

AmphiA

Sociaal Overdrachtsplan

KCHL

Datum

15 april 2020

Status

Definitief

Auteur(s)

Job Meijs

Karen Knook

Karin van der Lugt

Inhoud

Inhoud.....	2
Verklaring.....	3
Inleiding.....	4
1. Doel en uitgangspunten	5
1.1 Doel Sociaal Overdrachtsplan	5
1.2 Afspraken.....	5
1.3 Algemene uitgangspunten	5
2. Werkingssfeer, toepassing, hardheidsclausule.....	6
2.1 Werkingssfeer.....	6
2.2 Hardheidsclausule.....	6
2.3. Interpretatie van het overdrachtsdocument.....	6
3. Regelingen	7
3.1 Werkgelegenheidsgarantie	7
3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden	7
3.3 Functie	7
3.4 Personeelsdossiers	7
3.5 Overnemen dienstjaren.....	7
3.6 Jubileumuitkering	7
3.7 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid	7
3.8 Bevestiging	7
3.9 Overnemen vakantie en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+	8
3.10 Geplande vakanties.....	8
3.11 Uitbetalen vakantietoeslag	8
3.12 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemders.....	8
3.13 Deelname collectieve ziektekostenverzekering	8
3.14 Overgang bedrijfseigen regelingen vervreemder.....	9
3.15 Tegemoetkoming in reiskosten en reistijd	8
4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan	10
4.1 Opzegtermijn	10
4.2 Sollicitatie.....	10
4.3 Voorstellen door de werknemer.....	10
5. Adviescommissie Sociale Begeleiding	11
5.1. Algemeen	11
5.2. Taak	11
5.3. Verplichte adviesaanvraag.....	11
5.4 Samenstelling commissie.....	11
5.5 Bevoegdheden.....	11
5.6 Reglement	11
5.7 Uitbrengen advies	11
5.8 Afwijken advies	12
5.9 Geheimhouding.....	12
5.10. Belangenbehartiging werknemer	12
6. Begripsbepalingen	13

Verklaring

Aldus overeengekomen te Breda, april 2020.

De vervreemder
Stichting Anphila

De verkrijger
Result

O. Suttorp, ~~MD-MBA~~
Voorzitter Raad van Bestuur

C. Mijnaerends
Bedrijfskundig directeur

De werknemersorganisaties
CNV Zorg en Welzijn
O _____ ief.

FBZ

~~Dhr. M.M.J. Dons~~
Bestuurder sector Zorg

Mw. Mr. J.C.M. Kuijpers
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

NU'91



Mw. E. van Soelen
Belangenbehartiger

Inleiding

De werkgever (vervreemder) heeft gemeend al haar klinisch laboratoriumactiviteiten onder te brengen bij Result (verkrijger), waardoor de afdeling KCHL niet langer onderdeel uitmaakt van de eigen kernorganisatie.

Omdat er sprake is van overgang van onderneming, behouden de betrokken werknemers hun baan met de daarbij behorende rechten en rechtspositie, welke zijn overeengekomen met de vervreemder en haar rechtsvoorgangers.

Op de voorgenomen overgang van onderneming zijn de artikelen 7:662 e.v. BW (Wet Overgang Ondernemingen) van toepassing. Door de werking van deze artikelen, alsmede de dienovereenkomstige bepalingen in de Wet cao en AMS, is de overgang van rechten en plichten van de vervreemder naar verkrijger jegens haar werknemers van rechtswege geregeld.

Dit Sociaal Overdrachtsplan heeft als doel om de rechtsgevolgen voor de werknemers te ondervangen en de maatregelen aan te geven die de vervreemder in dat kader heeft getroffen. De transitie van overgang van onderneming zal per (DATUM OVERGANG) gaan plaatsvinden en dit Sociaal Overdrachtsplan beschrijft de kaders en richtlijnen waarbinnen de transitie gaat plaatsvinden. Het Sociaal Plan van de vervreemder is niet van toepassing op het proces van overgang van onderneming.

