



Sint Maartenskliniek

Verder in beweging

Polanerbaan 2
3447 GN Woerden
Postbus 8000
3440 JD Woerden
T 0348 42 78 00
F 0348 42 77 26
I www.maartenskliniek.nl

FNV Zorg en Welzijn
T.a.v. de heer J.A. Wagenaar
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

Kenmerk: 201703-U015mdg

Woerden, 10 maart 2017

Betreft: Sociaal Overdrachtsprotocol Maartenskliniek Woerden BV
ter ondertekening door de vakbonden

Geachte heer Wagenaar,

Bijgaand ontvangt u het Sociaal Overdrachtsprotocol Maartenskliniek Woerden BV ter ondertekening.

Met mevrouw Margreet Pasman heb ik afgestemd dat zij u vraagt om ervoor zorg te dragen dat het protocol ook wordt ondertekend door CNV, de heer K.A. Nugteren, en NU'91, mevrouw Y.G. Hylkema.

Na ondertekening ontvangen wij **het originele ondertekende document graag retour** op bovenstaand adres. Ik zal er dan voor zorgen dat alle ondertekenende partijen een exemplaar ontvangen.

Mocht u hierover vragen of opmerkingen hebben, neem dan gerust contact met mij op. Ik ben te bereiken op 0348 - 42 7609, en via e-mail: m.degreeef@maartenskliniek.nl.

Met vriendelijke groet,
Maartenskliniek Woerden

Margriet de Greef
managementassistent

Sociaal Overdrachtsprotocol Maartenskliniek Woerden B.V. conform artikel 14.7 Cao Ziekenhuizen

1. Stichting **Sint Antonius Ziekenhuis**, statutair gevestigd aan de Koekoekslaan 1, 3435 CM te Nieuwegein, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. L.H.H.M. Demoulin, lid Raad van Bestuur, verder te noemen "StAZ";
2. Stichting **Sint Maartenskliniek**, statutair gevestigd aan de Hengstdal 3, 6574 NA te Ubbergen, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer dr. J.G. van Enk, lid Raad van Bestuur, verder te noemen "SMK";
3. **Maartenskliniek Woerden B.V.**, statutair gevestigd aan de Polanerbaan 2, 3447 GN te Woerden, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.B.H. Böhmer MBA, MScN, statutair directeur, verder te noemen "MKW";

en

4. **FNV**, gevestigd te Amsterdam, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.A. Wagenaar;
5. **CNV**, gevestigd te Utrecht, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer K.A. Nugteren;
6. **Nu '91**, gevestigd te Utrecht, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw Y.G. Hylkema;

tezamen aangeduid als: "Partijen";

Overwegende dat:

- Stichting Zuwe Hofpoort Ziekenhuis (hierna: "ZHZ") en SMK in 2007 gezamenlijk een besloten vennootschap hebben opgericht ter uitoefening van orthopedisch- en reumatologische ziekenhuiszorg, te weten Maartenskliniek Woerden B.V. (hierna: "MKW"), waarbij ZHZ 30% en SMK 70% van de aandelen houdt;
- MKW statutair is gevestigd te Woerden en haar activiteiten verricht in het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis, gelegen aan de Polanerbaan 2 te (3447 GN) Woerden;
- ZHZ en StAZ per 1 januari 2016 juridisch gefuseerd zijn en verder gaan onder de naam stichting Sint Antonius Ziekenhuis, hetgeen tot gevolg heeft dat de aandelen van ZHZ overgegaan zijn op de fusieorganisatie StAZ, welke daardoor voor 30% aandeelhouder van MKW is geworden;
- de fusie tot gevolg heeft dat de locatie Zuwe Hofpoort Ziekenhuis te Woerden per 1 januari 2018 geen klinische activiteiten meer zal uitvoeren. Dit, samen met een herziening van de strategie van de SMK tot gevolg heeft dat MKW haar huidige klinische activiteiten in het Zuwe Hofpoort Ziekenhuis niet kan blijven voortzetten in deze vestiging;
- SMK en StAZ met elkaar in gesprek zijn getreden over de toekomst van MKW;
- SMK en StAZ zijn tot de conclusie gekomen dat dat MKW weliswaar uiteindelijk als zelfstandige entiteit zal ophouden te bestaan, maar door middel van de 'ontvlechting' de zorgactiviteiten en daarmee de werkgelegenheid en de waarde van MKW zoveel mogelijk

