

Overgangsprotocol

Onderdeel van de overeenkomst tot overdracht van de Centrale Sterilisatie
Afdeling van Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen naar SteriNoord B.V.

Inhoud

1. Verklaring	3
2. Inleiding.....	4
3. Doel	4
4. Werkingssfeer	5
5. Rechtspositie en toepassing CAO.....	5
6. Uitgangspunten van het Overgangsprotocol	5
7. Indiensttreding bij SteriNoord B.V.....	6
8. Functiebeschrijving en Werknemer volgt functie.....	6
9. Arbeidsvoorwaarden	6
10. Generatieregeling	7
11. Reiskosten en reistijd.....	7
12. Bereikbaarheidsdienst.....	8
13. Onregelmatige diensten.....	8
14. Pensioenfonds	9
15. Collectieve regeling arbeidsongeschiktheid.....	9
16. Collectieve ziektekostenverzekering.....	9
17. Interne sollicitaties bij het WZA.....	9
18. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken	9
19. Aanspreekpunt HR	10
20. Opleidingsafspraken.....	10
21. Personeelsdossiers	10
22. Interpretatie	11
23. Bezwaar overgang naar SteriNoord B.V.	12
24. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol.....	12
25. Ondertekening	13

1. Verklaring

Dit protocol regelt de overgang van werknemers van de afdeling centrale sterilisatie (CSA) van Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen (hierna: de vervreemder) naar SteriNoord B.V.. (hierna: de verkrijger), als gevolg van de uitbesteding van de CSA-werkzaamheden.

Partijen constateren en bevestigen dat deze overgang kwalificeert als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 Burgerlijk Wetboek, waardoor de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van rechtswege overgaan op de verkrijger.

Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen heeft op 7 april 2026 met de werknemersorganisaties overeenstemming bereikt over het Sociaal Overgangsprotocol ten behoeve van de werknemers van de afdeling centrale sterilisatie naar SteriNoord B.V.

De werknemers gaan per 15 juni 2026, hierna te noemen 'de overgangsdatum', van rechtswege over naar de verkrijger.

Namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

De Werknemersorganisaties:

De heer H. van Engelen
FNV Zorg & Welzijn

De heer T. van der Plas
NU'91

De heer J. van den Bos
CNV Zorg & Welzijn

De heer Y. Bovenkerk
FBZ

De werkgever:

Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen
De heer E. van Santen

SteriNoord B.V.
De heer J. Bijkerk

2. Inleiding

De dienstverlening van de afdeling centrale sterilisatie gaat per 15 juni 2026 over van Wilhelmina Ziekenhuis in Assen (WZA) naar SteriNoord B.V. Het gaat hierbij om de volgende werkzaamheden:

1. Uitvoering van het bedrijfsproces voor de reiniging, desinfectie, sterilisatie en logistiek van (steriele) medische hulpmiddelen conform wet- en regelgeving betreffende kwaliteitssystemen. Uitgezonderd hiervan zijn de werkzaamheden ten aanzien van de reiniging, desinfectie, logistiek van flexibele endoscopen en interne logistiek van instrumentarium.
2. Logistiek en beheer: Het samenstellen en controleren van instrumentensets.
3. Bewaken voortgang en kwaliteit binnen een aandachtsgebied en;
4. Het coördineren van werkzaamheden.
5. Verlenen van algemene ondersteuning ten behoeve van de reiniging, desinfectie en sterilisatie van medische hulpmiddelen.

Op de voorgenomen overgang van onderneming zijn de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Door de werking van deze artikelen, in samenhang met de toepasselijke bepalingen uit de CAO, is de overgang van rechten en plichten van de vervreemder naar verkrijger jegens de werknemers van rechtswege geregeld.

