

MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

GEWIJZIGD SOCIAAL PLAN INTRAVACC
(onderdeel van de Projectdirectie ALt)

In verband met de overgang van VWS/Intravacc-medewerkers naar een publiek-private onderneming

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Begripsomschrijvingen	6
3	Algemene bepalingen.....	8
4	Uitgangspunten overgang	9
5	Overgang.....	10
6	Indiensttreding en bijbehorende bepalingen.....	12
7	Overgangsregelingen	14
8	SVM	17
9	Slotbepalingen	19

1 Inleiding

- *Aanleiding en achtergrond*

Sinds 2013 is Intravacc gepositioneerd als organisatieonderdeel van de projectdirectie Antonie van Leeuwenhoekterrein (PD-ALT) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Intravacc komt voort uit het Nederlands Vaccin Instituut en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM). De vaccintaken van het RIVM zijn in 2013 gesplitst. Reden van deze afsplitsing was het toenemend besef dat de combinatie van verschillende vaccintaken in één organisatieonderdeel het risico geeft dat er een beeld ontstaat van oneigenlijke beïnvloeding door belangenverstrengeling. De publieke adviserende taken zijn ondergebracht bij het RIVM. Het ontwikkelen van nieuwe en verbeterde vaccins en alternatieve toedieningsvormen, het translationeel onderzoek en de technology transfer zijn belegd bij Intravacc.

In haar brief aan de Tweede Kamer van 22 december 2016 spreekt de (toenmalige) Minister van VWS haar voornemen uit om Intravacc buiten de overheid te plaatsen met als randvoorwaarde dat de publieke belangen goed geborgd dienen te blijven. Daarom wordt in een opdracht aan Intravacc vastgelegd welke activiteiten Intravacc de komende vijf jaar, vanaf datum verzelfstandiging, zal (blijven) uitvoeren, gebaseerd op haar unieke kennis en (platform) technologieën. De werkzaamheden van Intravacc vinden plaats zowel in opdracht van de industrie, als van publieke en/of charitatieve organisaties (overheid, World Health Organisation (WHO), Bill & Melinda Gates Foundation (BMGF)). De strategie van Intravacc blijft zich - in elk geval in de overgangperiode van vijf jaar - voor een belangrijk deel richten op werkzaamheden die aansluiten bij de speerpunten van VWS, en bij de doelstellingen van de WHO, de Coalition for Epidemic Preparedness Innovations (Cepi) en private (charitatieve) organisaties, zoals BMGF.

De technologieën en producten waar Intravacc aan werkt zijn altijd gebaseerd op de publieke belangen zoals in de brief van de Minister van VWS genoemd. In de brief zijn vier speerpunten benoemd waaraan Intravacc een belangrijke bijdrage kan blijven leveren.

1. Het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van diverse vaccins en alternatieve toedieningsvormen.
2. Het hebben van de beschikking over platformtechnologie ten behoeve van de ontwikkeling van vaccins bij calamiteiten.
3. Het bijdragen aan de toegankelijkheid van vaccins wereldwijd.
4. De ontwikkeling van alternatieven voor dierproeven.

Intravacc ontwikkelt nieuwe vaccins en verbetert bestaande vaccins. Hierbij richt Intravacc zich op vaccins die een publieke waarde hebben en (nog) niet door de markt worden opgepakt omdat deze vaccins commercieel minder aantrekkelijk zijn. De manier waarop Intravacc vaccins en vaccintechnologieën ontwikkelt en verbetert is door middel van multidisciplinair translationeel onderzoek en door samenwerking met onder andere universiteiten en internationale organisaties. Intravacc levert een bijdrage aan de wereldwijde toegankelijkheid tot betaalbare en goede vaccins. Dit gebeurt door middel van technology transfer, in nauwe samenwerking met internationale partners, zoals de WHO en de BMGF.

- *Privatiseringsproces*

Om een transparant verkoopproces en een heldere besluitvorming te borgen, wordt bij het privatiseren van Intravacc het "Besliskader; Verbinding verbroken?" gevolgd. Dit besliskader faseert het privatiseringsproces in vijf stappen, te weten: het voornemen tot privatisering of verzelfstandiging, het ontwerp van het besluit, het nemen van het besluit, het uitvoeren van het besluit en de opvolging daarvan na afloop. Eind december 2016 zijn de stappen 1 'voornemen' en 2 'ontwerp' van dat besliskader door de Minister van VWS aan de Tweede Kamer voorgelegd.