- dienen te worden behouden en SMK en StAZ hiertoe beiden de door MKW geleverde zorg zullen gaan aanbieden;
- SMK en StAZ besloten hebben dat de activiteiten van MKW inzake (i) de reumatologie en de complexe orthopedische zorg door SMK zullen worden voortgezet en (ii) de reguliere orthopedische zorg in het kernwerkgebied door StAZ zal worden voortgezet;
 - SMK en StAZ hiertoe beiden voor eigen rekening en risico een polikliniek op de locatie Zuwe Hofpoort Ziekenhuis zullen inrichten;
 - Dit gevolgen zal hebben voor de Werknemers van MKW;
 - De aandeelhouders tot de conclusie zijn gekomen dat zij bij de ontvlechting van MKW als uitgangspunten hanteren: A) zoveel mogelijk behoud van werkgelegenheid, waarbij het principe "mens volgt werk" wordt aangehouden conform de splitsing van de zorgactiviteiten en B) er een inspanningsverplichting geldt vanuit StAZ en SMK om voor zoveel mogelijk Werknemers van MKW plaatsing in de eigen organisatie te realiseren, om eventuele boventalligheid te minimaliseren.
 - Dit Overdrachtsprotocol ("Het Overdrachtsprotocol") ten doel heeft de rechtspositie te regelen van alle Werknemers van MKW;
 - Partijen beogen deze transitie per 1 juli 2017 te hebben afgerond.

komen navolgend Overdrachtsprotocol overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingsfeer

Het Overdrachtsprotocol regelt de personele gevolgen van de ontvlechting van MKW. Organisatiewijzigingen waarvan de aanleiding los staat van de ontvlechting en de daaruit voortvloeiende lateralisaties, vallen niet onder het Overdrachtsprotocol.

Het Overdrachtsprotocol is van toepassing op alle Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met MKW, met uitzondering van de Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of voor 1 juli 2017 en/of op Werknemers van MKW van wie het dienstverband (voor bepaalde of onbepaalde tijd) om andere redenen dan de Ontvlechting wordt beëindigd gedurende de looptijd (conform artikel 2 van het Overdrachtsprotocol) van het Overdrachtsprotocol, te denken valt onder andere aan Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen, Werknemers waarvan het dienstverband wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt, Werknemers waarvan het dienstverband wegens een dringende redenen, verwijtbaar handelen, na een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid of tijdens de proeftijd door MKW wordt beëindigd, zijn de artikelen in dit document niet van toepassing.

Alle Werknemers van MKW die op het moment van opheffing van de besloten vennootschap MKW bij deze vennootschap in dienst zijn, zullen voorafgaand aan de daadwerkelijke opheffing in dienst treden bij een der aandeelhouders. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Wel kunnen er na ontvlechting en indiensttreding bij de nieuwe werkgever in het kader van een reorganisatie functiewijzigingen optreden. Een en ander laat bovendien onverlet de

mogelijkheid van de nieuwe werkgevers om te reorganiseren op grond van Economische, Technische of Organisatorische redenen.

2. Looptijd

Het Overdrachtsprotocol treedt in werking op 1 januari 2017 en is van kracht tot 1 juli 2017, omdat dit de uiterste datum is tot wanneer door MKW klinische activiteiten kunnen worden verricht.

