. De salarisgarantie houdt in dat de werknemer op jaarbasis minimaal hetzelfde netto en bruto bedrag krijgt uitbetaald. Als het bruto jaarsalaris bij DG&J als gevolg hiervan lager uitvalt dan het bruto jaarsalaris bij JBW op 31-12-2017, dan krijgt de werknemer vanaf de datum van indiensttreding het op de peildatum geldende jaarsalaris (brutosalarisgarantie).

Als de Werknemer ten gevolge van de Overgang op jaarbasis netto minder salaris uit hoofde van zijn dienstverband heeft ontvangen dan hij in 2017 bij JBW heeft ontvangen, ontvangt hij het negatieve verschil netto van DG&J in de vorm van een toelage. Onder salaris wordt voor de toepassing van dit artikellid verstaan het totaal aan maandsalarissen, vermeerderd met vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en andere niet incidentele uitkeringen, niet incidentele toelagen en niet incidentele tegemoetkomingen*. Deze bepaling is niet van toepassing op situaties waarin het salaris van de Werknemer wordt verminderd als gevolg van wijziging van arbeidsvoorwaarden zoals vermindering van arbeidsduur.

*Deze niet incidentele componenten bestaan limitatief uit de volgende onderdelen:

- de vaste vergoeding woon-werkverkeer
- de variabele zakelijke kilometers worden in deze berekening meegenomen als niet incidentele vergoeding op basis van de volgende berekening. Om een vergelijking mogelijk te maken worden de fictieve netto kilometervergoeding voor 2018 berekend door de feitelijk gedeclareerde km's over de eerste 11 maanden van 2017 te vermenigvuldigen met de factor 12/11 tegen het DG&J tarief van € 0,28 cent netto per km.
- de maandelijkse vaste bijdrage van ZVW van netto € 20,- per maand van Jeugdbescherming west.
- de arbeidsmarkttoelage (voor zover deze structureel is vastgelegd)
- de waarnemingstoelage (tenzij bijbehorende werkzaamheden niet meer worden verricht)
- de toelage onregelmatige dienst
- de BHV-vergoeding
- de registratiekosten BIG en SKJ
- evt. vaste persoonlijke toelage

Voor de consignatievergoeding wordt los van bovengenoemde garantie op individuele basis een garantie op een gelijkwaardige netto vergoeding gegeven voor die JBW werknemers die vaste deelnemer zijn in de consignatiedienst.

Inpassen en bepaling maandsalaris bij DG&J

DG&J past de huidige functie van de werknemer in het bij DG&J van kracht zijnde functiewaarderingssysteem. Mogelijke aanpassingen in het functiewaarderingssysteem na 1 januari 2018 vallen binnen de bestuurlijke verantwoordelijkheid en medezeggenschap van de nieuwe organisatie.

Deze waardering leidt tot een indicatief inpassingsvoorstel (ovv schaal en schaalnummer) in de schalen systematiek van de Car-Uwo per 31 december 2017, waarbij is uitgegaan van het maandsalaris van werknemer zoals dat op 31 december 2017 bij JWB geldt. Vervolgens wordt dit schaalbedrag vermeerderd met de cao-gemeente verhoging van 1,5% per 1 januari 2018. Dit wordt met ingang van 1 januari 2018 het nieuwe bruto maandsalaris van de werknemer.

Inschaling in de Car-Uwo schaal vindt plaats in het berekende (bruto) maandbedrag zoals dit op 31 december 2017 voor de werknemer gold bij JWB, of als dit bedrag niet in de Car-Uwo schaal voorkomt, in het eerst hogere bedrag van de schaal.

Als het op 31 december 2017 bij JWB geldende (bruto) maandsalarisbedrag hoger is dan het maximum van de voor de werknemer geldende schaal in de Car-Uwo, vindt inpassing in het maximum van de schaal plaats. Het positieve verschil wordt in de vorm van een pensioengevende garantietoelage toegekend, welke onderdeel is van het salaris als bedoeld de Car-Uwo. Deze toelage wordt maandelijks uitgekeerd en groeit mee met procentuele verhogingen voortvloeiend uit wijzigingen in de gemeente Cao. Deze toelage zal met ingang van 1 januari 2018 met 1,5% verhoogd worden.