3. Doel

Dit overgangsprotocol heeft als doel om de rechtsgevolgen voor de werknemers inzichtelijk te maken en de maatregelen aan te geven die partijen in dat kader hebben getroffen. Zodat de overgang van de werkzaamheden van de Centrale Sterilisatie Afdeling naar SteriNoord B.V. met de grootst mogelijke zorgvuldigheid wordt uitgevoerd en de belangen van werknemers worden beschermd. Dit overgangsprotocol beschrijft de afspraken en richtlijnen waarbinnen de transitie gaat plaatsvinden. Dit overgangsprotocol treedt in werking op datum van ondertekening. De uitvoering van het protocol wordt na 9 maanden door partijen geëvalueerd, waartoe het WZA het initiatief zal nemen.

In dit overgangsprotocol worden de rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers vastgelegd, voor zover deze niet reeds rechtstreeks uit de wet en/of CAO voortvloeien. Het overgangsprotocol vormt een nadere uitwerking en aanvulling op de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek ('overgang van ondernemingen'). Voor zover in dit overgangsprotocol niet uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn de bepalingen inzake overgang van ondernemingen onverkort van toepassing op de voorgenomen transactie.

4. Werkingsfeer

Dit overgangsprotocol is van toepassing op werknemers van de centrale sterilisatieafdeling die overgaan naar SteriNoord B.V.

Het overgangsprotocol heeft betrekking op die werknemers die op de overgangsdatum een arbeidsovereenkomst hebben met het Wilhelmina Ziekenhuis Assen en werkzaam zijn in de functie van assistent steriele medische hulpmiddelen en medewerker steriele medische hulpmiddelen binnen de afdeling centrale sterilisatie.

Dit overgangsprotocol is niet van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn in de functie van medewerker scopenreiniging.

5. Rechtspositie en toepassing CAO

Voor werknemers van de afdeling centrale sterilisatie betekent dit een overgang van rechtswege naar SteriNoord B.V. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers van het WZA is de CAO Ziekenhuizen van toepassing zoals deze thans luidt of zal komen te luiden als het onderhandelaarsakkoord nog voor de overdrachtsdatum zal worden uitgewerkt en bekrachtigd. Vanaf moment van overgang (d.d. 15 juni 2026) blijft de CAO Ziekenhuizen op betreffende werknemers van toepassing.

6. Uitgangspunten van het Overgangsprotocol

1. Het overgangsprotocol treedt in werking per datum van ondertekening. Vanaf dan gaan de rechten en plichten over van het WZA naar SteriNoord B.V. Het WZA kan in principe niet meer worden aangesproken voor nieuwe verplichtingen die na de datum van ondertekening ontstaan. Het WZA mag geen nieuwe verplichtingen aangaan met werknemers in de aanloop naar de overgangsdatum. Dit mag enkel en uitsluitend in overleg met SteriNoord B.V.;
2. De werknemer die als gevolg van de overgang van onderneming overgaat naar SteriNoord B.V. behoudt de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en arbeidsvoorwaarden die op de overgangsdatum gelden, voor zover de toepassing van art 14a lid 2 Wet CAO zich hier niet tegen verzet;
3. De overgang van onderneming als zodanig leidt niet tot boventalligheid voor werknemers die binnen de afspraken en richtlijnen van het overgangsprotocol vallen. Voor werknemers die een langere reistijd hebben dan de maximale totale dagelijkse reistijd van drie uur per dag op basis van openbaar vervoer naar SteriNoord B.V. kunnen aanspraak maken op het Sociaal Plan van het WZA, waarbij sprake is van boventalligheid WZA (zie paragraaf 11);
4. Binnen één jaar na de overgang zullen geen gedwongen ontslagen vallen als gevolg van organisatiewijzigingen en/of om economische redenen.

5. Het WZA zal dit overgangprotocol persoonlijk beschikbaar stellen aan de betrokken werknemers.

7. Indiensttreding bij SteriNoord B.V.

Alle werknemers van de Centrale Sterilisatie Afdeling gaan als gevolg van de overgang van onderneming van rechtswege over en treden per overgangsdatum in dienst van SteriNoord B.V.

De werknemers ontvangen van SteriNoord B.V een schriftelijke bevestiging van indiensttreding bij en voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst, zoals deze gold bij het WZA, inclusief de daarbij behorende rechten en verplichtingen. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behouden een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behouden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor de toepassing van wettelijke en cao-bepalingen blijft de datum van indiensttreding bij het WZA gelden als indiensttredingsdatum.

