

# **Sociaal Overdrachtsdocument**

**In verband met de overgang van onderneming van**

**de afdeling klinische farmacie van Stichting Apotheek Haagse Ziekenhuizen**

**naar**

**Stichting Haga Ziekenhuis**

**Stichting Medisch Centrum Haaglanden**

**5 december 2018**

**VERKLARING Ondergetekenden:**

**De huidige werkgever Stichting Apotheek Haagse Ziekenhuizen, hierna te noemen AHZ,**  
vertegenwoordigd door de heer A.C. Booiij, bestuurder

en

**De nieuwe werkgevers**

**Stichting Haga Ziekenhuis, hierna te noemen SHZ,**  
vertegenwoordigd door mevrouw C. Van de Wiel

**Stichting Medisch Centrum Haaglanden, hierna te noemen HMC,**  
vertegenwoordigd door de heer P.W. Doop

en

**1. FNV,**  
vertegenwoordigd door de heer C. de Beurs

**2. CNV Zorg en Welzijn,**  
vertegenwoordigd door de heer J. Veldt

**3. FBZ,**  
vertegenwoordigd door mevrouw J.H.M. Klerks

zowel gezamenlijk, als afzonderlijk, vormende de partij anderzijds, te noemen: "de organisaties van werknemers", verklaren naar aanleiding van en uitsluitend in verband met de overgang van de afdeling klinische farmacie van AHZ naar SHZ en HMC, dit Sociaal Overdrachtsdocument te zijn overeengekomen.

Getekend d.d. .... te Den Haag

**De huidige werkgever**

**Stichting Apotheek Haagse Ziekenhuizen**

Namens deze de heer A.C. Booij

**De nieuwe werkgevers**

**Stichting Haga Ziekenhuis**

Namens deze mevrouw C. Van de ~~Wiel~~

**Stichting Haaglanden Medisch Centrum**

~~namens deze de~~ heer P.W. Doop

**De organisatie van werknemers**

Namens FNV: de heer C. de Beurs

Namens CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief: de heer J. Veldt

Namens FBZ: mevrouw J.H.M. Klerks

## **INHOUDSOPGAVE**

Inleiding	pagina 5
Doel en uitgangspunten	pagina 5
Artikel 1: Werkgelegenheid	pagina 6
Artikel 2: Werkingsfeer, toepassing en hardheidsclausule	pagina 6
Artikel 3: Behoud arbeidsvoorwaarden	pagina 6, 7
Artikel 4: Sociaal Plan	pagina 7
Artikel 5: Werknemer volgt functie	pagina 7
Artikel 6: Pensioendeelname	pagina 7
Artikel 7: Plaats van tewerkstelling	pagina 7
Artikel 8: Werkdagen en werktijden	pagina 7, 8
Artikel 9: Datum in dienst	pagina 8
Artikel 10: Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	pagina 8
Artikel 11: Verlofrechten en jaaruren	pagina 8
Artikel 12: Vakantiegeld en eindejaarsuitkering	pagina 8
Artikel 13: Personeelsdossier	pagina 8
Artikel 14: Kandidaat interne vacatures	pagina 9
Artikel 15: Adviescommissie	pagina 9
Artikel 16: Medezeggenschap	pagina 9
Artikel 17: Interpretatie overdrachtsdocument	pagina 9

## **Inleiding**

Voor u ligt het Sociaal Overdrachtsdocument ten behoeve van de overgang van de afdeling klinische farmacie, bezet door werknemers van AHZ en werkzaam in de ziekenhuisapotheken van SHZ, LLZ of HMC, en welke afdeling (hierna aangeduid als afdeling klinische farmacie) wordt overgedragen aan SHZ of HMC, hierna te noemen overnemende partijen.

De overgang van de afdeling klinische farmacie van AHZ naar overnemende partijen is onder meer noodzakelijk om de toekomstige kwaliteit van de dienstverlening te borgen. De beoogde datum voor de overgang is 1 januari 2019.

## **Doel en uitgangspunten**

Uitgangspunt is een duurzame overgang. Doel van het Sociaal Overdrachtsdocument is om de overgang van de afdeling klinische farmacie met grote zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers als gevolg van de overgang te voorkomen en hun belangen te beschermen. AHZ en overnemende partijen verplichten zich tot een correcte uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsdocument.

De CAO Ziekenhuizen is van toepassing op de arbeidsrelaties met de werknemers van de afdeling klinische farmacie.

Dit Sociaal Overdrachtsdocument is het resultaat van overleg tussen de benoemde werkgevers en organisaties van werknemers. AHZ zal het Sociaal Overdrachtsdocument beschikbaar stellen aan de werknemers van de afdeling klinische farmacie.