3. Begripsbepalingen

In het Overdrachtsprotocol wordt verstaan onder:

a. Werkgever

Maartenskliniek Woerden B.V.

b. Latende partij

Maartenskliniek Woerden B.V.

c. Ontvangende partij

Stichting Sint Antonius Ziekenhuis (30% aandeelhouder MKW)

Stichting Sint Maartenskliniek (70% aandeelhouder MKW)

d. Werknemer

De persoon die een (leer)arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan met Werkgever of voor bepaalde tijd waarbij de werking van het Overdrachtsprotocol begrensd is tot de werkingssfeer zoals opgenomen in artikel 1 en 2 van het Overdrachtsprotocol en tot het moment waarop het dienstverband van rechtswege afloopt of een Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Onder Werknemer wordt niet gerekend, degene die:

- incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aangesloten weken (vakantiekraacht);
- incidenteel docent (uurdocent) is;
- is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk in de instelling plaatsvinden;
- in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage en geen leer- of leerarbeidsovereenkomst heeft;
- lid of voorzitter van de directie is.

e. Salaris

Het tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen bruto maandloon, eventueel aangevuld met andere vaste (onregelmatigheids)toeslagen en toelages, inclusief 8% vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

f. Plaats van tewerkstelling

De plaats, van waaruit de Werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

g. Cao

De vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen.

h. Ontvlechting

De transitie en opheffing van MKW, waarbij de zorgactiviteiten van MKW door SMK en StAZ zullen worden voortgezet na de transitiedatum.

i. Lateralisatie

Iedere organisatieverandering als gevolg van de ontvlechting van MKW.

j. Transitiedatum

1 juli 2017.

k. Premobiliteit

Voor de medewerker waarvoor een herplaatsingsoplossing noodzakelijk is, zal zolang als deze nog niet gevonden is gezocht worden naar herplaatsingsmogelijkheden bij de Ontvangende partijen. Hierbij kunnen zo nodig aanvullende voorzieningen worden ingezet zoals loopbaanadvies. Premobiliteit gaat uit van een actieve houding van zowel de werkgever, de Werknemer als de Ontvangende partijen. In dit kader geniet de Werknemer in voorkomende sollicitatieprocedures bij Ontvangende partijen een voorkeurspositie ten opzichte van reguliere interne- en externe sollicitanten mits aan de gestelde selectiecriteria kan worden voldaan.

4. Hardheidsclausule

In die gevallen, waar het Overdrachtsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele Werknemer, zal op verzoek van de Werknemer op een voor de Werknemer gunstige zin van het Overdrachtsprotocol worden afgeweken. Indien MKW en de Werknemer geen overeenstemming kunnen bereiken, zal het verzoek van de Werknemer worden voorgelegd aan de Bezwarencommissie als bedoeld in artikel 5 van het Overdrachtsprotocol.

5. Bezwarencommissie

Ingeval er bij de uitvoering van het Overdrachtsprotocol tussen Werknemer en Werkgever verschil van inzicht ontstaat over de toepassing hiervan, dan hebben zij het recht dit geschil voor te leggen aan een bezwarencommissie.

Het is aan de huidige Werkgever (MKW) om zorg te dragen voor een bezwarencommissie voor de toepassing van het Overdrachtsprotocol.

De bezwarencommissie bestaat uit 3 leden:

- a. een lid op voordracht van StAZ en SMK;
- b. een lid op voordracht van de werknemersorganisaties;
- c. een onafhankelijk lid en tevens voorzitter, op voordracht van StAZ en SMK en de werknemersorganisaties gezamenlijk.

Voor de leden zoals benoemd bij a. en b. wordt tevens een plaatsvervangend lid voorgedragen.

De bezwarencommissie handelt overeenkomstig bijgaand reglement (bijlage I).

Geschillen die ontstaan bij de ontvangende werkgever na de transitiedatum worden bij de ontvangende werkgever opgenomen door de bezwarencommissie van de Ontvangende partij. De samenstelling en verdere vormgeving van deze bezwarencommissie(s) is de verantwoordelijkheid van de nieuwe Werkgever.

In geval van een geschil tussen Werknemer en Werkgever, dient dit geschil altijd eerst te worden voorgelegd aan de bezwarencommissie. Nadat de bezwarencommissie haar advies heeft gegeven, staat het Werknemer en Werkgever vrij het geschil alsnog voor te leggen aan de rechter.