De werknemer heeft bij plaatsing in de aan de functie verbonden salarisschaal perspectief op doorgroei in de schaal, overeenkomstig de beloningsregels van DG&J. Dat perspectief is nooit lager dan het perspectief op doorgroei in de schaal bij JWB waarin de werknemer op het moment van overgang is geplaatst. De periodiekdatum blijft ongewijzigd. Deze datum wordt opgenomen in de aanstellingsbrief van DG&J.

Artikel 3.3 Geregistreeerde diensttijd

- a. De werknemer behoudt bij overgang zijn bij JWB en rechtsvoorgangers opgebouwde diensttijd, zoals geregistreerd in de personeelsadministratie van JWB en overgedragen aan DG&J.
- b. Deze diensttijd wordt betrokken bij de berekening van rechtspositionele aangelegenheden zoals ambtsjubilea, evt. generatiepact, boventalligheid en bovenwettelijke en nawettelijke werkloosheidsuitkering, beëindiging dienstverband.

Artikel 3.4 Bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer die op de datum van indiensttreding bij DG&J arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende het eerste ziektejaar, vanaf de datum eerste verzuimdag (ook bij samengesteld verzuim) de aanspraken behorende bij de bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid volgens de cao-J (op 31-12-2017). Vanaf de 13^e maand na de eerste verzuimdag zijn de bepalingen in de ADG&J van toepassing.

Artikel 3.5 Vitaliteitsbudget

Werknemers die op het moment van overgang recht hebben op de Regeling Vitaliteitsbudget, of op de overgangsregeling Vitaliteitsbudget, behouden dit recht zoals het op 31 december 2017 geldt gedurende hun aanstelling bij DG&J, of kunnen kiezen voor de bij DG&J van toepassing zijnde 60+-regeling, waarbij de werknemer op iedere volledige werkdag van minimaal 7,2 uren, een 0,5 uur minder kan werken.

Medewerkers bij JBW die gebruik maken van de Levensloopregeling kunnen dit voortzetten na indiensttreding bij DG&J.

In het kader van de werk-privé balans heeft de medewerker bij DG&J met behulp van het Individueel Keuze Budget (IKB) de mogelijkheid zelf een pakket samen te stellen dat past bij de eigen levensfase en persoonlijke wensen.

Artikel 3.6 Vakantieverlof

Vanwege het verschil in verlofaanspraken bij de oude en de nieuwe werkgever, geldt vanaf 1 januari 2018, gedurende een periode van twee jaar (2 jaar) een overgangsregeling voor de werknemers in de schalen 5 en 6:

De verlofaanspraak van de werknemer (inclusief de overgangsregeling ex bijlage 10 artikel 4 CAO Jeugdzorg 2017-2019) bij JBW over het kalenderjaar 2017, wordt vastgesteld (a).

De verlofaanspraak van dezelfde werknemer bij DG&J over het kalenderjaar 2017 wordt vastgesteld, als ware hij in dienst van de nieuwe werkgever (b).

De aanspraak onder b wordt in mindering gebracht op de aanspraak onder a (c).

Het resultaat (c) wordt met ingang van 1 januari 2018 als bovenwettelijk verlof toegevoegd aan het verloftegoed van de medewerker bij de oude werkgever. De verjaringstermijn voor deze uren bedraagt 5 jaar.

Voor zover de werknemer die werkzaam is in één van de overige schalen op individuele basis kan aantonen dat de koop van vakantie-uren ten gevolge van het verlies aan vakantie-uren ten gevolge van deze overgang niet volledig kan worden ingekocht bij DG&J met het surplus aan salaris dat de werknemer ten gevolge van de overgang extra ontvangt, vindt voor deze medewerker compensatie plaats, voor het niet gedekte deel, op gelijke wijze als in dit artikel beschreven.

