

SOCIAAL OVERDRACHTSPROTOCOL *Nieuw Amstelrade* Amstelring - Ons Tweede Thuis

De ondergetekenden, STICHTING AMSTELRING GROEP statutair gevestigd te (1069 BW) Amsterdam en daar kantoorhoudende aan de Saaftingestraat 8, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 33299171, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder I.E. Borghuis ('Amstelring')

en

STICHTING ONS TWEEDE THUIS (Ons Tweede Thuis) statutair gevestigd te Aalsmeer en kantoorhoudend te (1431 RM) Aalsmeer aan de Vuurdoornstraat 11, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 41222478, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder de heer Roelof Jan Willem de Bruijn ('Ons Tweede Thuis', 'OTT'), de werkgevers

en organisaties van werknemers:

FNV, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door: A.Kowsari
NU'91, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door: E.Tibbe
FBZ, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door: M.Langerak
CNV, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door: A.Spieseke

Overwegende, dat:

Stichting Amstelring Groep wil overgaan tot het overdragen van het onderdeel Nieuw Amstelrade, dat zich richt op mensen met lichamelijke beperkingen en Niet Aangeboren Hersenletsel aan Stichting Ons Tweede Thuis.

Dit voornemen komt voort uit zorginhoudelijke gronden. De zorg en ondersteuning die Nieuw Amstelrade biedt aan bewoners/cliënten met lichamelijke beperkingen en met Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH) past beter bij een organisatie als OTT en minder goed bij Amstelring. Amstelring richt zich meer op zorg in de thuissituatie en ouderen zorg. In de zoektocht naar een inhoudelijke betere samenwerking is vanuit de beide besturen de voorkeur ontstaan om NA over te dragen aan OTT. Het betreft een overname volgens de principes van overgang van onderneming (OVO).

Gezamenlijk is de haalbaarheid van de overdracht onderzocht en is onderhandeld over de voorwaarden van de overdracht. Er is overeenstemming bereikt over de overdracht en de voorwaarden verbonden aan de overdracht. Deze worden vastgelegd in een Koopovereenkomst. De overdracht zal eerst per 1 april 2020 plaatsvinden op basis van de beginselen van overgang van onderneming (OVO), met daarnaast enkele bijzondere afspraken zoals in dit protocol beschreven.

In dit Sociaal OverdrachtsProtocol leggen beide zorgaanbieders en betrokken werknemersorganisaties de afspraken vast rondom de (opvang van de) gevolgen voor de medewerkers van Nieuw Amstelrade.

Op 18 september 2019 heeft Amstelring een adviesaanvraag betreffende de voorgenomen overdracht voorgelegd aan de ondernemingsraad Amstelring.

Op 13 november legde Amstelring, aanvullend, een instemmingsaanvraag voor betreffende een voorstel voor de opvang van de personele gevolgen van de overdracht dat tussen Amstelring en Ons Tweede Thuis is overeengekomen op bestuurlijk niveau, met als uitgangspunt dat medewerkers die overgaan en in het bijzonder medewerkers die vrijwillig overstappen van de cao VVT naar de bij OTT gebruikelijke cao Gehandicaptenzorg, een minimaal gelijkwaardig pakket arbeidsvoorwaarden krijgen aangeboden en er niet op achteruit zullen gaan. Het heeft de voorkeur van OTT dat medewerkers overstappen naar de cao G om reden van doelmatige bedrijfsvoering.

Op 3 december 2019 adviseerde de OR Amstelring over de voorgenomen overdracht en zag, onder voorwaarden, geen bezwaar. Met betrekking tot het instemmingsverzoek adviseerde de OR om overeenstemming te zoeken met de vakbonden daarover.

De gemaakte afspraken tussen werkgevers en tussen werkgevers en werknemersorganisaties zijn in dit protocol en de bijlagen daarbij vastgelegd.

Partijen komen in verband met de overdracht van het onderdeel *Nieuw Amstelrade* van Amstelring aan Ons Tweede Thuis per 1-04-2020 het volgende overdrachtsprotocol overeen.