6. Interpretatieverschillen

In die gevallen waarin sprake zou zijn van verschil van inzicht ten aanzien van de betekenis van de tekst in het Overdrachtsprotocol beslissen Partijen.

7. Beschikbaarheid Overdrachtsprotocol

MKW draagt ervoor zorg dat elke Werknemer kennis kan nemen van het Overdrachtsprotocol, zo snel mogelijk nadat het door Partijen definitief is vastgesteld en ondertekend.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

8. Overgang van onderneming

Partijen hebben afgesproken de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van deze 'ontvlechting' van MKW voor de Werknemers die overgaan naar respectievelijk SMK en StAZ vorm te geven in de geest van de wet overgang van onderneming, zoals bedoeld in de artikelen 7:662 t/m 7:666 BW. Indien bij een toekomstige reorganisatie na de transitiedatum blijkt dat bij boventalligheid en gedwongen ontslag het UWV bij het geven van toestemming uitgaat van een indienstredingsdatum per de overgang en derhalve niet van de eerdere indienstredingsdatum bij MKW bijvoorbeeld omdat het UWV deze overgang niet beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van de artikelen 7:662 t/m 7:666 BW, dan zal de Werknemer die op grond van het aantal dienstjaren op basis van het Overdrachtsprotocol niet boventallig was verklaard bij de onderhavige reorganisatie niet alsnog boventallig worden verklaard. Een boventallige Werknemer die op grond van het aantal dienstjaren op basis van het Overdrachtsprotocol wel boventallig is conform de door het UWV gehanteerde ontslagselectie, zal van de verkrijgende partij een transitievergoeding ontvangen op basis van het aantal dienstjaren inclusief de dienstjaren opgebouwd bij MKW.;

9. Werkgelegenheid

- a. Beide aandeelhouders dragen ervoor zorg dat voorafgaand aan het moment dat de besloten vennootschap MKW wordt opgeheven, alle Werknemers die op dat moment in dienst zijn bij MKW, een aanbod van SMK of StAZ hebben gekregen. Voorafgaand aan het moment van opheffing zal daar waar opportuun pre-mobiliteit worden gestimuleerd.

- b. Er zullen als gevolg van de ontvlechting en de daaruit voortvloeiende lateralisatie geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Wel kunnen er na ontvlechting en indiensttreding bij de nieuwe Werkgever in het kader van een reorganisatie functie-wijzigingen optreden dan wel worden gereorganiseerd op grond van Economische, Technische of Organisatorische redenen.
- c. De voormalige Werknemers van MKW hebben bij toekomstige reorganisaties bij StAZ en SMK een gelijke (uitgangs)positie met inachtneming van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

10. Personele ontvlechting

- a. Voor de personele ontvlechting van MKW is het voltallige personeel van MKW in categorieën ingedeeld met bijbehorende toekomstscenario's. Hierbij kunnen de navolgende categorieën worden onderscheiden:
 - 1. polikliniek blijft in Woerden;
 - 2. orthopedie en reumatologie naar Woerden en Nijmegen;
 - 3. aanbod dienstverband bij stichting Sint Antonius Ziekenhuis;
 - 4. herplaatsingsoplossing noodzakelijk:
 - a. er is een oplossing gevonden/beschikbaar en deze wordt aangeboden;
 - b. er is nog geen oplossing gevonden/beschikbaar.
 - 5. buiten de scope van de ontvlechting.
- b. Voor de Werknemers die in categorie 4b vallen zal de inspanning door de beide Ontvangende partijen worden voortgezet in samenspraak met de Werknemer. De Werknemer draait vanaf dat moment mee in de voorrangsmogelijkheden van vacatureprocessen bij de ontvangende partijen welke worden gemonitord door de P&O-afdelingen. Zodra een oplossing beschikbaar is wordt deze aangeboden aan de Werknemer en wijzigt de status naar categorie 4a.
- c. Wanneer bij de status 4b. op 31 mei 2017 nog altijd geen passende oplossing is gevonden, wordt de Werknemer gevraagd een keuze te maken bij welke Ontvangende partij (SMK of StAZ) hij per 1 juli 2017 in dienst wil treden. De indiensttreding met een vast dienstverband volgt op dat moment op basis van de keuze van de Werknemer. Wanneer op 1 juli 2017 nog altijd geen oplossing voorhanden is zal de zoektocht zich voortzetten als boventallige werknemer bij de Ontvangende partij. Voor de Werknemers die kiezen voor het StAZ is het Sociaal Plan welke is afgesloten met de vakbonden van toepassing. Werknemers die kiezen voor SMK kunnen gebruikmaken van de aldaar geldende vrijwillige vertrekregeling.