Dit Sociaal Overdrachtsplan is opgesteld conform hoofdstuk 14 van de Cao Ziekenhuizen.

1. Doel en uitgangspunten

1.1 Doel Sociaal Overdrachtsplan

Doel van het Sociaal Overdrachtsplan is om de uitbesteding van de KCHL met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken en hun belangen te beschermen. Het Sociaal Overdrachtsplan waarin rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgever worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Overdrachtsplan is een aanvulling op de Wet Overgang Ondernemingen, artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover dit niet is aangegeven, is de Wet Overgang Ondernemingen van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal Overdrachtsplan.

1.2 Afspraken

- a. Zowel werkgever (vervreemder en verkrijger) als werknemer houden zich bij de uitvoering aan de afspraken van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- b. Voor de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan welke met ingang van de (DATUM OVERDRACHT) van toepassing zijn, verplicht de verkrijgende partij zich contractueel tot verantwoordelijkheid voor een correcte uitvoering van de betreffende regelingen door ondertekening van onderliggend Sociaal Overdrachtsplan.
- c. In verband met de uitbesteding garandeert vervreemder voldoende financiële waarborgen voor uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan. Voor risico's is een reservering opgenomen.
- d. Vervreemder zal dit Sociaal Overdrachtsplan persoonlijk beschikbaar stellen aan de werknemers.
- e. De verkrijger heeft een Sociaal Plan welke loopt tot eind 2021. De verkrijger zal dit Sociaal Plan aan de werknemers beschikbaar stellen. Dit Sociaal Plan is in geval van organisatieveranderingen/-wijzigingen van toepassing op alle werknemers van verkrijger en vervreemder. De door werknemer onafgebroken doorgebrachte dienstjaren bij vervreemder en hun rechtsvoorgangers worden meegeteld, zie artikel 3.5.
- f. Verkrijger zal binnen de kaders van de WOR uitvoering geven aan de medezeggenschap waar werknemers van vervreemder ook zitting in hebben. Verkrijger stelt per datum overgang 4 plaatsen ter beschikking aan werknemers van vervreemder die dezelfde rechten en plichten hebben als een OR-lid. Dit tot aan de reguliere OR-verkiezingen waarbij iedereen zich verkiesbaar mag stellen.
- g. De verkrijgende partij zal de Cao Ziekenhuizen/AMS direct zonder onderbreking van toepassing verklaren onverkort en voor onbepaalde tijd op haar werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd, die ten tijde van de overgang in dienst waren van vervreemder.
- h. Werknemers blijven deelnemen aan het Pensioenfonds PFZW.

1.3 Algemene uitgangspunten

- a. Zowel werkgever als werknemer hebben een (inspanning-)verplichting om een open klimaat en opstelling te creëren en zich te richten op het oplossen van problemen.
- b. Bij de uitvoering van organisatieveranderingen zal alle zorgvuldigheid door de vervreemder en verkrijger jegens de werknemer(s) in acht worden genomen.
- c. Voor zowel vervreemder als voor verkrijger, werknemers en Ondernemingsraad geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren. Tevens zullen vervreemder en verkrijger regelmatig informatie verstrekken over de voortgang en de implementatie van de transitie.
- d. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- e. Van de werknemers wordt gevraagd: een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- f. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties, bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikten.

2. Werkingsfeer, toepassing, hardheidsclausule

2.1 Werkingsfeer

Dit Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op alle werknemers van het KCHL. Medewerkers van het KCHL gaan met hun volledige dienstverband over naar de verkrijgende partij, inclusief de uren die zij werkzaam zijn op een andere afdeling bij vervreemder. Zij zullen bij verkrijger voor hun volledige contracturen worden ingezet in hun huidige functie. Dit geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd die als gevolg van de overname met rechtspositionele gevolgen kunnen worden geconfronteerd. Voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum van (DATUM OVERGANG) zijn de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing.

2.2 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Overdrachtsplan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal verkrijger na afstemming met vervreemder in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsplan afwijken. De werknemer kan zich hiervoor wenden tot de verkrijger.

