

SOCIAAL OVERGANGSPROTOCOL

Overeenkomst tussen

Werkgevers

AZL, gevestigd aan de Albinusdreef 2, 2333 ZA Leiden, handelend onder de naam LUMC (hierna aangeduid als 'LUMC'), in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw K. Smit, raad van bestuur

en

Stichting Curium (hierna te noemen Curium-LUMC), gevestigd te Oegstgeest in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw E. M. Reinhard, directeur bedrijfsvoering

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormend de partij ter ener zijde, en

Organisaties van werknemers

- FNV, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer C. de Beurs;
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV connectief, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Spieseke;
- FBZ, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J. Klerks;
- NU'91, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Froklage;

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormende de partij ter andere zijde,

Nemen in aanmerking dat

- Het LUMC en Curium-LUMC hebben besloten tot integratie van Curium-LUMC in het LUMC
- Partijen in verband met deze overgang van onderneming willen afspreken hoe zij zich zullen opstellen ten aanzien van de betrokken werknemers.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt

Artikel 1 Werkingssfeer

Dit protocol wordt aangegaan in verband met de overgang van alle werknemers van Curium-LUMC die in het kader van de integratie van Curium-LUMC naar het LUMC overgaan per 1 januari 2021.

Deze integratie betreft een overgang van onderneming in de zin van art. 7: 662 e.v. BW (wet overgang ondernemingen).

Dit sociaal overgangsprotocol (hierna: protocol) is van toepassing op bovengenoemde werkgevers en op werknemers van Curium-LUMC die op de datum van overgang in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het protocol is ook van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de bepaalde tijd periode verstrijkt na de overgang.

Uitgesloten van de werkingssfeer zijn werknemers die reeds boventallig zijn, of (deels)boventallig zijn verklaard voor datum overgang, of met wie afspraken zijn vastgelegd dat zij op termijn boventallig worden.

Artikel 2 Inwerkingtreding

Dit protocol treedt in werking op de datum van de overgang. Beoogd is op 1 januari 2021 of later zodat de opgebouwde rechten van de werknemers met voorwaardelijke

pensioenrechten bij het PFZW (Flexpensioen) bij overgang onderneming behouden blijven.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

Als gevolg van de overgang zullen de werknemers van rechtswege in dienst treden van het LUMC, met inachtneming van het overige in dit protocol bepaalde. Er zullen als gevolg van de overgang geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

Voor de datum van overgang ontvangen de werknemers een schriftelijke bevestiging van de nieuwe werkgever waarin is aangegeven dat de huidige arbeidsovereenkomst met inachtneming van dit protocol en met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten overgaat naar het LUMC.

Artikel 4 Pensioendeelname

Vanaf datum overgang onderneming zijn de werknemers verplicht om toe te treden tot het pensioenfonds ABP. Vanaf dat moment zijn de werknemers aangesloten bij dat pensioenfonds.

Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden na de overgang

Na de overgang is op de arbeidsovereenkomst van de werknemer de cao UMC van toepassing inclusief alle bedrijfseigen regelingen (inclusief reiskostenregeling) van het LUMC. Afspraken hierover worden benoemd in artikel 6. Uitgangspunt is dat de individuele werknemer er per saldo niet op achteruit gaat. Vanaf 1 juli 2020 worden al voorbereidingen voor de overgang getroffen. Veranderingen in de arbeidsvoorwaarden tot aan de datum van overgang worden uiteraard nog meegenomen in de arbeidsvoorwaardenvergelijking.

Bij inpassing van de functie in het salarisgebouw van het LUMC behoudt de werknemer het salaris en salarisprospectief (= resterende periodieken en/of garanties van de betreffende salarisschaal die de werknemer heeft bij overgang) van Curium. Na de overgang worden het salaris en salarisprospectief niet aangepast aan de salarisontwikkelingen uit de cao GGZ maar aan die van de cao UMC.

Artikel 6 Vergelijking arbeidsvoorwaarden en individueel gesprek

Met iedere betrokken werknemer wordt **uiterlijk twee maanden voor datum overgang** naar het LUMC een individueel gesprek gevoerd door een personeelsadviseur van werkgever.

De nadelige verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de arbeidsvoorwaarden bij Curium en bij het LUMC voor de werknemer zijn bij de overgang zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in **bijlage 1** minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand aan deze overgang van toepassing was.

De werkgever zal voorafgaand aan dit gesprek voor de betreffende werknemer schriftelijk inzichtelijk maken wat de verschillen betreffen tussen beide cao's.

De vergelijking van arbeidsvoorwaarden is limitatief vastgelegd in **bijlage 1** bij dit protocol.

Tijdens dit gesprek worden alle verworven rechten, toegekende garanties, en lopende afspraken voor zover eenduidig te herleiden en aannemelijk te maken, vastgelegd en aan de werknemer schriftelijk bevestigd.

Deze afspraken met de betrokken werknemers zijn voor de overdracht door Curium-LUMC geïnventariseerd middels het individueel gesprek, vastgesteld, en bij LUMC bekend gemaakt. Deze verworven rechten gaan onverkort mee over naar LUMC.