1. Werkingsfeer

Dit overdrachtsprotocol is van toepassing op de bovengenoemde werkgevers Amstelring en Ons Tweede Thuis én op de werknemers die op de datum van overdracht in dienst zijn van Amstelring en werkzaam zijn voor Nieuw Amstelrade. Voor werknemers die naast hun functie in Nieuw Amstelrade ook op een andere afdeling of organisatieonderdeel werkzaam zijn bij Amstelring, geldt dit protocol alleen voor het deel van hun functie bij Nieuw Amstelrade. Amstelring heeft een lijst opgesteld waarop de betrokken werknemers met hun functie en de omvang van hun dienstverband op de ondertekeningdatum van dit protocol zijn vermeld. Deze lijst is als bijlage bij dit overgangsprotocol opgenomen. Ook worden alle werknemers die op deze lijst staan hierover geïnformeerd. Dit overdrachtsprotocol regelt de personele gevolgen van de overname van de activiteiten en de betrokken werknemers van Amstelring aan Ons Tweede Thuis.

2. Begripsbepalingen

In dit overdrachtsprotocol wordt verstaan onder:

- a. Amstelring: Stichting Amstelring Groep, gevestigd te Amsterdam
- b. Ons Tweede Thuis: Stichting Ons Tweede Thuis, gevestigd te Aalsmeer
- c. werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek en artikel 2 van Hoofdstuk 1 van de cao VVT en Jeugdgezondheidszorg 2019-2021 een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan en werkt bij/voor het onderdeel Nieuw Amstelrade;
- d. werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek en artikel 1.1 b van Hoofdstuk 1 van de cao Gehandicaptenzorg 2019-2021 een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan en werkt bij/voor het onderdeel Nieuw Amstelrade;
- e. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering;
- f. plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- g. cao VVT: de collectieve arbeidsovereenkomst VVT en Jeugdgezondheidszorg 2019-2021
- h. cao G: de collectieve arbeidsovereenkomst Gehandicaptenzorg 2019-2021

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

De overname van *Nieuw Amstelrade* van Amstelring door Ons Tweede Thuis dient te worden beschouwd als een overname in de zin van artikel 7:662 t/m 666 van het Burgerlijk Wetboek.

4. Inwerkingtreding en looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking per datum ondertekening en eindigt de dag na de overdracht. Voor enkele bepalingen in dit protocol geldt gezien de aard van deze bepalingen een langere doorlooptijd.

5. Plichten van werkgevers en van werknemers

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

6. Geen gedwongen ontslagen

Als gevolg van de overgang zullen de in de bijlage vermelde werknemers van rechtswege in dienst treden van Ons Tweede Thuis. Continuïteit van zorg en behoud van werk is een uitgangspunt van de Raden van Bestuur van beide organisaties. Er zullen als gevolg van de overgang geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Met betrekking tot de functie van teamleider zijn specifieke afspraken gemaakt, waarbij de garantie wordt afgegeven dat de teamleiders in ieder geval in het eerste jaar na de overdracht hun functie kunnen behouden.

De functie van teamleider bij Ons Tweede Thuis komt te vervallen na de invoering van het huidige besturingsmodel (zelforganisatie).

Na het eerste jaar gaat de werkgever Ons Tweede Thuis met deze medewerkers in overleg over de volgende mogelijkheden:

- Er wordt gezocht naar een passende functie binnen Ons Tweede Thuis. Bij plaatsing in een passende functie, geldt een salarisgarantie inclusief uitloop.

Een passende functie is een functie die gelet op het niveau van de huidige functie of binnen afzienbare termijn af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen, daarin begrepen de werknemer die binnen een reële termijn (een richtlijn hiervoor is twaalf maanden) kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan 1 salarisschaal hoger of 1 salarisschaal lager zijn dan de huidige functie.

- De medewerker kan met de werkgever een geschikte functie overeenkomen.

