SOCIAAL OVERGANGSPROTOCOL huisartsenpraktijk gezondheidscentrum De Boog

De ondergetekenden,

1. Stichting Zorggroep Almere, gevestigd te Almere, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door A.G. Hartemink (voorzitter Raad van Bestuur), hierna te noemen Zorggroep Almere
2. Maatschap Huisartsenpraktijk De Boog gevestigd te Almere, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door A.J. Dehpoor en M.A.J. Nijssen., hierna te noemen de maatschap

enerzijds

en

de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door H. van Engelen

en

de Federatie van Beroepsorganisaties in de zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door R. Barendse

Overwegende dat:

- Zorggroep Almere heeft besloten de activiteiten van de huisartsenpraktijk van gezondheidscentrum de Boog. te beëindigen en over te dragen aan de maatschap;

- Zorggroep Almere bij deze overdracht de werknemers, werkzaam voor dit organisatieonderdeel overdraagt aan de maatschap en deze overdracht wordt beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7, artikelen 662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek en werknemers met behoud van hun rechten en plichten o vergaan;

- Voornoemde werknemers bij de overgang voor hun arbeidsvoorwaarden geen gevolgen zullen ondervinden;

- De medewerkers die werkzaam zijn voor dit organisatieonderdeel de individuele keuze krijgen om vrijwillig af te zien van het recht van overgang van onderneming indien zij in dienst willen blijven van Zorggroep Almere en gedetacheerd worden naar de maatschap;

- Er geen sprake is van boventalligheid;

- Partijen de route en afspraken met betrekking tot deze overgang wensen vast te leggen in onderhavig Overgangsprotocol om zodoende duidelijkheid en transparantie te bieden aan de betrokken medewerkers;

- Er wordt een terugkeergarantie gegeven aan de medewerkers indien de maatschap zou besluiten om binnen 2 jaar na de overgang te stoppen;

- De medewerkers van dit onderdeel kunnen voor onbepaalde tijd blijven deelnemen aan interne sollicitatieprocedures van Zorggroep Almere. Zij verkrijgen dezelfde rechten die zij als intern sollicitant zouden hebben.

- Zorggroep Almere op grond van artikel 9.2.2 van de cao Gezondheidscentra, deel Arbeidsvoorwaardenregeling voor Huisartsen in Gezondheidscentra (AHG) het besluit tot de overdracht van dit organisatieonderdeel meldt aan de werknemersorganisaties.

Verklaren als volgt overeen te komen:

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. **Werkingssfeer en doel**
   Dit Overgangsprotocol wordt aangegaan in verband met de overdracht van de activiteiten en medewerkers van de huisartsenpraktijk van gezondheidscentrum de Boog aan de maatschap. Dit overdrachtsprotocol is van toepassing op de medewerkers die op de datum van overdracht (op 1 mei 2020) werkzaam zijn voor de huisartsenpraktijk van gezondheidscentrum de Boog.

2. **Begripsbepalingen**
   In dit protocol wordt verstaan onder:
   a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.1.1 van de cao Gezondheidscentra, deel AHG, genoemd in de aanhef.
      oude werkgever: de ondergetekende onder 1
      nieuwe werkgever: de ondergetekende onder 2
   b. **werknemer**: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
   c. **salaris**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen;
   d. **plaats van tewerkstelling**: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
   e. **ondernemingsraad**: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
   f. **CAO**: de Gezondheidscentra, deel AHG voor de huisartsen en de collectieve arbeidsovereenkomst Huisartsenzorg voor ondersteunende functies zijnde doktersassistente, praktijkondersteuner Somatiek, praktijkondersteuner GGZ, apotheker farmacotherapeut, physician assistant, teammanager bedrijfsvoering huisartsenzorg.

3. **Artikel 9.2.2**
   De bepalingen van dit protocol laten onverlet de verplichtingen ex artikel 9.2.2 cao Gezondheidscentra, deel AHG.

4. **Plichten van werkgever en van werknemer**
   De werkgevers en werknemers, op wie dit overgangsprotocol van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit protocol.

5. **Hardheidsclausule**
   In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit protocol afwijken. Indien er geen overeenstemming kan worden bereikt zal de situatie worden voorgelegd aan de bezwarencommissie als bedoeld in artikel 6 alvorens tot besluitvorming wordt overgegaan.

