

Onderhandelaarsakkoord 24 november 2015

Sociaal Overdrachtsprotocol voor werknemers van de Saxenburgh Groep die overgaan naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V.

Verklaring

Saxenburgh Groep, SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. en de werknemersorganisaties hebben op 8 december 2015 overeenstemming bereikt over het Sociaal Overdrachtsprotocol ten behoeve van de werknemers van de Saxenburgh Groep die 1 maart 2016 overgaan naar SHO Diagnostisch Vechtdal B.V.

Namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

Vervreemder:
Saxenburgh Groep:
Hierna te noemen SXB

Verkrijger:
SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V.

dhr. H.J.B. Janssen
Voorzitter Raad van Bestuur

S.W. van Rumpt
Directeur

Organisatie van werknemers:

FNV

CNV Zorg & Welzijn,
onderdeel van CNV Connectief

mw. A. Vivié
Bestuurder

dhr. A.C.M. Lablans
Bestuurder

CGMV

NU '91

dhr. T.M.W. van Eerde

dhr. G. Smit Bestuurder
Belangenbehartiger

FBZ

mw. J.H.M. Klerks
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

1. Aanleiding

De Raad van Bestuur van de Saxenburgh Groep (SXB) heeft een voorgenomen besluit genomen voor de samenwerking inzake het Klinisch Chemisch Laboratorium van SXB (hierna te noemen: KCL) en SHO, en het onderbrengen van het KCL bij een nieuw op te richten onderneming SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. Naar aanleiding hiervan heeft de Ondernemingsraad van SXB op 13 november 2015 onder voorbehoud een positief advies uitgebracht.

SXB en SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. nemen ter zake van deze overgang hun verplichtingen uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden, de CAO Ziekenhuizen, artikel 14a Wet CAO en de Wet Overgang Onderneming in acht.

Ten behoeve van de overgang van de werknemers zijn SXB en SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. de navolgende afspraken overeengekomen met de werknemersorganisaties, partij bij de CAO Ziekenhuizen.

In aanmerking nemende

- Als criteria voor de overgang van SXB geldt dat alle 52 medewerkers die op 1 maart 2016 in dienst zijn van KCL overgaan naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. Medewerkers die op de datum van overgang langdurig arbeidsongeschikt zijn, gaan vanuit oogpunt van zorgplicht pas over nadat zij volledig hersteld zijn.
- Dat deze overgang behandeld zal worden als overgang van onderneming in de zin van artikel 7:663 BW als ook in de zin van artikel 15.6 van de CAO Ziekenhuizen.
- Dat partijen de gevolgen van deze overgang van onderneming voor de betrokken werknemers wensen te regelen in een Sociaal Overdrachtsprotocol, onverlet de van toepassing zijnde bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, met name de artikelen 662 tot en met 666 boek 7 titel 10.
- Op SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. is de CAO Ziekenhuizen van toepassing.

Verklaren als volgt overeen te komen:

Artikel 1 Werkingssfeer en ingangsdatum

1. Het Sociaal Overdrachtsprotocol is overeengekomen in verband met de overgang van alle medewerkers door SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V.
2. Dit Sociaal Overdrachtsprotocol treedt in werking indien en zodra de overgang feitelijk doorgang vindt. Als de beoogde overgang onverhoopt om welke reden dan ook geen doorgang vindt vervallen terstond alle rechten en plichten voortvloeiend uit deze overeenkomst.
3. SXB draagt zorg voor een lijst met over te dragen werknemers uiterlijk per 1 maart 2016.
4. De werknemer mag geen nadelige gevolgen ondervinden in de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2 Arbeidsovereenkomst

1. Bij de overdracht gaan de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van de werknemers van rechtswege over naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. met inachtneming van het overige in het Sociaal Overdrachtsprotocol bepaalde.
2. In de arbeidsovereenkomst of een addendum op de huidige arbeidsovereenkomst wordt een artikel opgenomen waarin wordt vermeld, dat deze nieuwe overeenkomst geacht wordt een voortzetting te zijn van de huidige arbeidsovereenkomst. Aaneengesloten diensttijd doorgebracht bij eventuele rechtsvoorgangers wordt door SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. overgenomen. Op alle werknemers van SXB die overgaan naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. blijft de CAO Ziekenhuizen van toepassing, wat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de CAO Ziekenhuizen ongewijzigd van toepassing blijven, inclusief de aansluiting bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 3 Personeelsdossier

De personeelsdossiers worden overgedragen aan SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. Werknemers hebben het recht hun personeelsdossier voor overdracht in te zien en kunnen eventuele onjuiste en niet meer relevante gegevens laten verwijderen.

Het over te dragen dossier bevat in ieder geval:

- De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden en bijlagen waaruit aanvullende afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden;
- Lopende afspraken over studiekosten en vakantie-aanspraken;
- De identiteitsgegevens;
- De gegevens uit de salarisadministratie die voor de loonbelasting en sociale verzekeringen en personele verzekeringen (pensioen e.a.) van belang zijn;
- Voor zover aanwezig: relevante re-integratie en arbo-verslagen.