De volgende individuele bestaande arbeidsvoorwaarden die niet zijn meegenomen in bijlage 1 blijven behouden bij de overgang:

- vergoeding Voorbehouden Handelingen (500 euro netto per jaar)

- vergoeding hoofd BHV
- BHV-gratificaties
- Vergoeding achterwacht technische dienst

Als uit de opgetelde vergelijking van arbeidsvoorwaarden (**bijlage 1**) volgt dat deze vergelijking voor de werknemer negatief uitvalt, ontvangt de werknemer een bruto toelage ter hoogte van het bruto verschil vanaf 25 euro per maand.

Artikel 7 Werkzaamheden na overgang

Bij de overgang blijven de werkzaamheden die de werknemer op datum overgang conform arbeidsovereenkomst vervult, zoveel mogelijk ongewijzigd. In ieder geval zal de functie die de werknemer gaat verrichten na overgang een minimaal gelijkwaardige functie zijn. Dit geldt ook voor werknemers die op het moment van overgang (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Een gelijkwaardige functie is een functie op hetzelfde salarisniveau, waarbij de werkzaamheden en functie eisen niet of nauwelijks afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de overgang.

Artikel 8 Werktijden

Er zal door de overgang voor de werknemer geen wijziging in de omvang van het aantal uren en het aantal te werken dagen plaatsvinden. Werktijden kunnen door het LUMC worden aangepast indien dat aantoonbaar noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering en er voor de werknemer geen minder ingrijpende alternatieven zijn. Bij wijziging zal zo veel als mogelijk rekening worden gehouden met de belangen van de werknemer en wordt de werknemers voldoende in de gelegenheid gesteld om voorafgaande aan de wijziging zijn privésituatie hierop aan te passen.

Artikel 9 Verlof

Van alle betrokken werknemers zullen de opgebouwde en nog niet opgenomen verlofuren en LFB-uren bij Curium-LUMC meegenomen worden naar het LUMC.

Reeds voor de overgang gemaakte afspraken inzake geplande vakantie-/ vrije dagen, studieverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof etc. zullen onverkort bij het LUMC worden overgenomen.

Overuren die nog niet zijn gecompenseerd kunnen worden meegenomen naar het LUMC of met instemming van de werknemer worden uitbetaald.

Voor werknemers die conform de overgangsregeling cao GGZ recht hebben op jaarlijkse extra LFB uren, geldt dat deze opbouw van extra LFB uren materieel blijft bestaan.

Artikel 10 Vakantiegeld en Eindejaarsuitkering

De tot aan de overgangdatum opgebouwde eindejaarsuitkering en vakantiegeld worden door Curium uitbetaald.

Artikel 11 Overnemen dienstjaren

Na overgang dienstverband behouden werknemers ontslagbescherming conform de wet. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bij reorganisaties waarmee de werknemer nadien te maken kan krijgen, worden de dienstjaren opgebouwd bij de werkgevers (Curium-LUMC en LUMC) en hun rechtsvoorgangers meegeteld bij de bepaling

van de anciënniteit binnen de leeftijdscategorie uitwisselbare functies. Dit uitgangspunt geldt ook bij toepassing van het anciënniteitsbeginsel, de transitievergoeding, de jubileumgratificatie geldende in de cao UMC, de duur van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn, en de diverse arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten waarbij dienstjaren een rol spelen, voor zover wettelijke bepalingen daarvoor ruimte bieden.

Artikel 12 dienstjaren gratificatie

Tot 1 januari 2022 (= tot 12 maanden na overgangdatum) krijgen de werknemers die onafgebroken 12,5 jaar in dienst zijn bij Curium-LUMC nog een gratificatie conform cao GGZ.

Artikel 13 Personeelsdossier

De personeelsdossiers van de genoemde werknemers worden per datum overgang van onderneming aan het LUMC overgedragen. De personeelsdossiers worden geschoond conform de richtlijnen Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de geldende bewaartermijnen.

Jaargesprekken, verslagen over functioneren/beoordelingen of disciplinaire maatregelen die ouder zijn dan 24 maanden gaan niet mee over naar het LUMC. Werknemers hebben vooraf de gelegenheid gekregen inzage in hun personeelsdossier te hebben en kunnen, als de gegevens feitelijk onjuist zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen.

Artikel 14 Medezeggenschap

Tussen Curium-LUMC en LUMC worden in overleg met hun beider Ondernemingsraden afspraken gemaakt die een adequate vertegenwoordiging van de werknemers die overgaan waarborgt vanaf het moment van overgang.

Artikel 15 Sociaal Plan

Voor zover niet in tegenspraak met voorliggend overgangsprotocol blijft het Sociaal Plan op 8 oktober 2018 gesloten tussen Curium-LUMC en organisaties van werknemers van kracht tot 1 januari 2021, of zoveel eerder of later als de daadwerkelijke integratie van Curium-LUMC in het LUMC is geëffectueerd.

Artikel 16 Hardheidsclausule

Indien de werknemer constateert dat dit protocol leidt tot een onbillijke en/of onredelijke situatie dan zal hij/zij in gesprek gaan met een personeelsadviseur over deze situatie.