HOOFDSTUK III: INDIVIDUELE RECHTEN

11. Behoud individuele rechtspositie

- a. Alle Werknemers van MKW die zullen overgaan naar SMK of StAZ zullen – met inachtneming van hetgeen bepaald is in art. 9 onder b en art. 13 - overgaan naar de nieuwe Werkgever met volledig behoud van structureel en schriftelijk toegekende rechten, waaronder tenminste te verstaan: salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, arbeidsduur, anciënniteit, PLB uren en verworven rechten.

6



Vanwege organisatieontwikkeling kan het zijn dat de Werkgever werktijden en/of de plaats van tewerkstelling moet aanpassen. Voor de werknemers die overgaan naar het StaZ geldt het Sociaal Plan overeengekomen met de vakbonden.

- b. Voor de Werknemers die overgaan naar SMK en StAZ zal de Cao Ziekenhuizen van toepassing blijven.
- c. Werknemers ontvangen een aanvulling op hun arbeidsovereenkomst die als volgt luidt:
"Deze arbeidsovereenkomst met <SMK / StAZ> is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen u en Maartenskliniek Woerden BV, welke is aangevangen op <datum indiensttreding>. Voor alle wettelijke en Cao-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij MKW als datum van indiensttreding bij de nieuwe Werkgever".

12. Verworven rechten

- a. Indien de Werknemer op het moment van overgang naar de nieuwe Werkgever van het dienstverband op basis van wettelijke bepalingen verworven rechten boven of naast de Cao heeft, worden deze na vaststelling ervan door Werkgever in overleg tussen Werknemer en Werkgever geformaliseerd door middel van schriftelijke vastlegging.
- b. Regelingen die op het moment van overgang naar de nieuwe Werkgever schriftelijk zijn vastgelegd tussen partijen of voortvloeien uit wettelijke of Cao bepalingen blijven van kracht op de Werknemer bij de nieuwe Werkgever tot de overeengekomen einddatum.

13. Personeelsdossiers

Voor de overdracht van de personeelsdossiers wordt het bepaalde in artikel. 7:663 van het BW als uitgangspunt genomen:

"De nieuwe werkgever moet in staat worden gesteld de rechten en plichten die uit de arbeidsovereenkomst en derhalve uit de arbeidsrelatie tussen hem en de van rechtswege overgenomen werknemer voortkomen, op te volgen."

De personeelsdossiers worden door MKW aan de nieuwe Werkgever overgedragen, met inachtneming van het gestelde hierover in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Voorafgaand aan de overdracht zal MKW alle Werknemers schriftelijk toestemming vragen en attenderen op het recht om bezwaar te maken en/of onderdelen van het dossier te laten verwijderen met in achtneming van de wettelijke regels op dit gebied. In ieder geval gaan de individuele arbeidsovereenkomsten 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 de manager P&O van MKW worden gehonoreerd. Het is mogelijk – onder opschorting van de overdracht – bezwaar in te dienen bij de bezwarencommissie als bedoeld in artikel 5 van het Overdrachtsprotocol. In de brief aan de Werknemer over het bovengenoemde zal vermeld worden dat de Werkgever aanneemt dat de medewerker akkoord gaat met overdracht van het personeelsdossier als de Werknemer binnen een gestelde periode geen gebruik maakt van de mogelijkheid tot inzage en/of geen bezwaar heeft ingediend.