Personeelsgegevens die niet overgaan, tenzij:

- Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken zijn alleen relevant voor zover dit noodzakelijk is. Als echter een bedrijfs onderdeel-afdeling als geheel overgaat – dus in ongewijzigde organisatorisch verband met dezelfde leidinggevende – dan gaan de laatste twee verslagen wel over in het kader van continuering beoordelings- en functioneringsgesprekken;
- Berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor de verkrijgende werkgever en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

Artikel 4 Verworven rechten

1. Dit overdrachtsprotocol garandeert een gelijkwaardige arbeidsvoorwaardelijke overgang, waarbij het salaris wordt gegarandeerd.
2. Wanneer de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de cao heeft, behoudt de werknemer deze rechten. De verworven rechten van de betrokken werknemers worden geïnventariseerd en als bijlage in de nieuwe arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Artikel 5 Salaris en pensioen

Vanaf het moment van overgang blijft het huidige salaris en de daarbij behorende uitloop van de werknemers gehandhaafd conform CAO Ziekenhuizen. De werknemer continueert zijn deelname in de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 6 Werktijden

Er zal door de overgang voor de individuele werknemer geen wijziging in de omvang van het aantal uren plaatsvinden. Werktijden kunnen door werkgever worden aangepast indien dat noodzakelijk is voor het bedrijfsbelang. Bij wijziging zal zoveel als mogelijk rekening worden gehouden met tijden en wensen van werknemer conform Cao Ziekenhuizen en wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om zijn privésituatie hierop aan te passen.

Artikel 7 Verlof/PLB

1. De opgebouwde maar nog niet genoten verlofuren, mogelijke overuren en/of PLB uren gaan van rechtswege over naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. De opgebouwde PLB uren kennen geen verjaringstermijn.
2. De reeds geplande en geaccordeerde verlofaanvragen die betrekking hebben op 2016 zullen doorgang vinden, hieromtrent gemaakte afspraken worden door SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. gerespecteerd.
Reeds geplande verlofaanvragen die betrekking hebben op 2016 worden door SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. in principe gerespecteerd, en dienen geaccordeerd te worden. Op de datum van de

overgang van de werknemers worden deze verlofaanvragen geïnventariseerd en wordt aan de werknemer binnen 14 dagen meegedeeld of de verlofaanvraag akkoord is

3. Uitgangspunt hierbij is dat een reeds geplande verlofaanvraag geaccordeerd wordt, tenzij er bij accordering een dermate probleem voor de bedrijfsvoering van SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. ontstaat, dat in redelijkheid niet van SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. verwacht kan worden met het verlof akkoord te gaan.
4. Werknemers die overgaan en al voor de overgangsdatum zekerheid willen hebben over hun verlofaanvraag voor 2016 kunnen deze op ieder moment indienen bij SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. Aan hen wordt binnen 14 dagen meegedeeld of de verlofaanvraag akkoord is.

Artikel 8 Vakantiebijslag/eindejaarsuitkering

De opgebouwde vakantiebijslag en eindejaarsuitkering wordt door SXB uitbetaald bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met SXB, tenzij de werknemer voor de 10e van de maand voorafgaand aan het moment van overgang bij de salarisadministratie van SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. kenbaar maakt de opgebouwde vakantiebijslag en eindejaarsuitkering mee te willen nemen naar SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V., alwaar de opgebouwde vakantiebijslag in de maand mei zal worden uitgekeerd en de opgebouwde eindejaarsuitkering in de maand december.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Indien dit Sociaal Overdrachtsprotocol leidt tot een voor de werknemer onbillijke en/of onredelijke situatie zal in gunstige zin voor de werknemer van dit protocol worden afgeweken. Elk der Partijen kan een verzoek tot advies bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB), zoals genoemd in het sociaal plan, indienen conform het geldende reglement.

Artikel 10 Interpretatie overdrachtsprotocol

Ingeval er bij de uitvoering van dit overdrachtsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, dan zullen partijen betrokken bij de totstandkoming daarvan hierover een gezamenlijke uitspraak doen. Interpretatievraagstukken worden voorgelegd aan de partijen. Toepassingsvraagstukken worden voorgelegd aan de ASB, conform het geldende reglement.

Artikel 11 Sociale maatregelen

Indien er bij SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. binnen 5 jaar na de overgang sprake is van boventaligheid van medewerkers vanwege economische, technische of organisatorische redenen komen SXB en SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. overeen dat voor het betrokken personeel het laatst geldende Raam Sociaal Plan van de Saxenburgh Groep dat expireerde op 1 juli 2015 van toepassing is. Zodra medewerkers boventalig zijn zal SXB de begeleiding in het kader hiervan overnemen, en hebben medewerkers een gelijkwaardige rechtspositie als medewerkers van SXB die als gevolg van eerdergenoemde redenen boventalig zijn of worden.

Artikel 12 Medezeggenschap en personeelsbeleid

De medezeggenschap zal, conform de wet op de ondernemingsraad worden geregeld door een medewerker van Diagnostisch Centrum Vechtdal in de bestaande OR van SHO Groep B.V. zitting te laten nemen. SHO Diagnostisch Centrum Vechtdal B.V. zal als aparte kiesgroep worden benoemd. Op dit moment bestaat de OR van SHO Groep uit 7 leden, waarvan 3 kiesgroepen vanuit regio's en 4 kiesgroepen vanuit afdelingen.