Op 22 december 2016 heeft de Minister van VWS het voornemen tot privatisering naar de Eerste en Tweede kamer gestuurd. Stap 3 "Het besluit" is op 1 mei 2018 door de Minister van Medische Zorg en Sport naar de Eerste en Tweede kamer gestuurd. De Eerste Kamer gaat na schriftelijke vragen

nog vóór het zomerreces van 2018 akkoord. De Tweede kamer gaat uiteindelijk op 27 november 2018 akkoord na een breed gesteunde motie Ploumen/Renkema.

Om Intravacc te privatiseren is een Besloten Vennootschap (BV) opgericht, genaamd Intravacc BV. De Minister van Medische Zorg en Sport (MZS) heeft de kamers daarover op 5 november 2018 geïnformeerd.

Hierbij dient tussen Intravacc BV en de koper overeenstemming te bestaan over de afspraken in de overgangperiode van vijf jaar en enkele afspraken die zich uitstrekken over de periode daarna. Na het besluit van 1 mei 2018 is de verkoop (controlled auction) gestart onder voorbehoud van politieke goedkeuring. Stapsgewijs is uiteindelijk één koper overgebleven. Na een zeer langdurend proces zonder gewenst resultaat voor Intravacc is op 20 december 2019 na advies en instemming van Stuurgroep en Minister de verkoop aan deze partij beëindigd.

Op 21 januari 2020 heeft de Minister MZS op advies van verkoopteam en stuurgroep besloten tot een snelle doorstart met 2 partijen die eerder geselecteerd zijn. De Minister MZS heeft daarbij zijn voorkeur aangegeven. Na dit besluit van de Minister was er voldoende duidelijkheid om een gerichte keus te maken voor het aanstellen van een CEO. Met een unaniem advies van de selectiecommissie is Dr. Jan Groen aangetrokken als CEO van Intravacc. Vanaf 1 maart 2020 is hij voor 2 dagen in de week aan de slag gegaan en op 1 mei 2020 benoemd als statutair bestuurder van de BV en CEO van Intravacc.

Op 20 maart is door de partij, die de voorkeur kreeg, een binden bod gedaan. Op 30 maart 2020 is dit besproken in de Stuurgroep Verkoop en is besloten het bod met een positief advies aan de Minister van MZS voor te leggen. Voordat dit met de toenmalige Minister kon worden besproken heeft deze zich om medische redenen moeten terugtrekken.

Op 8 april 2020 is dat advies met, inmiddels benoemde tijdelijke Minister MZS besproken en het advies van de Stuurgroep is opgevolgd om met deze partij verder te werken aan een koopovereenkomst en afspraken over het borgen van de publieke belangen. Op verzoek van de Minister is gevraagd met voorstellen te komen over de versterking van de positie van NL als het gaat om de keten onderzoek, ontwikkeling, profproductie en grootschalige productie van vaccins middels een PPS constructie. Gelet op de inmiddels volledig uitgebarsten Corona crisis, is besloten de verkoop te temporiseren (vooralsnog verkoop van de aandelen niet eerder dan eind 2020). De potentiële koper heeft hier mee ingestemd.

Op 16 april 2020 heeft de Minister van VWS is het wekelijks debat met de 2^e kamer gemeld dat de verkoop voorlopig on hold is gezet.

Op 30 april 2020 is de (tijdelijk) Minister MZS bij Intravacc op werkbezoek geweest en geïnformeerd over de diverse covid-19 vaccins die Intravacc inmiddels ontwikkelt en verder gesproken over de PPS opties. Afsproken is dat in de 2^e helft van juni een nota gereed zou zijn met als onderwerpen: een concept koopovereenkomst alsmede een concept document waarin te borgen publieke belangen zijn vastgelegd. Beide documenten zijn in de Stuurgroep van 1 juli 2020 besproken en van een positief advies voorzien. Aangezien inmiddels bekend werd dat de tijdelijke Minister MZS op 9 juli zou worden opgevolgd is aan de nieuwe Minister een uitgebreid overdrachtdossier voorgelegd. Reeds op 14 juli heeft de Minister MZS Intravacc bezocht en is besloten om na het reces de draad verder op te pakken. Uitgangspunt daarbij was dat de BV Intravacc uiterlijk dit jaar operationeel wordt. Hierover en over de verkoop van de aandelen aan de beoogde koper zou na het reces in september een besluit genomen worden. De periode van exclusiviteit met de beoogde koper is dan ook verlengd tot 1 oktober 2020.