### **Artikel 1. Werkgelegenheid**

De Wet Overgang van Onderneming (OVO) is van toepassing op deze overgang. De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd gaan van rechtswege over naar overnemende partijen. Bij overgang blijven de werkgelegenheid en de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken behouden. Ter bekrachtiging hiervan ontvangen de werknemers uiterlijk 10 werkdagen voor overgang een schriftelijke bevestiging waarin in ieder geval is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst bij de overnemende partij een voortzetting is van de arbeidsovereenkomst met AHZ met als aanvangsdatum de datum overgang.

Het overdrachtsdocument kent slechts twee ontvangende nieuwe werkgevers, te weten SHZ en MCH. Medewerkers van de apotheek die in het LangeLand ziekenhuis in Zoetermeer werken, blijven daar werken, maar doen dat vanuit een formele arbeidsrelatie met – en aansturing vanuit – het Hagaziekenhuis. Voor de tewerkstelling in het LLZ zal voor datum overgang een dienstverleningsovereenkomst (DVO) worden opgesteld. Deze DVO heeft geen invloed op de in het overdrachtsdocument vastgestelde arbeidsvoorwaarden.

### **Artikel 2. Werkingssfeer, toepassing en hardheidsclausule**

#### Werkingsfeer

Dit Sociaal Overdrachtsdocument is van toepassing op alle werknemers die op het moment van de overgang een dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd hebben bij AHZ en werkzaamheden verrichten die overgaan naar overnemende partijen. Dit geldt ook voor werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

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

AHZ heeft een overzicht opgesteld waarop de betreffende functies staan vermeld die overgaan, inclusief de bijbehorende formatie (zie bijlage).

#### Toepassing

Individuele rechten die aan dit Sociaal Overdrachtsdocument kunnen worden ontleend, blijven ook na de overgang van toepassing.

#### Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsdocument tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer leidt, kan deze een verzoek richten aan de betrokken werkgever om van deze regeling af te wijken. Indien de onbillijke situatie door de werkgever wordt erkend, zal deze in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsdocument afwijken voor zover dit valt binnen zijn eigen respectievelijke rechtsbevoegdheid.

### **Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden**

Voor de werknemers die overgaan naar overnemende partijen blijft de CAO Ziekenhuizen van toepassing. Het huidige salaris en de daarbij behorende schaal van de werknemers, op basis van de van toepassing zijnde CAO, alsmede afgesproken salarisgaranties, wordt overgenomen. Alle eerder individueel overeengekomen rechten en plichten van de betrokken werknemers gaan mee over. Lopende verplichtingen zoals studie, bij- en nascholing, zullen onverkort worden

overgenomen. De regelingen van de ontvangende organisatie zijn van toepassing na overgang. Werknemers zullen als gevolg van deze overgang per saldo geen arbeidsvoorwaardelijk nadeel ondervinden.

#### **Artikel 4. Sociaal Plan**

AHZ beschikt niet over een Sociaal Plan. Voor de werknemers die overgaan geldt dat het binnen de ontvangende partij vigerende Sociaal Plan van toepassing wordt.

#### **Artikel 5. Werknemer volgt functie**

De werknemers volgen van rechtswege de functie die zij conform contract bekleeden op het moment dat de werkzaamheden over gaan naar ontvangende partijen. Dat geldt ook voor werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Plaatsing van de betrokken werknemer bij ontvangende partijen geschiedt conform een van de hierna volgende uitgangspunten:

1. De werknemer volgt de functie zoals deze over zal gaan naar een van de ontvangende partijen;
2. Aan werknemers met een functie die niet vergelijkbaar bestaat bij de ontvangende partij zal een naar redelijkheid geschikte en aanvaardbare en daarmee passende\* functie worden aangeboden, waarbij rekening zal worden gehouden met de behoefte(s) van ontvangende partijen, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Plaatsing in een functie op één FWG-niveau lager zal geen gevolgen hebben voor de inschaling van betreffende werknemer. Deze blijft behouden.

*\* Een functie die gelet op het niveau van de oude functie, de voltooide of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, denkniveau, capaciteiten, competenties en persoonlijke omstandigheden en omvang van het huidige dienstverband, op een bepaalde moment redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Een passende functie heeft hetzelfde FWG-niveau of is één FWG-niveau hoger of lager ingedeeld dan de oude functie, een en ander onverlet het bepaalde in artikel 3 van dit protocol.*

#### **Artikel 6. Pensioendeelname**

Binnen AHZ en binnen overnemende partijen is het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (uitgevoerd door PfZW) van toepassing.