Een geschikte functie is een functie die niet passend is, maar die de werknemer bereid is te vervullen en eventueel met een redelijke investering (richtlijn is 12 maanden) in opleiding en ondersteuning door de werknemer uitgevoerd kan worden, De kosten voor opleiding en ondersteuning zijn voor rekening van de werkgever. Een geschikte functie kan meer dan 1 schaal hoger of lager zijn. Bij een geschikte functie met een lagere schaal is een afbouwregeling, conform het beleid van OTT d.w.z. een gelijkmatige afbouw van 5 jaar (20% per jaar), van toepassing.

7. Behoud individuele rechtspositie

- a. Alle betrokken werknemers zullen van rechtswege overgaan van de oude naar de nieuwe werkgever, met volledig behoud van alle individueel verworven rechten voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst dan wel het personeelsdossier, waaronder ten minste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, omvang dienstverband.
- b. Voor de werknemers blijft de cao VVT dan wel Gehandicaptenzorg van toepassing. Werknemers hebben de vrijwillige keuze om over te stappen van de cao VVT naar Gehandicaptenzorg. De overgang van de cao VVT naar de cao G is vastgelegd in "CAO vergelijking en regelingen NA-OTT dd 5-3-2020 Daarbij is de afspraak dat, gekeken naar het totaalpakket, werknemers er niet op achteruit mogen gaan. Zie bijlage CAO vergelijking en regelingen NA-OTT dd 5-3-2020
- c. Wijzigingen in functie als gevolg van de overdracht zijn niet aan de orde. Bij aanpassing aan de functiebenamingen en inpassing in het functiehuis van Ons Tweede Thuis na de datum van overdracht behoudt de werknemer ten minste de salarisschaal en uitloop van de oorspronkelijke functie. Bestaande salarisgaranties worden eveneens meegenomen.
- d. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd treden voor onbepaalde tijd in dienst van Ons Tweede Thuis. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd treden voor de resterende tijd van die arbeidsovereenkomst in dienst van Ons Tweede Thuis. Indien op datum overgang nog een proeftijd geldt, blijft deze voor de resterende termijn van kracht.
- e. Leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst bij Amstelring gaan van rechtswege mee over naar Ons Tweede Thuis voor de duur van hun leerarbeidsovereenkomst. Dit betekent dat Ons Tweede Thuis hen werkperspectief biedt.
- f. Er zal door de overgang voor de werknemer geen wijziging in de omvang van het aantal uren plaatsvinden. Werktijden kunnen in overleg met de werknemer door de Ons Tweede Thuis worden aangepast indien dat noodzakelijk is voor het bedrijfsbelang en nadat een gedegen belangenafweging is gemaakt. Bij wijziging zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden met wensen van de werknemer en wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om zijn privésituatie hierop aan te passen.
- g. Na de overdracht is de standplaats ongewijzigd, tenzij het de volgende functies betreft: Beleidsmedewerker, vrijwilligerscoördinator en praktijkopleider. Indien als gevolg hiervan de reisafstand woon- werkverkeer voor de werknemer langer wordt, zullen de extra kosten van woon-werkverkeer – indien en voor zover die al niet standaard door de nieuwe werkgever op grond van de cao of op grond van een door de nieuwe werkgever met zijn OR afgesproken regeling wordt vergoed – worden gecompenseerd, waarbij deze compensatie over een periode van vier jaar met telkens 25% worden afgebouwd (100%/75%/50%/25%). De extra kosten woon-werkverkeer worden berekend op basis van de kosten van openbaar vervoer, ook wanneer de werknemer met eigen vervoer reist. Extra reistijd van meer dan een kwartier boven de oude reistijd wordt eveneens gecompenseerd, met een afbouw over een periode van vier jaar met telkens 25%. Mocht de extra

reistijd dusdanig lang zijn voor de werknemer, dan kan op initiatief van werknemer en in overleg met werkgever gezocht worden naar ander passend werk.