Op 27 oktober 2020 heeft de Minister MZS besloten dat de Intravacc BV inderdaad per 1 januari 2021 operationeel wordt, maar ook dat de aandelen van deze BV voor de duur van minimaal één jaar volledig in handen van de Staat blijven. De BV krijgt de vorm van een 'beleidsdeelneming' en valt onder verantwoordelijkheid van VWS. De potentiële koper is hiervan op de hoogte gesteld, heeft begrip voor dit besluit, gezien de bijzondere omstandigheden, en blijft geïnteresseerd om, indien de Staat besluit over een jaar de aandelen te verkopen, opnieuw te onderhandelen over de koop van Intravacc BV.

- *Sociaal Plan*

Hiermee komt een einde aan de jarenlange onzekerheid, krijgen medewerkers het aanbod om over te gaan naar de BV. Dat betekent dat de ambtelijke aanstelling bij Intravacc per 31 december 2020 stopt, tenzij gekozen wordt om niet mee over te gaan en gebruik te maken van de van werk naar werkfaciliteiten zoals in dit Sociaal Plan opgenomen. Dit Sociaal Plan is daarmee van toepassing op de overgang naar de BV en eindigt derhalve ook per 1 januari 2021, tenzij dit in het Sociaal Plan anders is aangegeven (zoals bijvoorbeeld de terugkeerregeling onder 3.3.).

- *CAO*

Voor de verzelfstandigde Intravacc BV is in onderhandeling met de vakbonden een 'eigen' (ondernemings) CAO opgesteld. Bijgesloten arbeidsvoorwaardenvergelijking (met de vakbonden gedeelde versie van februari 2020, bijlage 1) geeft op essentiële punten de verschillen tussen de rechtspositie Rijk en CAO Intravacc BV (conceptversie van oktober 2020) weer.

De met de vakbonden overeengekomen CAO zal op korte termijn ondertekend worden en wordt per 1 januari 2021 de basis voor de aanstellingen van de medewerkers en is na ondertekening beschikbaar.

- *Info over Organisatie en Formatie, omvang en dergelijke van de organisatie*

De organisatie bestaat op peildatum 1 september 2020 uit totaal 131 medewerkers (122,08 FTE) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd.

Onderverdeeld in tijdelijke en vaste dienst betekent dit:

- 117 medewerkers (109,18 FTE) in vaste dienst
- 14 medewerkers (13 FTE) in tijdelijke dienst

Voor de organisatiestructuur, toewijzing van functies aan afdelingen en de plaatsing van medewerkers in Intravacc BV (was-woordt tabel) wordt verwezen naar het Organisatie- en Formatie rapport (genaamd Transitierapport) wat opgemaakt zal worden voor datum overgang.

2 Begripsomschrijvingen

Dit Sociaal Plan verstaat onder:

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ALT	Antonie van Leeuwenhoekterrein
Beleidsdeelname	De aandelen van Intravacc BV blijven onder verantwoordelijkheid van VWS bij de Staat.
Datum overgang	Datum van overgang van het dienstverband bij VWS/Intravacc naar Intravacc BV
DGO	Departementaal Georganiseerd Overleg waarin werkgever en vakbonden zijn vertegenwoordigd.
FGR	Functie Gebouw Rijk
Functie	Het samenstel van de door de werkgever opgedragen en door de werknemer te verrichten werkzaamheden
FUWASYS	Functiewaarderingsstelsel
IKB	Individueel Keuzebudget
Maandinkomen	De som van het salaris, het Individueel Keuzebudget (IKB)-budget, de aanvulling op het salaris vanwege deelname aan de PAS-regeling en/of functieverlichting en de toelagen en de vakantie-uitkering over de toelagen, waar een werknemer in een maand recht op heeft
Medewerker	De werknemer die voor de datum van overgang een dienstverband had bij VWS/Intravacc en een aanbod ontvangt om mee over te gaan naar Intravacc BV
Minister	Minister van Medische Zorg en Sport
OR	Ondernemingsraad
PAS-regeling	Partiële Arbeidsparticipatie Seniorenregeling
PD-Alt	Projectdirectie Alt
PPS	Publiek-private samenwerking
Plaatsingsplan	Een overzicht van alle medewerkers en functies zoals deze vanuit VWS/Intravacc worden uitgeplaatst, evenals de functies welke als vacature zijn aangemerkt
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
Salaris	Het maandelijkse bedrag dat met inachtneming van de CAO Rijk voor een werknemer geldt, aan de hand van de voor de voor de werknemer geldende arbeidsduur, salarisschaal en salarisnummer. Als het salaris lager is dan het bedrag van het voor de werknemer geldende minimumloon, wordt het salaris verhoogd tot dat bedrag
Salarisschaal	Een reeks van genummerde maandbedragen zoals opgenomen in het hoofdstuk Vaste beloning van de CAO Rijk (van 26 september 2019), dan wel de specifieke salarisschalen voor arbeidsbeperkten, schoonmakers in dienst van de Rijksschoonmaakorganisatie en leden voor de Topmanagementgroep in de betreffende hoofdstukken van het specifieke deel van de CAO Rijk
Sociaal Plan	Het geheel van (regelingen) en voorzieningen voor de medewerker van VWS/Intravacc van wie de functie zal overgaan naar Intravacc BV
SVM	Stichting tot bevordering van de Volksgezondheid en Milieuhygiëne (rechtsvoorganger van het (toenmalige) Nederlands Vaccin Instituut)
VWNW	Van Werk Naar Werk
VWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Milieu
VWS/Intravacc	Intravacc als onderdeel van VWS/Rijk
Intravacc BV	Verzelfstandigd Intravacc
WOM	Werktijdverkorting Oudere Medewerkers (regeling op basis van de CAO Intravacc BV)

3 Algemene bepalingen

- 3.1 Dit Sociaal Plan heeft betrekking op de personele consequenties van de overdracht van de taken van VWS/Intravacc, en als gevolg hiervan de personele overgang van medewerkers naar de publiek- private onderneming Intravacc BV. Op het moment van overgang worden de betrokken onderdelen en functies overgedragen. Het Sociaal Plan biedt regelingen en voorzieningen voor deze groep medewerkers.
- 3.2 Aangezien de basis voor dit Gewijzigd Sociaal Plan voor 1 januari 2018 is vastgesteld, zullen een aantal afspraken overeenkomstig de afspraken in de overeenkomst VWNW- beleid en WW-dossier sector Rijk, zoals die golden op 28 juni 2017 mogelijk blijven. Dit betekent dat de medewerkers van VWS/Intravacc ervoor kunnen kiezen het werk *niet* te volgen. Zij blijven dan achter met een VWNW- traject, zoals dat gold op 31 december 2017. Als herplaatsing niet lukt volgt ontslag, inclusief recht op de bovenwettelijke Werkloosheidswetuitkering (bwWW-uitkering). Dit conform de circulaire uitvoering overeenkomst VWNW-beleid en WW-dossier sector Rijk van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) van 10 juli 2017 (*Staatscourant* 2017, 40405).
- 3.3 Daar waar 3.2 niet aan de orde is vindt het Sociaal Plan zijn grondslag in paragraaf 14.1 van de CAO Rijk (Outsourcing). Deze bepaling is van toepassing op de medewerker die op de dag voorafgaand aan de overgang naar het verzelfstandigde Intravacc BV is aangesteld bij VWS/Intravacc.

Outsourcing

Als:

- *uw organisatie of organisatieonderdeel wordt geprivatiseerd of verzelfstandigd of*
- *uw werkzaamheden worden verplaatst naar een werkgever die niet is genoemd in deze cao*

is wettelijk bepaald dat u in de meeste situaties mee gaat naar de nieuwe organisatie. In een dergelijke situatie spreekt uw werkgever daarvoor met de vakbonden een sociaal plan af om dit zo goed mogelijk te laten verlopen.