6. **Bezwarencommissie**
   1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
   2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
      - een lid wordt benoemd door de nieuwe werkgever;
      - een lid wordt benoemd door de FNV en FBZ gezamenlijk;
      - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.
      Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door Zorggroep Almere.

3. Indien een werknemer het niet eens is met de wijze waarop door werkgever toepassing is of wordt gegeven aan het Overgangsprotocol, kan hij of zij een bezwaar hierover voorleggen aan de bezwarencommissie, binnen 2 weken nadat de beslissing is meegedeeld aan de werknemer.
4. a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
   b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
   c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
   d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is.
5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6. a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
   b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
9. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per bezwaarschrift.

7. **Beschikbaarstelling Overgangsprotocol**
Zorggroep Almere zal er voor zorgdragen dat elke werknemer dit overgangsprotocol ontvangt, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

8. **Inwerkingtreding**
Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening

9. **Binding nieuwe werkgever**
De maatschap is aan dit protocol gebonden door medeondertekening.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

10. **Geen gedwongen ontslagen**
Als gevolg van de overgang zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

11. **Werkgelegenheid**
De werkgevers zullen bij de realisering van de overgang de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

12. **Organisatie- en personeelsformatieplan**
1. Zorggroep Almere heeft aan de OR een adviesaanvraag op grond van artikel 25 lid 1 WOR voorgelegd, die tevens omvat:
   - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de overgang;

- een formatieoverzicht van de oude werkgever onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende salarisschalen volgens de CAO.

2. a. Het advies is op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
   b. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
   c. Voordat het advies wordt uitgebracht wordt daaromtrent tenminste éénmaal overleg gevoerd in een Overlegvergadering tussen bestuurder en ondernemingsraad.
   d. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 26 van de WOR van toepassing verklaard.
   e. Met inachtneming van het advies neemt de werkgever een definitief besluit en brengt dit ten kennis van de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK III: INDIVIDUELE RECHTEN

13. **Arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden.**

1. Bij de overdracht gaan de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van werknemers van Zorggroep Almere, werkzaam voor de huisartsenpraktijk van gezondheidscentrum de Boog, van rechtswege over naar de maatschap met inachtneming van het overige in dit protocol bepaalde.

2. De werknemer zal per datum van overgang van rechtswege in dienst treden bij de nieuwe werkgever met behoud van volledige rechten en plichten, waaronder tenminste wordt verstaan: functie, salaris, huidige indeling in de salarisschaal en de maximaal te bereiken uitloop in de huidige salarisschaal, datum van indiensttreding (anciënniteit), arbeidsduur, werktijden, pensioenrechten, verlofrechten. De anciënniteit gaat over waar van toepassing (jubilieum, uitkering, afspiegelingsbeginsel).

Bij de overgang blijft de CAO Huisartsenzorg voor de ondersteunende functies en de cao Gezondheidscentra, deel AHG voor de huisartsen van toepassing en de aansluiting bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn gehandhaafd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een artikel opgenomen dat luidt: "Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen u en Stichting Zorggroep Almere. Als datum bij indiensttreding bij de maatschap geldt de datum waarop u in dienst kwam bij Zorggroep Almere (of een rechtsvoorganger).

14. **Verworven rechten**

1. Indien de werknemer op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de CAO heeft tegenover de oude werkgever, behoudt de werknemer deze rechten tegenover de nieuwe werkgever. Deze rechten worden geïnventariseerd door de oude werkgever en met instemming van de werknemer vastgesteld.
2. Regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlenen blijven voor die werknemers eveneens van kracht bij de nieuwe werkgever voor zover deze voor de werknemer in positieve zin afwijken ten opzichte van personeelsregelingen van de maatschap. Het betreft de regeling spaarverlof en de fietsenregeling.

Aldus overeengekomen te Almere, 30 maart 2020

Zorggroep Almere, namens deze:

A.G. Hartemink

De maatschap, namens deze:

A.J. Dehpoor en M.A.J. Nijssen

FNV, namens deze:

H. van Engelen

FBZ, namens deze:

Robert Barendse