Indien het LUMC als werkgever en/of Curium-LUMC als latende werkgever constateert dat sprake is van een onbillijke en/of onredelijke situatie zal het LUMC en/of Curium-LUMC in gunstige zin voor de werknemer van dit protocol afwijken. Een individuele werknemer kan schriftelijk bezwaar maken op de bepalingen genoemd in dit sociaal overgangsprotocol bij de bezwarencommissie van het LUMC.

Artikel 17 Interpretatie overgangsprotocol

In geval er bij de uitvoering van dit overgangsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, dan zullen partijen betrokken bij de totstandkoming daarvan hierover een gezamenlijke uitspraak doen. Het bepaalde laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de rechter.

Aldus overeengekomen te Oegstgeest, op datum

Werkgevers:

- Curium-LUMC

- LUMC

Organisatie van werknemers:

- FNV, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer C. de Beurs;
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV connectief, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Spieseke;
- FBZ, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J. Klerks;
- NU'91, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Froklage

Bijlage 1 Toepassing arbeidsvoorwaarden bij overgang van Curium-LUMC naar LUMC

Toepassing arbeidsvoorwaarden bij overgang van Curium-LUMC naar LUMC

Uitgangspunt is dat de werknemers er bij overgang van Curium-LUMC naar LUMC geen negatieve gevolgen ondervindt. Hierbij gaan de werknemers over van de cao GGZ naar de cao UMC.

a. Bij inschaling van cao GGZ naar cao UMC is sprake van een horizontale overgang. Bij horizontale overgang geldt het bruto maand salarisbedrag van de werknemer als uitgangspunt. Komt het salarisbedrag niet voor in de betreffende schaal in de cao UMC, dan wordt hij ingeschaald in het naast hogere inpassingstabelnummer. Overtreft het salarisbedrag het maximumsalaris van de betreffende schaal in de cao UMC dan wordt de werknemer ingepast in het naast hogere inpassingstabelnummer buiten de inpastabel van de schaal in de cao UMC. Indien het perspectief bij de cao GGZ uitstijgt boven de schaal van de cao UMC, behoudt de werknemer ook het perspectief in de vorm van extra periodiekenums cao-loonstijgingen evenals pensioenopbouw etc. vinden gewoon plaats over de extra periodieken.

b. Vervolgens zal, in aanvulling op het bepaalde in lid a, op het moment van overgang, de arbeidsvoorwaarden van Curium-LUMC vergeleken worden met de arbeidsvoorwaarden bij LUMC op basis van in ieder geval de volgende items en worden opgeteld:

- maandsalaris;
- tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer;
- vergoeding dienstreiskosten;
- vakantie-uitkering
- eindejaarsuitkering;
- pensioen en ao premie
- verlofuren: aantal en opbouw;
- LFB en overgangsrecht;
- vergoeding ORT;
- vergoeding (IZZ)zorgverzekering;
- vergoeding kosten BIG/SKJ-registratie;
- vergoeding parkeerkosten;
- budget medisch specialist;
- (evt) individuele rechten en garanties.

Wanneer de overgang van onderneming voor de werknemer negatieve gevolgen van minimaal 25 euro bruto per maand heeft op bovenstaande opgetelde items, zal dit gecompenseerd worden door een toelage per maand. Dit gebeurt op zodanige wijze dat de werknemer geen financieel bruto nadeel leidt door onderhavige overgang.

Er wordt de navolgende omrekentabel toegepast om de berekeningswijze voor de werknemer inzichtelijk te maken.

OMREKENTABEL:

Curium-LUMC en LUMC:

Bruto: Maandsalaris + 1/12 VT + 1/12 eju + (aantal verlofuren x bruto uurloon op 1/7/20):12
+(aantal jaarlijkse PLB uren x bruto uurloon op 1/7/20):12 + gemiddelde maandelijks
vergoeding ORT (berekend over laatste 12 maanden) + (evt) individuele rechten en garanties
– pensioen premie werknemer – ao-premie werknemer

Netto: woonwerk-verkeer vergoeding per maand + dienstreiskosten gemiddeld per maand
(berekend gemiddelde over laatste 12 maanden) + vergoeding zorgverzekering + kosten

vergoeding BIG Registratie (vergoeding omrekenen naar maandbedrag) + kosten vergoeding budget medisch specialist uitgerekend op maandbasis + gemiddeld maandbedrag parkeerkosten dienstreizen (berekend over de laatste 12 maanden).

Bruto totaal verschil (Curium-LUMC - LUMC) + **netto totaal verschil** (Curium-LUMC - LUMC)

Situatie 1:

Bruto verschil positief en Netto verschil positief: het netto verschil wordt gebruteerd en opgeteld bij het bruto verschil en als zodanig maandelijks als toelage verstrekt.

Situatie 2:

Bruto negatief verschil, netto positief verschil. Het negatieve bruto verschil wordt netto gemaakt. Indien nettoverschil positief na aftrek positief is, wordt het verschil gebruteerd en als zodanig maandelijks verstrekt.