2.3. Interpretatie van het overdrachtsdocument

Ingeval er bij de uitvoering van dit Overdrachtsconvenant verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en/of interpretatie hiervan, zullen vervreemder en verkrijger en de werknemersorganisaties, betrokken bij de totstandkoming ervan, hier een gezamenlijke uitspraak over doen.

3. Regelingen

3.1 Werkgelegenheidsgarantie

Als gevolg van de uitbesteding van de KCHL werkzaamheden aan Result door Amphia zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten en eventuele individueel vastgelegde afspraken, waaronder de gemaakte afspraken over de BOE, gaan van rechtswege per (DATUM OVERGANG) over naar Result.

3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden

Met alle betrokken werknemers zal door een werknemer van Amphia een individueel gesprek worden gevoerd. Tijdens dit gesprek zullen ook verworven rechten of toegekende garanties, voor zover eenduidig te herleiden en te bewijzen, worden vastgesteld en vastgelegd. Deze schriftelijk toegekende garanties blijven na de overdracht naar Result van toepassing. De werknemer kan zich in dit gesprek door een derde laten bijstaan.

3.3 Functie

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde functie bij de verkrijgende partij als zij voorheen bij de vervreemder hadden. De in het kader van de overgang door verkrijger eventueel voorgenomen veranderingen in de harmonisatie van de naamgeving van de functies en beschrijving van de functies zullen na instemming van de OR van verkrijger in het eerste jaar na de ingangsdatum geïmplementeerd worden.

3.4 Personeelsdossiers

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar Result worden overgedragen. Werknemers hebben inzage in hun personeelsdossier, dit wordt voorafgaand aan overgang naar Result met hen doorgenomen. De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om stukken toe te voegen of te verwijderen.

3.5 Overnemen dienstjaren

Opgebouwde dienstjaren bij vervreemder en hun rechtsvoorgangers worden overgenomen en blijven voor alle relevante onderwerpen van toepassing.

3.6 Jubileumuitkering

Werknemer zal op de conform Cao Ziekenhuizen bepaalde datum, de in de Cao Ziekenhuizen opgenomen jubileumuitkering ontvangen. De door werknemer onafgebroken doorgebrachte dienstjaren bij vervreemder en hun rechtsvoorgangers zullen meetellen bij onafgebroken voortzetting van het dienstverband bij verkrijger, bij de bepaling van de dienstjaren, in het kader van de dienstjaren gratificatie (7.1.14 CAO-Z).

3.7 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid

Indien bij een werknemer sprake is van medische beperkingen die belemmerend kunnen zijn voor het uitoefenen van de functie, zijn de geldende procedures omtrent advies bedrijfsarts en arbeidsdeskundige van toepassing. Indien vóór (DATUM OVERGANG) blijkt dat er sprake is van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid voor het uitoefenen van de huidige functie, dan biedt de vervreemder de keuze niet mee te gaan naar de verkrijgende partij en dus in dienst te blijven van vervreemder. De vervreemder zal hen verder begeleiden in hun interne dan wel externe re-integratie.

3.8 Bevestiging

Voor de datum waarop de overgang van onderneming zal plaatsvinden, in elk geval twee weken voor datum overgang, heeft de werknemer de bevestigingsbrief van de verkrijgende partij ontvangen, met daarin een schriftelijke bevestiging van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in Wet Overgang

Ondernemingen, artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit het Sociaal Overdrachtsplan.

3.9 Overnemen vakantie en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+

Op (DATUM OVERGANG) uitstaande (overgangs)rechten en vakantie- alsmede PLB uren van elke werknemer gaan over naar verkrijger. Werknemer kan deze uitstaande rechten in overleg met vervreemder/verkrijger plannen voor vakantie-/vrije tijd of voor andere doeleinden als bepaald in de CAO-Z. Het aantal uitstaande overgangsrechten en vakantie- alsmede PLB-uren is voor werknemer gelijk bij vervreemder (DATUM OVERGANG) als bij verkrijger (DATUM OVERGANG +1).