Artikel 3.7 Vakantie-uren en overuren

JBW en DG&J vinden de continuïteit van de dienstverlening van groot belang. Uitgangspunt is dat Bovenwettelijke en wettelijke vakantie-uren en extra gewerkte uren opgebouwd tot en met 31-12-2017 in principe zullen worden uitbetaald. In overleg kan de medewerker aangeven de verlofuren tot een maximum van 72 formele arbeidsduur bij een fulltime aanstelling over te hevelen naar DG&J. Bij een lagere formele arbeidsduur wordt het maximum naar rato vastgesteld.

De verjaartermijn voor deze uren bedraagt bij DG&J 5 jaar.

Daar waar schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over het sparen van verlofuren voor bijzondere doeleinden worden deze overgenomen door DG&J. Overige resturen zullen worden uitbetaald bij einde dienstverband.

Indien het uitbetalen van de eindejaarsuitkering, vakantietoelage en verlofaanspraken leidt tot een nadelig effect op mogelijke toeslagen (zoals zorgtoeslag, huurtoeslag e.d.) die de werknemer geniet, kan individueel een maatwerkafpraak worden gemaakt. De medewerker moet dit voor 15 december 2017 hebben aangegeven aan de HR-adviseur van JBW.

Artikel 3.8 Gratificatie ambtsjubilea

Indien de werknemer binnen 2 (twee) jaren na de overgang, op grond van de CAO Jeugdzorg in aanmerking zou komen voor ambtsjubileum vanwege een 12,5 of 30-jarig dienstverband, ontvangt de werknemer op het moment van overgang van de oude werkgever de afgesproken bruto uitkering naar rato van het bedrag behorende bij dit jubileum.

Artikel 3.9 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering

De vakantietoelage en eindejaarsuitkering die de werknemer tot de datum van overgang heeft opgebouwd tot en met 31-12-2017 krijgt hij door JBW uitbetaald. Dit geschiedt met inachtneming van de fiscale regels en onder gelijktijdige verstrekking van een schriftelijke specificatie, en wordt betaald binnen een maand na overgang.

Artikel 3.10 Pensioenvoorziening

Alle werknemers nemen na de overgang verplicht deel in de pensioenregeling van het ABP.

Jeugdbescherming west zal een aanvraag indienen voor de collectieve waardeoverdracht. Partijen wachten nog een schriftelijke bevestiging van de pensioenfondsen af of dat dit met voor werkgevers gesloten beurs kan plaatsvinden.

Werknemers die niet mee willen met de collectieve waardeoverdracht, maken dit kenbaar bij DG&J.

Ten behoeve van de werknemer die blijkens zijn PFZW-pensioenoverzicht over 2017 aanspraak heeft op voorwaardelijk pensioen als bedoeld in artikel 10.6 van het PFZW-pensioenreglement, dat vóór de overgangsdatum niet is omgezet in een onvoorwaardelijke aanspraak, wordt door JBW een financiële voorziening getroffen. De voorziening is gelijk aan de aanspraak op voorwaardelijk pensioen zoals vermeld op het PFZW-pensioenoverzicht over 2017.

Het nabestaandenpensioen bij het ABP kan zowel voor wat betreft het opbouwgedeelte als het risicogedeelte volledig worden doorgebouwd. Het risicogedeelte kan door de medewerkers worden doorgebouwd op vertoon van een zogenaamde uitruilofferte bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. JBW heeft werknemers actief geïnformeerd over de procedure hoe dit gerealiseerd kan worden.

Artikel 3.11 Lopende afspraken

DG&J neemt de met de werknemer individueel gemaakte, schriftelijk vastgelegde, afspraken van voor de datum indiensttreding over ten aanzien van:

- a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, of ander (on)betaald verlof.
- b. tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering en uitdiensttreding;
- c. opleiding;
- d. vakantie;

- e. eventueel andere aantoonbaar gemaakte afspraken voor datum overgang.

