



OVERGANGSPROTOCOL ex. Hoofdstuk 14 cao Ziekenhuizen

De ondergetekenden,

Stichting Izore, centrum voor infectieziekten Friesland, gevestigd te Leeuwarden, Jelsumerstraat 6, 8917 EN, hierna te noemen: Izore

en

Stichting Certe, Medische Diagnostiek en Advies, gevestigd te Groningen, Van Swietenlaan 2, 9728 NZ, hierna te noemen: Certe

enerzijds, en

FNV, gevestigd te Amsterdam

en

CNV Zorg en Welzijn, gevestigd te Den Haag

en

FBZ, gevestigd te Utrecht

anderzijds, zijn het volgende overgangsprotocol overeen gekomen:

1. Werkingssfeer

Dit overgangsprotocol is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in de aanhef én op de werknemers die werkzaam zijn bij Izore en over gaan naar Certe. Dit protocol regelt de rechten en plichten ten aanzien van de personele gevolgen van de juridische fusie per 1 januari 2021.

2. Begripsbepalingen

In dit overgangsprotocol wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties (als bedoeld in artikel 1.1.1 lid a van de cao Ziekenhuizen) genoemd in de aanhef.
- b. oude werkgever: Izore.

- c. nieuwe werkgever: Certe.

- d. werknemer: degene met een arbeidsovereenkomst bij Izore, die overgaat naar Certe;
- e. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- f. plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- g. cao: de Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen.

3. Overgang van Onderneming, artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek

Izore heeft besloten haar activiteiten over te dragen aan Certe, ingaande 1 januari 2021. Per deze datum neemt Certe alle activiteiten van Izore over. In verband met deze overgang van activiteiten gaan de medewerkers van Izore van rechtswege over van Izore naar Certe.

Deze overgang van medewerkers van Izore naar Certe dient te worden beschouwd als een overgang in de zin van artikel 7: 662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek. De bepalingen van dit protocol laten onverlet de verplichtingen van de werkgevers ex artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

4. Inwerkingtreding

De overgangdatum is 1 januari 2021. Deze overeenkomst treedt derhalve in werking per die datum.

5. Plichten van werkgever en van werknemer

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

6. Werkgelegenheid

Als gevolg van deze overgang zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

7. Behoud individuele rechtspositie

- a. Alle werknemers die overgaan van de 'oude werkgever' naar de 'nieuwe werkgever', doen dit met volledig behoud van alle rechten en plichten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, omvang dienstverband, vakantie- en PLB-rechten (ook in het kader van de afbouwregeling PLB voor medewerkers van 45 jaar en ouder, die op 1-12-2009 in dienst waren) en overige verworven rechten. Voor de werknemers is en blijft de cao Ziekenhuizen van toepassing.
- b. De individuele medewerkers ontvangen geen nieuwe arbeidsovereenkomst, daar de arbeidsovereenkomst met Izore wordt voortgezet bij Certe. Er volgt daarvoor alleen een bevestiging, waarbij alle wettelijke en cao bepalingen blijven gelden en dat de datum van indiensttreding bij de oude werkgever en diens rechtsvoorgangers, als datum geldt van indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
- c. Opgebouwde PLB-uren, overuren, vakantie uren en vakantietoeslag uit 2020 worden meegenomen naar Certe.

Verworven rechten

- a. Indien de werknemer op het moment van overgang naar de 'nieuwe werkgever' aantoonbaar verworven rechten boven of naast de cao heeft tegenover de 'oude werkgever', behoudt de werknemer deze rechten.
- b. De 'oude werkgever' inventariseert per werknemer welke individuele en/of collectieve afspraken er nog lopen als aanvulling op de arbeidsovereenkomst (zoals een fietsregeling, studiekosten via de bruto netto regelingen, enz.). Het totaaloverzicht wordt aan de 'nieuwe werkgever' aangeleverd.

8. Overzicht van regelingen, verschil tussen Certe en Izore en oplossingen bij verschillen

Na overleg met de vakorganisaties (NU'91, FNV, FBZ en CNV) is een vergelijking gemaakt van de regelingen bij beide werkgevers en zijn de overeenkomsten en verschillen in kaart gebracht. Daar waar regelingen bij Certe negatief afwijken van die bij Izore, zijn afspraken gemaakt ter compensatie (zie bijlage).

9. Personeelsdossiers

Werknemers hebben het recht hun personeelsdossier voor de overdracht in te zien en kunnen eventuele onjuiste en niet meer relevante gegevens door HRM van Izore laten verwijderen. Voor die gegevens, waaraan wettelijke verjaringstermijnen zijn verbonden, zullen die in acht worden genomen.

10. Bezwarencommissie

a. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in die zal bestaan uit drie personen.

b. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:

- een lid wordt benoemd door de gezamenlijke werkgevers;
- een lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties FNV, FBZ en CNV;
- een onafhankelijke voorzitter, welke wordt benoemd door de twee eerder genoemde leden gezamenlijk.

De bezwarencommissie brengt aan de bij het bezwaar rechtstreeks betrokken werkgever(s) een zwaarwegend advies uit over eventuele bezwaren van werknemers. Het secretariaat voor de commissie wordt verzorgd door Certe.

De bezwarencommissie die is gekoppeld aan het sociaal plan Certe, zal ook fungeren als bezwarencommissie bij dit overgangsprotocol. Het reglement en de taken en bevoegdheden van voormelde commissie zal ook van toepassing zijn t.a.v. dit overgangsprotocol.

11. Beschikbaarstelling overgangsprotocol

Izore zal er zorg voor dragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit overgangsprotocol, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

13. Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit overgangsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal de werkgever in gunstige zin van dit overgangsprotocol afwijken. In die gevallen waarin het overgangsprotocol niet voorziet, zal de werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het overgangsprotocol.

Indien er tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de bezwarencommissie.

Aldus overeengekomen te Leeuwarden op 29 oktober 2020

Stichting Izore, centrum infectiepreventie Friesland, namens deze:

De heer J. Dijkstra, directeur IZORE

De heer drs. J.H.R. van Dam MSC, bestuurder IZORE

.....
Stichting Certe MDA, namens deze:

De heer drs. J.H.R. van Dam MSC, Raad van Bestuur

.....

De werknemersorganisaties

FNV, namens deze:

Mevrouw H. J. Schrage, bestuurder

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, namens deze:

Mevrouw C. van Dijk, bestuurder

FBZ namens deze

Mevrouw B. Sprokholt, bestuurder