3.10 Geplande vakanties

Werknemer zal de door hem/haar voor (DATUM OVERGANG) in overleg en afstemming/goedkeuring met het huidige management van de vervreemder, geplande vakantie/vrije dagen in (JAAR OVERGANG) onverkort bij verkrijger kunnen opnemen.

3.11 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Vervreemder zal het vakantietoeslag- en eindejaarsuitkering tegoed van elke werknemer die op (DATUM OVERGANG) zal overgaan individueel berekenen en dit tegoed bij de overgang overmaken aan de werknemer.

3.12 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemder

Werknemers die op (DATUM OVERGANG) in dienst waren van vervreemder en op (DATUM OVERGANG) overgaan naar verkrijger, zullen voor 12 maanden bij het solliciteren naar vacatures bij de vervreemder beschouwd worden als interne kandidaat, met behoud van anciënniteit. Bij een eventuele herindiensttreding op grond van dit artikel bij vervreemder zal aanstelling plaatsvinden binnen de voor die functie van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en binnen de bij vervreemder op het moment van herindiensttreding van toepassing zijnde interne secundaire e/o tertiaire arbeidsvoorwaarden e/o interne regelingen.

3.13 Deelname collectieve ziektekostenverzekering

Werknemers van de KCHL kunnen in principe onder dezelfde collectieve voorwaarden en kortingen (zoals bij respectievelijke vervreemder van toepassing) deelnemen aan de ziektekostenverzekering.

3.14 Overgang bedrijfseigen regelingen vervreemder

De bij vervreemder op (DATUM OVERGANG) van toepassing zijnde interne bedrijfseigen regelingen (zie bijlage) zullen door verkrijger overgenomen worden en waar sprake is van verschillende afspraken binnen 2 jaar geharmoniseerd worden door de directie en OR van verkrijger naar één nieuwe afspraak.

3.15 Tegemoetkoming in reiskosten en reistijd

Reiskosten:

Als, in de periode van 2 jaar na overname de standplaats wijzigt en de werknemer meer reiskosten woon-werkverkeer moet maken, wordt hij gedurende twee jaar gecompenseerd voor die meerkosten met als ingangsdatum het moment van overname. De compensatie van meer reiskosten bedraagt € 0,19 per kilometer, de enkele reisafstand is niet gemaximeerd. De compensatie geldt voor de dagen waarop daadwerkelijk is gereisd. De werknemer kan ook kiezen voor een trajectkaart voor het openbaar vervoer in de goedkoopste klasse welke volledig vergoed wordt. Na deze periode is de reguliere CAO vergoeding weer van toepassing. Voor reisbewegingen tussen de Result locaties wordt € 0,30 per kilometer vergoed.

Indien op termijn de nieuwe locatie in gebruik wordt genomen zal de directie van verkrijger, samen met de OR van verkrijger en in afstemming met de betreffende vakbonden een regeling 'Tegemoetkoming reiskosten en reistijd' opstellen welke zal gelden voor alle medewerkers van zowel vervreemder als verkrijger.

Reistijd:

Als in de periode van 2 jaar na overname de standplaats (tijdelijk) wijzigt en de nieuwe afstand woon-werkverkeer meer bedraagt dan de oude afstand en de extra reistijd (woonadres - werkadres / maal 2) meer dan een uur per dag bedraagt, geldt maximaal 1 jaar de reistijdvergoeding met een maximum van 2 uren per dag. De medewerker heeft zelf de keuze om deze vergoeding in geld of in tijd te ontvangen. De vergoeding in geld bedraagt het uurloon op basis van het maandsalaris over de extra reistijd per dag. De reistijd wordt niet als overuren aangemerkt.

4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan

4.1 Opzegtermijn

Werknemers gaan van rechtswege over naar de nieuwe onderneming. Een werknemer die weigert mee over te gaan heeft geen recht bij de vervreemder achter te blijven. Indien een werknemer in verband met het besluit tot overgang zelf ontslag neemt zal voor de werknemer de contractuele opzegtermijn gelden. In overleg kan hiervan worden afgeweken.