Een overzicht van deze lopende afspraken wordt als bijlage gevoegd bij de aanstelling die de werknemer bij DG&J ontvangt.

Schriftelijke afspraken die naar voren komen bij de overdracht worden overgenomen.

DG&J voert de afspraken zoals bedoeld in dit artikel vanaf de datum indiensttreding uit volgens de arbeidsvoorwaardenregeling van DG&J en legt deze vast.

Artikel 3.12 Registratie in beroepsregister

Werknemers krijgen de gelegenheid, voor zover hun functie dit vereist, om te kunnen blijven voldoen aan de voorwaarden van de Stichting Kwaliteitsregister Jeugdzorg en de BIG. De (her)registratie, alsmede de verplichte scholing, reflectietijd en lesmaterialen, worden vergoed door DG&J.

Artikel 3.13 Personeelsdossiers

JBW draagt de personeelsdossiers over aan DG&J. De werknemer wordt gevraagd zijn over te dragen p-dossier te controleren op juistheid en volledigheid en voor gezien te ondertekenen. De werknemer heeft het recht zijn verbeteringen door te geven als het dossier feitelijke onjuistheden bevat. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen. De volgende gegevens uit het personeelsdossier gaan over:

- De arbeidsovereenkomst met wijzigingen;
- Bijlagen waaruit verdere schriftelijke (individuele) afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden;
- De identiteitsgegevens;
- Een geldige verklaring omtrent het gedrag (VOG);
- Een door de medewerker ondertekende Gedragscode;
- Een kopie van het bewijs van (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) met vermelding van het registratienummer van de medewerker;
- Een kopie van het bewijs van (her)registratie in het BIG met vermelding van het registratienummer van de medewerker;
- Een kopie van alle relevante diploma's en EVC trajecten;
- De gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen personele verzekeringen van belang zijn;
- Voor zover aanwezig relevante documenten in het kader van bijzondere persoonlijke mogelijkheden/omstandigheden of lopende re-integratie in geval van arbeidsongeschiktheid;
- Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken. Dit is nodig in het kader van continuering van beoordelings- en functioneringsgesprekken conform wettelijke bewaaringstermijn;
- Berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor DG&J en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken.

Artikel 3.14 Bezwaren uitvoering Sociaal Overdrachtsprotocol en bezwaren bij JBW

1. Bezwaren van werknemers met betrekking tot de afwikkeling van het dienstverband bij de JBW, worden door JBW in behandeling genomen.

2. De werknemer die het niet eens is met besluiten die zijn genomen ter uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsprotocol kan daartegen, schriftelijk, binnen zes weken, bezwaar maken bij het Dagelijks Bestuur van DG&J. Dit bezwaar zal ter advisering worden voorgelegd aan de (onafhankelijke) Commissie ter behandeling van de rechtspositionele bezwaarschriften Drechtsteden, alvorens daarover door het Dagelijks Bestuur wordt beslist.

Artikel 3.15 Anti-cumulatiebeding

Er is sprake van een anti-cumulatiebeding: behoudens de faciliteiten zoals opgenomen in dit Sociaal Overdrachtsprotocol heeft de werknemer geen recht op andere vergoedingen of tegemoetkomingen bij beëindiging van het dienstverband met JBW.

Artikel 3.16 Hardheidsclausule

Als toepassing van het Sociaal Overdrachtsprotocol in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever van dit Sociaal Overdrachtsprotocol afwijken ten gunste van de werknemer. Werknemers waarmee in het kader van de overgang van onderneming individuele schriftelijke afspraken zijn gemaakt rondom het voor een korte periode voortzetten van hun dienstverband bij JBW, zijn uitgesloten van dit Sociaal Overdrachtsprotocol. Deze mensen zijn in de bijlage 1 voorzien van een kenmerk.