Door de overgang van onderneming vindt voor de werknemer geen wijziging plaats in de omvang van de overeengekomen aantal arbeidsuren.

8. Functiebeschrijving en Werknemer volgt functie

De werknemers behouden de huidige functie die zij op overgangsdatum bij het WZA vervullen. De werknemers volgen de functie die zij conform contract bekleden.

Op het moment van sluiten van dit overdrachtsprotocol zijn er geen langdurig zieke werknemers. Indien er sprake is van een zieke werknemer neemt SteriNoord B.V. per overgangsdatum de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van deze werknemers conform Wet Verbetering Poortwachter over.

Langdurig zieken en werknemers die als gevolg van ziekte bezig zijn met re-integreren behouden de huidige functie die zij op overgangsdatum bij het WZA vervullen. Ook zij volgen de functie die zij conform contract bekleden.

9. Arbeidsvoorwaarden

Dit overgangprotocol garandeert een gelijkwaardige arbeidsvoorwaardelijke positie voor de werknemers bij de overgang, waarbij het salaris (bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en eventuele vaste toeslagen, exclusief de in de CAO genoemde vergoedingen en/of toelagen), inclusief salarisuitloop (op basis van de CAO Ziekenhuizen), blijft behouden. Dit betekent dat werknemers als gevolg van de overgang er in het totale arbeidsvoorwaardenpakket niet op achteruit zullen gaan.

Het salaris van de assistent steriele medische hulpmiddelen en medewerker steriele medische hulpmiddelen zal worden vastgesteld op basis van respectievelijk FWG 20 en

FWG 35, met behoud van eventuele toekomstige CAO-loonsverhogingen. Daar waar het salaris niet exact overeenkomt worden de werknemers ingeschaald op het eerstvolgende inpassingnummer.

Voor de werknemers betekent dit, dat voor zover zij reeds het maximum van de schaal hebben bereikt, een salarisgarantie van toepassing is, waarop eventuele toekomstige CAO-loonsverhogingen eveneens van toepassing zijn. Individuele en schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke regelingen, garanties en perspectieven gaan van rechtswege over op SteriNoord B.V. voor zover deze vóór de overgang rechtsgeldig zijn overeengekomen. Voor de onderlinge verhouding tussen partijen geldt dat SteriNoord B.V. slechts aanspraak kan maken op naleving en/of compensatie voor zover deze regelingen bij haar bekend waren of redelijkerwijs bekend hadden kunnen zijn op het moment van ondertekening van dit overgangsprotocol.

Mondelinge toezeggingen en afspraken, waarvoor een rechtens afdwingbare aanspraak bestaat, worden voorafgaand aan de overgang door het WZA schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het personeelsdossier. Nieuwe afspraken tussen het moment van ondertekening en datum overgang worden alleen gemaakt na overleg met SteriNoord B.V.

Voor werknemers die als gevolg van de overgang van onderneming overgaan naar SteriNoord B.V. blijven de individuele arbeidsvoorwaarden en bedrijfseigen regelingen van toepassing zoals deze vóór de overgang rechtsgeldig golden bij het WZA met uitzondering van personeelsvoordelen in de vorm van prijskortingen bij commerciële organisaties.

Voor zover de bedrijfseigen regelingen afwijken van de bij SteriNoord B.V. geldende regelingen, blijven de bij het WZA geldende regelingen voor deze werknemers van kracht. Harmonisatie met de bij SteriNoord B.V. geldende regelingen vindt uitsluitend plaats met uitdrukkelijke instemming van de werknemer of indien en voor zover de toepasselijke cao daarin voorziet. Het voorgaande laat onverlet dat het WZA geen garanties verstrekt ten aanzien van toekomstige wijzigingen in bedrijfseigen regelingen na de overgang.

10. Generatieregeling

Werknemers die op de overgangsdatum deelnemen aan de generatieregeling, kunnen deze regeling bij SteriNoord B.V. onder gelijke voorwaarden en condities voortzetten.