4.2 Sollicitatie

- De werknemer die als gevolg van de uitbesteding in de periode voor de overdracht overweegt zelf ontslag te nemen zal in verband met sollicitatie elders, betaald verlof worden verleend.
- Indien de werknemer in de situatie van het vorige punt van de mogelijk toekomstige werkgever geen reiskostenvergoeding heeft ontvangen voor de sollicitatiegesprekken zal de vervreemder deze (in principe binnen Nederland) vergoeden, op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer.
- Desgevraagd heeft de werknemer een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek overlegd.

4.3 Voorstellen door de werknemer

Individuele werknemers kunnen VOOR DATUM OVERGANG met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief binnen of buiten Amphia. Deze voorstellen kunnen aan de vervreemder worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld.

5 Adviescommissie Sociale Begeleiding

5.1. Algemeen

De vervreemder en verkrijger bij dit Sociaal Overdrachtsplan hebben conform CAO hierbij een gezamenlijke Adviescommissie Sociale Begeleiding.

5.2. Taak

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van verkrijger/vervreemder en/of de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Overdrachtsplan vastgestelde bepalingen. De Adviescommissie brengt periodiek verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan verkrijger/vervreemder en geanonimiseerd aan de OR en werknemersorganisaties.

5.3. Verplichte adviesaanvraag

De vervreemder/verkrijger zijn verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer zij voornemens zijn een beroep van een werknemer op de hardheidsclausule niet te honoreren. Bij de adviesvraag worden alle relevante stukken gevoegd.

5.4 Samenstelling commissie

De Adviescommissie bestaat uit 3 externe leden, inclusief voorzitter. Eén lid is benoemd door de vervreemder/verkrijger. Eén lid is benoemd door de vervreemder/verkrijger op voordracht van de Ondernemingsraad van de vervreemder. Gezamenlijk hebben vervreemder/verkrijger en de Ondernemingsraad een onafhankelijk voorzitter gekozen. De Adviescommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door verkrijger.

5.5 Bevoegdheden

De Adviescommissie heeft het recht:

- Tot het horen van betrokken werknemer en de direct leidinggevende;
- Tot het horen of raadplegen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de vervreemder/verkrijger voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

5.6 Reglement

De Adviescommissie heeft een reglement dat voorziet in een effectieve werkwijze. In dit reglement is in elk geval vastgelegd:

- In welke gevallen de Adviescommissie in verband met de haar opgedragen taak bijeenkomt;
- De wijze van bijeenroepen van de Adviescommissie;
- Het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden, alsmede een regeling, dat wanneer het quorum niet is gehaald, de daarna belegde vergadering doorgang zal kunnen vinden, ongeacht het aantal aanwezige leden;
- De uitoefening van het stemrecht.

5.7 Uitbrengen advies

De Adviescommissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 3 weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met 3 weken worden verlengd. Indien van toepassing dient vervreemders/verkrijger tijdens de behandeling door de Adviescommissie een aanbod gestand te doen. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan vervreemder/verkrijger en de werknemer.

5.8 Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien vervreemders/verkrijger dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan schriftelijk mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel vervreemder/verkrijger.

5.9 Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

5.10. Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer om persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in het Sociaal Overdrachtplan bij de Adviescommissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich – op eigen kosten – door een derde te laten bijstaan.

6. Begripsbepalingen

Verkrijgende partij

De organisatie die na uitbesteding van de diensten en services van de KCHL wordt gezien als voortzetter van deze activiteiten, te weten Result.

Werkgever /vervreemders

De bestuurder van het Amphia Ziekenhuis.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst vallend onder de CAO-Z/AMS is aangegaan met de KCHL van Amphia die vanaf DATUM OVERGANG worden uitgevoerd door Result.

Harmoniseren

Het harmoniseren van aanspraken houdt in dat beleid en regelingen van de beide organisaties op elk elkaar worden afgestemd, waarbij het uitgangspunt is dat de individuele werknemer er als gevolg van harmonisatie niet op achteruit gaat.