- h. De huidige arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet bij Ons Tweede Thuis, waarbij voor alle wettelijke- en cao-bepalingen de datum van indiensttreding bij Amstelring (of diens onmiddellijke rechtsvoorgangers) geldt als datum van indiensttreding bij Ons Tweede Thuis, waarbij de diensttijd voorafgaand aan onderbrekingen korter dan 6 maanden (of 3 maanden vóór 1 januari 2015) wordt meegeteld.
- i. Van alle betrokken werknemers zullen de opgebouwde en nog niet opgenomen verlofuren en PLB/uren bij Amstelring meegenomen worden naar Ons Tweede Thuis.
- j. De tussen een werknemer en Amstelring gemaakte afspraken over opname van verlof, PBL-verlof en geplande vakanties zullen door de Ons Tweede Thuis worden gerespecteerd.
- k. Opgebouwde eindejaarsuitkering en vakantiegeld worden door de oude werkgever overgedragen aan de verkrijgende werkgever, en daar in de reguliere maand (november, december en mei) uitbetaald.
- l. Ons Tweede Thuis draagt zorg voor continuering van deelname van de werknemers aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

8. Medezeggenschap

De huidige twee leden van de OR Amstelring (NA) nemen officieel zitting per 1 april 2020 in de OR OTT. De OR OTT nodigt ze per direct uit aanwezig te zijn bij de vergaderingen van OTT in de rol van toehoorder.

De faciliteitenregeling van OTT is voor deze twee leden per 1 april van toepassing. Dit is in ieder geval tot de verkiezingen in oktober 2020.

De OC Nieuw Amstelrade blijft tot de verkiezingen in oktober 2020 in tact met de faciliteitenregeling van Amstelring. Hiervoor is gekozen omdat ze tijdens de overgang van toegevoegde waarde kunnen zijn. De OC zal functioneren als gesprekspartner en klankbord van de manager voor NA.

Alle medewerkers van Nieuw Amstelrade wordt gelegenheid gegeven zich verkiesbaar te stellen voor de verkiezingen OR-OTT, in oktober 2020, indien voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in de WOR. Er zijn 2 geormeerde zetels in de OR-OTT voor de NAH.

9. Inzage Personeelsdossier

De personeelsdossiers worden door Amstelring overgedragen aan Ons Tweede Thuis, met inachtneming van het gestelde hierover in de Algemene Verordening Gegevensbescherming. In ieder geval gaan de individuele overeenkomsten en wijzigingen daarop mee naar de nieuwe organisatie. Verzoeken van werknemers om onderdelen van het personeelsdossier uit het dossier te verwijderen, zullen waar mogelijk na beoordeling op rechtsgrond en/of wettelijke verplichting door HR adviseur worden gehonoreerd. Het is mogelijk – onder opschorting van de overdracht – bezwaar en beroep in te dienen bij de Klachtencommissie Medewerkers van Amstelring.

10. Arbeidsongeschikte werknemers

Werknemers die per 1 januari 2020 meer dan 13 weken arbeidsongeschikt zijn blijven nog in dienst van Amstelring, maar re-integreren bij Ons Tweede Thuis. Ditzelfde geldt voor medewerkers die op de Peildatum korter dan 13 weken arbeidsongeschikt is, maar waarbij een zodanig ziektebeeld is vastgesteld dat het redelijkerwijs niet te verwachten valt dat de Medewerker binnen een periode van 13 weken na aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid in staat zal zijn om de met hem/haar overeengekomen werkzaamheden geheel te hervatten.

- Bij volledige beter melding gaat de werknemer op basis van dit overgangsprotocol alsnog van rechtswege over naar Ons Tweede Thuis voor het verrichten van de met hem/haar overeengekomen functie
- Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, na 2 jaar ziekte, gaat de medewerker alsnog van rechtswege over naar Ons Tweede Thuis voor het verrichten van de met hem/haar overeengekomen werkzaamheden waarbij de omvang van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan de mate waarin de zieke medewerker arbeidsongeschikt is;
- Zieke medewerkers, waarbij de inzet van de re-integratie het terugkeren in de met hem/haar overeengekomen eigen werkzaamheden is, re-integreren bij Ons Tweede Thuis.

Amstelring en Ons Tweede Thuis spannen zich zoveel mogelijk in om eventuele praktische problemen die hierbij ontstaan gezamenlijk en in goed overleg op te lossen

De begeleiding gedurende de re-integratie gebeurt door Amstelring en door de arbodienst van Amstelring.

