

Sociaal Overdrachtsprotocol

Overeenkomst tussen

Werkgevers

Stichting Spaarne Gasthuis, gevestigd aan de Spaarnepoort 1, 2134 TM Hoofddorp, (hierna aangeduid als "Spaarne Gasthuis"), in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door Prof. Dr. L.P.H.J. (Leon) Aarts, voorzitter raad van bestuur

En

Stichting Apotheek der Haarlemse Ziekenhuizen, gevestigd aan de Boerhaavelaan 24, 2035 RC Haarlem (hierna aangeduid als "SAHZ"), in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door Prof. Dr. J.H. (Jan Harm) Zwaveling, lid bestuur SAHZ

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormend de partij ter ener zijde,

En

Organisaties van werknemers

- FNV Zorg & Welzijn, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Joris den Ouden;
- CNV Zorg & Welzijn, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Joost Veldt;
- FBZ, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de mevrouw Maaïke Langerak;
- Nu91, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de mevrouw Anja van Dijk;

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormende de partij ter andere zijde,

Verklaren als volgt overeen te komen:

Artikel 1 Werkingssfeer

Dit protocol wordt aangegaan in verband met de overdracht van de SAHZ en de daarbij betrokken werknemers aan de overnemende partij het Spaarne Gasthuis per 1 januari 2024, die als gevolg hiervan met sociale en rechtspositionele gevolgen kunnen worden geconfronteerd.

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

Dit sociaal overdrachtsprotocol is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met de SAHZ.

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

Artikel 2 Werkgelegenheid

1. Er vallen als gevolg van de overdracht van de SAHZ naar het Spaarne Gasthuis geen gedwongen ontslagen. Werknemers behouden de functie die zij voor datum overgang vervullen.
2. Bestaande over te dragen afdelingen en teams zullen gedurende een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de datum van overdracht, in stand worden gehouden. Binnen deze periode zullen binnen de afdelingen en teams geen reorganisaties plaatsvinden die leiden tot personele krimp.
3. Mocht het Spaarne Gasthuis in de toekomst besluiten te reorganiseren op grond van economische-, technische- of organisatorische redenen zal het Sociaal Plan van het Spaarne Gasthuis van toepassing zijn.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

Bij de overdracht gaan bestaande rechten en verplichtingen, met inbegrip van bedrijfseigen regelingen van de SAHZ, uit de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van rechtswege over naar het Spaarne Gasthuis.

De huidige arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet bij het Spaarne Gasthuis. Alle uit de anciënniteit van de werknemers voortvloeiende rechten en plichten, ook voor zover deze niet op geld waardebaar zijn, zullen worden gegarandeerd door het Spaarne Gasthuis

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden en pensioendeelname

Bij de SAHZ en het Spaarne Gasthuis zijn zowel de Cao Ziekenhuizen als het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) van toepassing. Er zal daarom geen sprake van wijziging van de pensioenregeling zijn.

Alle werknemers van de SAHZ zullen van rechtswege overgaan naar het Spaarne Gasthuis met volledig behoud van alle verworven rechten, waaronder tenminste verstaan: functie, salaris(garantie), salarisuitloop, datum van indiensttreding en omvang dienstverband.

Artikel 5 Werknemer volgt functie

De werknemers volgen van rechtswege de functie die zij conform contract bekleden op het moment dat de werkzaamheden over gaan naar het Spaarne Gasthuis. Dat geldt ook voor werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 6 Werktijden en locatie

Er zal door de overgang voor de werknemer geen wijziging in de omvang van het aantal uren plaatsvinden. Werktijden worden alleen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer gewijzigd. Alle bestaande SAHZ-locaties blijven na overdracht, bij ongewijzigde bedrijfsomstandigheden, gehandhaafd.

Artikel 7 Salaris

Het huidige salaris van de werknemers zal op basis van de huidige Cao Ziekenhuizen die op de werknemers van toepassing is bij overdracht ongewijzigd worden overgenomen door de overnemer. Bestaande salarisgaranties worden eveneens overgenomen.

Artikel 8 Reiskostenvergoedingen

Na overdracht zal de werknemer van de SAHZ, conform Cao Ziekenhuizen, tenminste dezelfde tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer ontvangen.

Artikel 9 Vakantieverlof en PLB-uren

Alle nog openstaande verlofrechten en PLB-uren van de SAHZ-werknemers gaan op het moment van overgang van de SAHZ mee over naar het Spaarne Gasthuis. De werknemers kunnen de, door het huidige management van de SAHZ, goedgekeurde geplande vakanties in 2024 onverkort bij het Spaarne Gasthuis opnemen.

Artikel 10 Opleiding en scholing

Afspraken met betrekking tot opleiding en scholing die gemaakt zijn met de werknemer voorafgaand aan de overgang van onderneming worden nagekomen. Een op de datum van overdracht lopende studie, opleiding of cursus wordt overgenomen door het Spaarne Gasthuis en kan worden afgemaakt.

Artikel 11 Verworven rechten

Wanneer een werknemer van de SAHZ op het moment van overgang van het dienstverband verworven rechten boven of naast de Cao heeft tegenover de oude werkgever, behoudt de werknemer deze rechten. De verworven rechten van de betrokken werknemers worden geïnventariseerd en in de nieuwe arbeidsovereenkomst vastgelegd. Deze verworven rechten gaan onverkort mee over naar het Spaarne Gasthuis.

Artikel 12 Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Vanaf de fusiedatum gaan de huidige medewerkers van SAHZ er niet op achteruit op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Voor nieuwe medewerkers geldt vanaf 1-1-24 het beleid van het Spaarne Gasthuis.