11. Reiskosten en reistijd

De overgang leidt tot wijziging in woon-werkverkeer. Voor de meeste werknemers wordt de reisafstand en reistijd langer, te weten 13 werknemers. Voor deze werknemers gelden de volgende omstandigheden en afspraken:

- Er is geen sprake van verplichte verhuizing als gevolg van de overgang.

- De totale dagelijkse reistijd blijft beperkt tot minder dan drie uur per dag, hetgeen in het kader van de geldende UWV-richtlijnen als aanvaardbaar wordt aangemerkt. In aanvulling hierop geldt deze maximale reistijd van drie uur per dag op basis van openbaar vervoer voor alle diensten, te weten weekenddiensten, dag-, avond- en nachtdiensten.
- In geval van een toename van de reistijd vindt overleg plaats tussen werknemer en SteriNoord BV. Waarbij per werknemer gekeken wordt naar de persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld zorgtaken). De intentie is om in het overleg tussen werknemer en SteriNoord B.V. maatwerk/ passende afspraken toe te passen, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden.
- SteriNoord B.V. zal gedurende een overgangsperiode van drie jaar de volledige reisafstand (niet gemaximeerd) vergoeden ten bedrage van de vergoeding per kilometer woon-werkverkeer CAO Ziekenhuizen.
- Drie jaar na overgangsdatum vallen de werknemers onder de op dat moment geldende reiskostenregeling van SteriNoord B.V, met inachtneming van de bescherming die werknemers ontlenen aan artikel 7:663 BW.
- Na afloop van deze overgangsperiode van drie jaar is uitsluitend de reguliere reiskostenregeling van SteriNoord B.V., te weten reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform CAO Ziekenhuizen, van toepassing.

12. Bereikbaarheidsdienst

De werknemers die bij het WZA op de overgangsdatum bereikbaarheidsdiensten hebben, behouden deze verplichting na de overgang. Binnen SteriNoord B.V. is er sprake van consignatiediensten. Werknemers mogen als gevolg van de overgang van onderneming geen financieel nadeel ondervinden ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden, voor zover deze voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke cao.

13. Onregelmatige diensten

Binnen SteriNoord B.V. is er sprake van weekenddiensten en avond- en nachtdiensten. De werknemers hebben bij het WZA enkel avonddienst tot 21:30 uur en geen nachtdiensten. Zij zullen na de overgang ook nachtdiensten werken.

Voor zover nachtdiensten onderdeel uitmaken van de huidige arbeidsovereenkomst of het bestaande werkpatroon, zullen werknemers deze na de overgang voortzetten. Indien dit niet het geval is, worden hierover per werknemer afzonderlijke afspraken gemaakt en schriftelijk vastgelegd.

Voor het meedraaien in de onregelmatige diensten krijgen werknemers een toeslag conform de bepalingen in de CAO Ziekenhuizen. Werknemers mogen als gevolg van de

overgang van onderneming geen financieel nadeel ondervinden ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden, voor zover deze voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke cao.

14. Pensioenfonds

Zowel SteriNoord B.V. als het WZA bouwen pensioen op bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn. SteriNoord B.V. draagt er zorg voor dat de deelname aan dit pensioenfonds door de werknemers na de overgang wordt voortgezet, met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving.

15. Collectieve regeling arbeidsongeschiktheid

Zowel SteriNoord B.V. als het WZA passen de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (Loyalis) toe. SteriNoord B.V. draagt er zorg voor dat de collectieve regeling arbeidsongeschiktheid voor de werknemers na de overgang wordt voortgezet, met inachtneming van de geldende voorwaarden en wet- en regelgeving.

16. Collectieve ziektekostenverzekering

Indien een werknemer gebruik maakt van collectiviteitskorting voor de zorgverzekering vervalt deze korting per datum overgang. SteriNoord B.V. biedt geen collectiviteitskorting aan voor de zorgverzekering. Om het financieel nadeel te verzachten biedt SteriNoord B.V. een compensatie gelijk aan het verlies van collectiviteitskorting in een maandelijks geldelijk bedrag voor de duur van het lopende jaar 2026.