#### **Artikel 7. Plaats van tewerkstelling**

Bij de overgang zullen de huidige afspraken met betrekking tot standplaats waar mogelijk gevolgd worden. Er kan geen garantie worden gegeven dat de standplaats van tewerkstelling gehandhaafd blijft. Mocht de standplaats van werknemer wijzigen en de reisafstand dientengevolge toenemen, wordt de reiskostenvergoeding conform de CAO Ziekenhuizen aangepast.

#### **Artikel 8. Werkdagen en werktijden**

Afspraken met betrekking tot werkdagen en werktijden zullen zoveel mogelijk worden overgenomen. Als vanuit de bedrijfsvoering overgang naar een ander rooster noodzakelijk is dan zal een redelijke overgangperiode van 3 maanden in acht worden genomen om de individuele medewerker de gelegenheid te bieden om zijn of haar individuele situatie hierop aan te passen. In

onderling overleg kan een kortere periode worden afgesproken.

#### **Artikel 9. Datum in dienst**

De indiensttredingsdatum bij AHZ of diens rechtsvoorganger(s) blijft rechtsgeldig en is daarmee de basis voor al hetgeen de datum van indiensttreding betrekking op heeft, onder andere de bepaling van jubileumuitkeringen alsmede het vaststellen van de individuele rechtspositie in geval van toekomstige reorganisaties bij een van de ontvangende partijen als referentiekader voor de afspiegeling.

#### **Artikel 10. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

Voor zover werknemers op het moment van overgang gebruik maken van een regeling uit het meerkeuzesysteem en hierover nog een afbetalingsverplichting hebben, nemen werknemers deze afbetalingsverplichting mee naar overnemende partijen. Het volledige fiscaal voordeel blijft behouden.

#### **Artikel 11. Verlofrechten en Jaaruren**

##### Verlof en PLB

Opgebouwde, doch niet genoten verlof- en PLB-uren gaan mee over naar de ontvangende organisaties. Op verzoek van de werknemer kan een deel van dit verlof worden uitbetaald bij het laatste salaris voor de overgang, te weten de opgebouwde, nog niet genoten PLB-uren. Eventueel teveel genoten verlof- dan wel PLB-uren voor overgang worden in mindering gebracht op het laatste salaris.

Afspraken over al ingeroosterd en goedgekeurd verlof na overgang blijven onveranderd van kracht.

##### Jaaruren

Tegoeden en tekorten aan gewerkte uren in het kader van de jaarurensystematiek gaan over naar de ontvangende organisaties, tenzij de medewerkers anders hebben laten weten.

#### **Artikel 12. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering**

Het opgebouwde vakantiegeld en de eindejaarsuitkering worden overgedragen aan ontvangende partijen en aldaar in de reguliere maand (mei en december) uitbetaald.

#### **Artikel 13. Personeelsdossier**

De personeelsdossiers van de werknemers van AHZ worden in het kader van de overgang overgedragen aan overnemende partijen. De personeelsdossiers zullen, conform de wettelijke bepalingen die daarvoor gelden, geschoond worden overgedragen. Werknemers kunnen inzage krijgen in hun personeels- en overdrachtdossier en zullen hiertoe via een persoonlijk bericht door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld.



**Artikel 14. Kandidaat interne vacatures**

Indien een bij de overgang betrokken werknemer reageert op een interne vacature bij AHZ, geniet hij tot 1 jaar na datum overgang de status alsof hij interne kandidaat zou zijn.

**Artikel 15. Adviescommissie**

De individuele werknemer kan een beroep doen op de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) van de ontvangende partij. De taak van de ASB is uitsluitend op verzoek van de werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsdocument. Voor de Stichting Haga Ziekenhuis betreft dit de commissie zoals opgenomen in artikel 7 van het doorlopend sociaal plan van de Reinier Haga Groep. Voor de Stichting Medisch Centrum Haaglanden betreft dit de commissie zoals opgenomen in artikel 8 van het Sociaal Plan 2016-2018 dat inmiddels is verlengd tot 1 juli 2019.

**Artikel 16. Medezeggenschap**

De medezeggenschap voor de werknemers die overgaan zal worden geïntegreerd in de ondernemingsraad van de ontvangende organisatie. Werkgevers bevorderen daarnaast dat de betreffende ondernemingsraden voor de datum van overgang afspraken maken over een eventuele (goede en zorgvuldige) invulling hiervan.

**Artikel 17. Interpretatie overdrachtsdocument**

Interpretatie van dit Sociaal Overdrachtsdocument is voorbehouden aan betrokken partijen, zie hiervoor de Verklaring.