In het belang van een succesvolle integratie en een voorspoedige harmonisatie van voorwaarden en samenwerking, kan het Spaarne Gasthuis, niet eerder dan 24 maanden en niet later dan 48 maanden na overgang, besluiten de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren. Harmonisatie van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden (inclusief secundaire en tertiaire) mag er niet toe leiden dat de werknemer er netto op achteruitgaat c.q. nadelige gevolgen heeft voor zijn arbeidsvoorwaarden. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden kan alleen na instemming van de nieuw in te stellen harmonisatiecommissie.

Artikel 13 WKR

De verdeling van de bestedingen van de werkkostenregeling van SAHZ¹ zal de eerste vier (4) jaar niet wijzigen tenzij een van de arbeidsvoorwaarden(verstrekkingen of ter beschikkingen) die moet worden toegewezen aan de werkkostenregeling in de voornoemde periode is geharmoniseerd conform de aangegeven wijze zoals omschreven in artikel 12.

Artikel 14 Personeelsdossier

De personeelsdossiers van de werknemers worden -conform de Autoriteit Persoonsgegevens- geschoond en per datum overgang van de onderneming overgedragen aan het Spaarne Gasthuis.

Werknemers hebben het recht hun personeelsdossier in te zien en kunnen verzoeken om bepaalde aantekeningen of documenten voor overgang uit het personeelsdossier te verwijderen als deze onjuist of niet meer relevant zijn. Handelingen zullen worden verricht in overeenstemming met wettelijke bewaartermijnen en privacywetgeving.

Artikel 15 Sollicitatie

Vanaf de datum van vaststelling van het Sociaal Overdrachtsprotocol - dat wil zeggen het moment dat de organisaties van werknemers aan Spaarne Gasthuis en SAHZ na achterbanraadpleging kenbaar hebben gemaakt dat het Sociaal Overdrachtsprotocol akkoord is - tot aan de daadwerkelijke overname door het Spaarne Gasthuis, 1 januari 2024, zal voor de werknemers die zullen worden overgenomen vanuit de SAHZ gelden dat zij bij sollicitaties op vacatures voor functies binnen het Spaarne Gasthuis zullen worden aangemerkt als interne kandidaten. Dit betekent dat zij na sollicitatie, bij gebleken geschiktheid, voor een functie voorrang hebben op externe kandidaten.

Artikel 16 Waarborgen medezeggenschap

Het Spaarne Gasthuis organiseert OR-verkiezingen in 2024 teneinde de medezeggenschap in de organisatie te waarborgen. Niet fusie-gerelateerde zaken worden behandeld in een gecombineerde overlegvergadering bestaande uit de huidige leden van de beide ORen. De verkiezingsdatum zal in

¹ Nb het werkkostenbudget van SAHZ 2023 uitgaande van de loonsom ultimo 2023 wordt toegevoegd aan de werkkostenregeling SG met dien verstande dat de wettelijke percentages 2024 gaan gelden.

oktober 2024 plaats gaan vinden. Voorafgaande aan deze datum zal besloten worden hoeveel zetels ten behoeve van de SAHZ voor maximaal 1 zittingsperiode geormerkt* zullen worden.

Na de fusiedatum (01-01-2024) zullen de beide ORen een harmonisatiecommissie instellen. Deze zal bestaan uit 2 leden van het Dagelijks Bestuur van de OR van het Spaarne Gasthuis en uit 2 leden van de voormalige OR SAHZ, aangevuld met de ambtelijk secretaris.

De harmonisatiecommissie behandelt uitsluitend zaken die voortvloeien uit of te maken hebben met het fusieproces. De bevoegdheden van de harmonisatiecommissie worden vastgelegd in een convenant tussen de OR SAHZ, OR SG en de bestuurders. De harmonisatiecommissie eindigt op het moment waarop de harmonisatie, doch uiterlijk 48 maanden na overgang, heeft plaatsgevonden.

* geormerkte zetels die niet vervuld worden door de groep waarvoor deze beschikbaar is, zullen vervuld worden door de op volgorde geplaatste kandidaten op de reservelijst waarbij diegene met de meeste stemmen als eerste benaderd zal worden.

Artikel 17 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsprotocol leidt tot een onbillijke en/of onredelijke situatie voor de werknemer, wijkt het Spaarne Gasthuis in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsprotocol af.

Bij verschil van mening tussen de werknemer en overnemende partij over de interpretatie van onbillijkheid en/of onredelijkheid, dan wel over de getroffen afwijkende beslissing, kan de werknemer een verzoek ter advisering aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding zoals opgenomen in het Sociaal Plan van het Spaarne Gasthuis voorleggen, alvorens de werkgever een definitief besluit neemt over de toepassing van de hardheidsclausule.

Artikel 18 Interpretatie overdrachtsprotocol

Ingeval er bij de uitvoering van dit overdrachtsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie hiervan, 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. Bij zuiver individuele kwesties m.b.t. de toepassing van het protocol wordt de route van de Adviescommissie Sociale Begeleiding gevolgd.

Aldus overeengekomen te Haarlem, 10 oktober 2023

Als overdragende partij,

Prof. Dr. J.H. (Jan Harm) Zwaveling, lid bestuur SAHZ

Als verkrijgende partij,

Prof. Dr. L.P.H.J. (Leon) Aarts, voorzitter raad van bestuur Spaarne Gasthuis

Vertegenwoordigende werknemersorganisaties,

J. den Ouden, FNV Zorg & Welzijn

J.J. Veldt, CNV Zorg & Welzijn

M.S. Langerak, FBZ

A.J. van Dijk, NU91