17. Interne sollicitaties bij het WZA

Werknemers van het WZA, die op de overgangsdatum in dienst waren bij het WZA en als gevolg van de overgang van onderneming zijn overgegaan naar SteriNoord B.V, worden gedurende een periode van één jaar na de overgangsdatum aangemerkt als interne sollicitant bij vacatures bij het WZA. Zij ontvangen de vacatures op het bij het WZA bekende privé mailadres.

18. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken

Opgebouwd en niet opgenomen verlof wordt per overgangsdatum gegarandeerd en vastgelegd in het werknemersinformatiesysteem. Verlof waarop aanspraak bestaat op basis van schriftelijk vastgelegde historische regelingen wordt eveneens gegarandeerd en schriftelijk bevestigd. Werknemers zijn voorafgaand aan de overgang in de gelegenheid gesteld om verlof op te nemen.

Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren worden niet uitbetaald, maar gaan mee over naar SteriNoord B.V. en dienen conform wet- en regelgeving en de toepasselijke cao tijdig te worden opgenomen.

Niet-opgenomen PLB-uren kunnen, in overleg met de werknemer, worden meegenomen naar SteriNoord B.V. en/of worden uitbetaald. Dit gebeurt in overleg met iedere werknemer afzonderlijk. De werknemer zal op de mogelijke (fiscale) effecten worden gewezen door het WZA. Deze worden waar mogelijk voorkomen door de MKSA-regeling toe te passen.

De tot en met de overgangsdatum bij het WZA opgebouwde reserveringen inzake eindejaarsuitkering en vakantiebijslag worden per overgangsdatum door het WZA uitgekeerd aan de werknemers.

De tussen een werknemer van het WZA en het WZA schriftelijke vastgelegde afspraken over opname van verlof (bijvoorbeeld PLB, ouderschapsverlof, balansverlof) en ook reeds geplande vakantie(s) alsmede de toegekende PLB-overgangsrechten zullen door de SteriNoord B.V. na de overgang worden gecontinueerd. Voorafgaand aan de overgang worden de over te dragen verlofsaldi door het WZA aan SteriNoord B.V. verstrekt.

Ten aanzien van eventueel te veel of te weinig gewerkte uren geldt het volgende: Een eventueel minsaldo wordt kwijtgescholden per overgangsdatum. Een eventueel positief saldo wordt door het WZA per overgangsdatum aan de werknemers uitgekeerd.

19. Aanspreekpunt HR

Zowel SteriNoord B.V. als het WZA dragen er zorg voor dat werknemers een vast aanspreekpunt HR hebben, bij wie zij met hun vragen terecht kunnen.

20. Opleidingsafspraken

Verplichtingen ten aanzien van een studie van een betrokken werknemer, voor zover deze op de overgangsdatum voortvloeien uit schriftelijk vastgelegde afspraken tussen de werknemer en het WZA, worden door SteriNoord B.V. per overgangsdatum onverkort overgenomen.

21. Personeelsdossiers

Bij de overgang van de werknemers naar SteriNoord B.V. zal door het WZA voor elke werknemer een overdrachtdossier worden opgesteld. Het overdrachtdossier bevat in ieder geval:

- a. De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden, zoals lopende studiekostenvergoedingen of aanspraken en vakantieaanspraken;
- b. De identiteitsgegevens, inclusief kopie geldig identiteitsbewijs, voor zover toegestaan op grond van de geldende wet- en regelgeving;
- c. De gegevens uit de salarisadministratie die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn;

- d. De gegevens omtrent verleende voorschotten, lopende loonbeslagen en leningen;
- e. Voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of Arbo verslagen in het kader van bijzondere persoonlijke omstandigheden of omstandigheden over lopende re-integratie in geval van ziekte;
- f. Een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), voor zover deze op grond van wet- of regelgeving is vereist. De kosten voor het aanvragen van een VOG komen ten laste van het WZA;
- g. Individuele en schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke regelingen, garanties en perspectieven;
- h. Formulieren en verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken.