Als u:

- *een vast dienstverband heeft of een tijdelijk dienstverband om uw geschiktheid te beoordelen voor een vast dienstverband*
- *overgaat naar de nieuwe organisatie en*
- *niet kunt wennen aan de nieuwe situatie*

dan heeft u de eerste twaalf maanden recht om terug te keren naar uw voormalige organisatie. U probeert zes maanden te wennen aan de nieuwe situatie. Dit is alleen anders als het niet redelijk is van u te verwachten dat u het zes maanden probeert. Als u een verschil van mening heeft over wat hierbij redelijk is, kunt u het verschil daarover voorleggen aan de geschillencommissie.

Als het u niet lukt om te wennen aan de nieuwe situatie en u gebruik maakt van uw recht om terug te keren, dan sluit u een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de Staat voor een periode van twaalf maanden. Het doel is om in die periode ander werk in een vast dienstverband voor u te realiseren. Tijdens dit dienstverband heeft u dezelfde rechten en plichten als een verplichte VWNW-kandidaat.

- 3.4 Waar in dit Sociaal Plan bedragen worden genoemd wordt uitgegaan van brutobedragen tenzij dit uitdrukkelijk anders is vermeld.
- 3.5 Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over medewerker/hij/hem wordt ook medewerkster/zij/haar bedoeld.

4 Uitgangspunten overgang

- 4.1 Hoofdstuk 14 van de CAO Rijk en de 'VWS-procedure bij reorganisaties 2002' hebben als uitgangspunt gediend voor dit Sociaal Plan.
- 4.2 Alle bij VWS/Intravacc aangestelde medewerkers volgen hun huidige werkzaamheden op basis van 'mens volgt werk' richting Intravacc BV.
- 4.3 Intravacc BV is aangesloten bij het ABP. De betrokken medewerkers behouden na de datum overgang het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement van het ABP.
- 4.4 De functies bij VWS/Intravacc zijn voor wat betreft inschaling, waarderingssystematiek en type werkzaamheden (FUWASYS) gelijk aan de functies die betrokken medewerkers bij Intravacc BV aangeboden zullen krijgen.
- 4.5 Intravacc BV kent een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals overeengekomen met de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, en een met de OR overeengekomen personeelshandboek. Op datum overgang wordt de dan geldende CAO en het personeelshandboek van Intravacc BV op de betrokken medewerkers van toepassing.

5 Overgang

5.1 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, functie en werktijd

- 5.1.1 De medewerker zal op basis van de wettelijke bepalingen rond overgang van onderneming overgaan (artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek en verder). In een plaatsingsplan is uitgewerkt naar welke afdeling de medewerker overgaat, waarbij de eigen functie wordt gevolgd.
- 5.1.2 De medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij VWS/Intravacc heeft, krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Intravacc BV voor dezelfde arbeidsduur.
- 5.1.3 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een medewerker, oftewel een arbeidsovereenkomst met einddatum waarop deze van rechtswege afloopt, wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van Intravacc BV voor bepaalde tijd met daarin opgenomen dezelfde einddatum.
- 5.1.4 De medewerker als bedoeld in artikel 5.1.1 krijgt per datum overgang een arbeidsovereenkomst bij Intravacc BV aangeboden waarbij de aangeboden functie qua inhoud gelijk is aan de functie die medewerker voor de privatisering uitoefende. Indien de medewerker dit aanbod weigert, behoudt hij de rechten en verplichtingen die hij tot het tijdstip van datum overgang bij VWS/Intravacc had, voor zover die voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst aldaar. Op wijzigingen van de CAO Rijk na de datum van overgang kan de medewerker dan geen aanspraak meer maken.