14. Reistijd, reis- en parkeerkosten

Reistijd

Voor wat betreft de reistijd van medewerkers van MKW zijn de volgende uitgangspunten aangehouden:

De reistijd woon-werk zal gedurende één jaar na aanvaarding van de nieuwe functie en indiensttreding maximaal één uur enkele reis voor rekening van de Werknemer zijn.¹ De overige reistijd zal worden beschouwd als arbeidstijd en overeenkomstig worden gehonoreerd.

Reiskosten

Na de overgang zal de Werknemer die op dezelfde locatie als voor de ontvlechting werkzaam blijft, zolang het woonadres van Werknemer niet wijzigt, tenminste dezelfde tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer ontvangen (reguliere uitvoering van de cao bepaling).

Indien als gevolg van de overgang de Werknemer zijn werkzaamheden op een andere locatie gaat uitvoeren, zullen de extra te reizen kilometers ten opzichte van de oorspronkelijke situatie (berekend op basis van ANWB-routeplanner kortste route) worden vergoed op basis van 0,14 per kilometer zonder maximering van het aantal kilometers zolang het woonadres van werknemer niet wijzigt en voor de periode van maximaal 1 jaar te rekenen vanaf 1 juli 2017.

Parkeerkosten

Na de overgang zal op de Werknemer het betreffende parkeerbeleid van de nieuwe Werkgever van toepassing zijn.

15. Slotbepalingen

Conversie

Voor zover een of meerdere bepalingen van het Overdrachtsprotocol geheel of gedeeltelijk in strijd mocht(en) komen met regels van dwingend recht of aan de bepaling(en) – al dan niet door invoering van nieuwe regelgeving – gevolgen zouden worden verbonden die niet overeenstemmen met de afspraken en bedoelingen van Partijen, komt het Overdrachtsprotocol niet te vervallen maar zullen Partijen met elkaar in overleg treden teneinde tot een met de bestaande regelgeving of de uitleg daarvan in overeenstemming zijnde wijziging van het Overdrachtsprotocol, die zoveel mogelijk aansluit bij de afspraken en bedoelingen van Partijen.

Wijzigingen

Het wijzigen en/of aanvullen van het Overdrachtsprotocol is enkel rechtsgeldig indien dergelijke wijzigingen en/of aanvullingen door Partijen schriftelijk zijn overeengekomen.

Considerans en bijlagen.

De considerans en de genoemde bijlagen vormen een integraal onderdeel van het Overdrachtsprotocol.

¹ De reistijd en reisafstand worden bepaald met de ANWB routeplanner.

Aldus overeengekomen te Woerden op 2017.

Stichting Sint Antonius Ziekenhuis



.....
De heer L.H.H.M. Demoulin

Stichting Sint Maartenskliniek



.....
De heer J.G. van Enk

Maartenskliniek Woerden BV



.....
De heer W.B.H. Böhmer

FNV gevestigd te Amsterdam

.....
De heer J.A. Wagenaar

CNV gevestigd te Utrecht

.....
De heer K.A. Nugteren

NU'91 gevestigd te Utrecht

.....
Mevrouw Y. G. Hylkema

Bijlage I: Reglement bezwarencommissie

De bezwarencommissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een huishoudelijk reglement op dat haar werkzaamheden en wijze van besluitvorming adequaat regelt. Direct na de vaststelling van het huishoudelijk reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan Partijen, de Werkgever en de Ondernemingsraad van MKW.

1. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- Tot het horen van de betrokken werknemers(s) en de direct leidinggevende(n);
- Tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de Werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

2. Belangenbehartiging Werknemer

Onverminderd het recht van de Werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in het Overdrachtsprotocol voor de commissie te bepleiten, heeft de Werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde. Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

3. Uitbrengen advies

De bezwarencommissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na inschakeling door Werknemer of Werkgever, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan de Werkgever en de Werknemer.

4. Besluit werkgever

De Werkgever beslist binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie.

5. Afwijken advies

Van het advies van de bezwarencommissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de Werkgever dan wel de Werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de bezwarencommissie en aan de Werknemer dan wel aan de Werkgever.

6. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de bezwarencommissie verstrekte persoonsgegevens geldt een geheimhoudingsplicht.