Afspraken of aanspraken die niet voorafgaand aan de overgang schriftelijk zijn vastgelegd en niet blijken uit het personeelsdossier, kunnen in beginsel niet tegenover SteriNoord B.V. worden ingeroepen, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hierop rechtens aanspraak bestaat.

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar SteriNoord B.V. worden geschoond en gecompleteerd en overgedragen aan de uitvoerder van de personeels- en salarisadministratie, die ten behoeve van de SteriNoord B.V. werkzaamheden verricht. Hierbij worden de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de door diverse instanties vereiste bewaarplichten en bewaartermijnen in acht genomen.

Werknemers hebben inzage in hun personeelsdossier en werknemers wordt gevraagd om zelf ook een check te doen op de inhoud van hun personeelsdossier. Zodoende controleren zowel het WZA als de werknemer de personeelsdossiers, waardoor de juistheid en volledigheid van de dossiers vast komt te staan.

Medische gegevens maken geen onderdeel uit van het personeelsdossier. Indien na ondertekening van dit overgangsprotocol sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid, wordt het medische dossier, voor zover noodzakelijk en toegestaan, overgedragen van de arbodienst van het WZA aan de arbodienst van SteriNoord B.V. met inachtneming van de geldende privacywetgeving. Voor deze overdracht wordt de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer verkregen.

22. Interpretatie

Ingeval er bij de uitvoering van dit overgangsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie zullen de partijen opgenomen in paragraaf 1. Verklaring hierover in overleg treden teneinde gezamenlijk tot een oplossing te komen. Dit laat onverlet het recht van iedere partij en van individuele werknemers om het geschil voor te leggen aan de bevoegde rechter.

23. Bezwaar overgang naar SteriNoord B.V.

Een werknemer van het WZA die als gevolg van de overgang van onderneming over gaat naar SteriNoord B.V., kan vanaf de datum van ondertekening van het overgangsprotocol tot aan de overgangdatum schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken tegen deze overgang naar SteriNoord B.V.. Dit bezwaar wordt ingediend bij de Raad van Bestuur WZA.

Werknemers hebben het recht om als gevolg van de overgang van onderneming van rechtswege over te gaan naar SteriNoord B.V. Een werknemer die bezwaar maakt tegen de overgang en derhalve niet overgaat naar SteriNoord B.V. heeft geen recht om bij het WZA in dienst te blijven. Werknemers gaan als gevolg van de overgang van onderneming van rechtswege over naar SteriNoord B.V.

24. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol

Indien de toepassing van dit overgangsprotocol in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, kan SteriNoord B.V. in overleg met de werknemer in voor de werknemer gunstige zin van dit overgangsprotocol afwijken.

Het WZA blijft tot één jaar na de overgang hoofdelijk aansprakelijk voor verplichtingen jegens de werknemer die vóór de overgang van onderneming zijn ontstaan. Dit betekent dat de werknemer gedurende dat jaar zowel het WZA als SteriNoord B.V. kan aanspreken ten aanzien van verplichtingen die vóór de overname zijn ontstaan.

Bij verschil van inzicht over de uitvoering of toepassing van dit overgangsprotocol, waaronder begrepen een beroep op de hardheidsclausule, wordt het geschil ter advisering voorgelegd aan de bezwarencommissie van het WZA. Het uitbrengen van zwaarwegend advies door de bezwarencommissie laat het recht van zowel de werknemer als de werkgever onverlet om het geschil aan de bevoegde rechter voor te leggen.

25. Ondertekening

Aldus overeengekomen en ondertekend op 7 april 2026:

De Werknemersorganisaties:

De heer H. van Engelen

FNV Zorg & Welzijn

De heer T. van der Plas

NU'91

De heer J. van den Bos

CNV Zorg & Welzijn

De heer Y. Bovenkerk

FBZ

De werkgever:

Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen

SteriNoord B.V.

De heer E. van Santen

De heer J. Bijkerk