11. Verworven rechten

- a. Verworven rechten en aanspraken worden vòòr de datum van overdracht geïnteriseerd en indien dit door werknemer en werkgever wenselijk wordt geacht, schriftelijk vastgelegd door Amstelring en bij Ons Tweede Thuis bekend gemaakt. Denk bijv. aan thuiswerken of specifieke werktijden. Indien de werknemer op het moment van overgang naar de nieuwe werkgever verworven rechten boven of naast de cao heeft tegenover de oude werkgever, behoudt de werknemer deze rechten en worden ze vastgelegd in het personeelsdossier.
- b. Schriftelijk vastgelegde regelingen waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlenuen blijven voor die werknemers eveneens van kracht in de nieuwe situatie.

12. Sociaal Plan

In artikel 6 is aangegeven dat geen reorganisatie is voorzien ten gevolge van de overname en is ook een gerelateerde functieggarantie afgegeven voor het eerste jaar. Voor de teamleiders zijn aanvullende bepalingen opgenomen. Mochten in jaar twee na overname zich nog bijzondere situaties voordoen waarin een verband bestaat met de overname dan zal OTT in overleg treden met de vakbonden.

13. Interne sollicitatie bij oude werkgever

Werknemers die op de datum van de overdracht in dienst waren bij Amstelring zullen tot en met 31 december 2021 gelden als interne sollicitant bij sollicitaties op vacatures bij Amstelring.

14. Medewerkers met een formatieverdeling

Werknemers waarbij sprake is van een formatieverdeling krijgen een individueel gesprek aangeboden waarin wordt besproken in hoeverre zij het deel dat zij bij Amstelring werken nog in stand willen houden naast het deel dat van rechtswege overgaat naar Ons Tweede Thuis. Indien werknemer het niet wenselijk acht twee verschillende werkgevers te hebben, dan wordt in gezamenlijkheid en redelijkheid gezocht naar een passende oplossing. Indien het niet lukt om een passende oplossing te vinden, moet de medewerker zelf een keuze maken om bij beide werkgevers in dienst te blijven danwel bij een van beide het dienstverband te (laten) beëindigen.

15. Voorkoming onbillijkheid

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Overdrachtsprotocol zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsprotocol afwijken, zonder dat dit enig precedent kan scheppen voor andere situaties.

16. Klachtenregeling

Bij verschil van opvatting tussen Ons Tweede Thuis en werknemer over de toepassing van dit overdrachtsprotocol kan het geschil worden voorgelegd aan de klachtencommissie voor medewerkers van Ons Tweede Thuis. Zie voor verdere informatie bijgaande Procedure Klachtenbehandeling Medewerkers.

17. Beschikbaarstelling overdrachtsprotocol

Amstelring draagt zorg voor een goede en tijdige informatieverstrekking aan de werknemers, als bedoeld in artikel 1, en stelt een exemplaar van dit overdrachtsprotocol ter beschikking aan de werknemers. Voor datum overgang ontvangen de werknemers een schriftelijke bevestiging van de nieuwe werkgever waarin is aangegeven dat de huidige arbeidsovereenkomst met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten worden voortgezet bij Ons Tweede Thuis, alsmede naar dit protocol wordt verwezen. Eventuele nieuwe afspraken met de medewerker, zoals overgang naar de cao G, worden eveneens schriftelijk vastgelegd en bevestigd door OTT.

18. Interpretatieverschillen

De interpretatie van het onderhavige overdrachtsprotocol is voorbehouden aan de partijen zoals vermeld in de aanhef, die zich door ondertekening aan dit protocol hebben verbonden, gezamenlijk.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 5 maart 2020

Stichting Amstelring Groep, namens deze: mevrouw I.E. Borghuis

Ons Tweede Thuis, namens deze de heer RJW de Bruijn

FNV, namens deze: mevrouw A Kowsari

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, namens deze: de heer A Spieseke

FBZ, namens deze: mevrouw M Langerak

NU'91, namens deze: mevrouw E Tibbe