5.2 Werkgarantie, vangnet wegvallen werkgelegenheid (inkomensgarantie) en terugkeermogelijkheid

- 5.2.1 De medewerker heeft vanaf de datum overgang een werkgarantie van drie jaar.
- 5.2.2 Indien de medewerker binnen drie jaar vanaf de datum overgang buiten zijn schuld of toedoen bij Intravacc BV wordt ontslagen, heeft hij aanspraak op een uitkering overeenkomstig de bepalingen die betrekking hebben op de aanvulling van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet bij einde dienstverband, zoals verwoord in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (Besluit bwWW), zoals dat gold op 31 december 2019 (inkomensgarantie). De hoogte en duur van de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering wordt al bepaald op het moment van het verlaten van de sector Rijk, dus op het moment van overgang naar Intravacc BV. Dit wordt gedaan aan de hand van het salaris VWS/Intravacc voorafgaand aan de datum overgang en het aantal overheidsjaren (het arbeidsverleden) op het moment van overgang naar Intravacc BV. De hoogte van de uitkering wordt periodiek geïndexeerd overeenkomstig wijzigingen in het salaris bij de sector Rijk.
- 5.2.3 Indien de medewerker ten gevolge van dit ontslag recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, wordt deze uitkering verrekend met de uitkering bedoeld in lid 5.2.2.
- 5.2.4 Om voor de aanvulling op de uitkering op basis van de Werkloosheidswet - zoals bedoeld in 5.2.2 - in aanmerking te komen moet medewerker zich richten tot VWS, directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel.
- 5.2.5 Als de medewerker, die op datum overgang een vast dienstverband heeft, of een tijdelijk dienstverband om zijn geschiktheid te beoordelen voor een vast dienstverband (oorspronkelijk een proeftijdaanstelling), overgaat naar de nieuwe organisatie en niet kan wennen aan de nieuwe situatie, dan heeft die medewerker de eerste twaalf maanden recht om terug te keren naar zijn voormalige organisatie op basis van paragraaf 14.1 van de CAO Rijk.

Als het de medewerker niet lukt om te wennen aan de nieuwe situatie en hij gebruik maakt van zijn recht om terug te keren, dan sluit hij een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de Staat voor een periode van twaalf maanden. In aanvulling hierop geldt dat, mocht de periode van twaalf maanden niet toereikend zijn, de medewerker recht heeft op een aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een redelijke periode, maar maximaal de periode zoals die gebruikelijk is voor verplichte VWNW-kandidaten op basis van de CAO Rijk. Als de medewerker een verschil van mening heeft over wat hierbij redelijk is, kan hij het geschil daarover voorleggen aan de Geschillencommissie zoals genoemd in de CAO Rijk.

Het doel is om in die periode ander werk in een vast dienstverband te realiseren. Tijdens dit dienstverband heeft de medewerker dezelfde rechten en plichten als een verplichte VWNW-kandidaat. Hierbij zijn de voorzieningen voor VWNW-kandidaten van toepassing zoals beschreven in de CAO Rijk. Als verplichte VWNW-kandidaat moet de medewerker een passende functie accepteren als VWS die aanbiedt. Als een aangeboden passende functie niet wordt geaccepteerd, kan VWS dit opvatten als verwijtbaar gedrag. Dit kan een aantal consequenties voor de medewerker hebben en eventueel leiden tot ontslag. Als ontslag aan de orde is, dan geldt daarbij een opzegtermijn van ten minste drie maanden.

6 Indiensttreding en bijbehorende bepalingen

6.1 Personeelsdossier

Het elektronisch personeelsdossier (P-Direkt) blijft bij VWS achter. Er wordt een nieuw personeelsdossier opgebouwd bij Intravacc BV met in ieder geval de volgende documenten: het verslag van uw laatste P-gesprek, in geval van ziekte het verzuim- re-integratiedossier, lopende afspraken over opleiding, ouderschapsverlof, functioneringstraject, etc.

De medewerker is primair verantwoordelijk voor het aanleveren van deze documenten uit zijn/haar P-Direkt dossier. Uiteraard kan de medewerker ook andere documenten welke van (persoonlijk) belang zijn aanleveren om toe te voegen aan het nieuwe personeelsdossier.

Tevens ontvangt iedere medewerker een persoonlijk overgangsdokument. Aan de hand van dit document wordt door de huidige leidinggevende van VWS/Intravacc op verzoek een persoonlijk gesprek gevoerd met de medewerker. Tijdens dit gesprek komen alle individuele arbeidsvoorwaardenafspraken aan de orde die samenhangen met dit Sociaal Plan en/of vastliggen in het persoonsdossier en/of relevant zijn voor de betrokken medewerker. Lopende afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd in het personeelsdossier worden op datum overgang door Intravacc BV overgenomen. Daaronder vallen ook de datum voor periodieke verhoging, het werkrooster en de ambtelijke diensttijd. De medewerker stelt samen met de leidinggevende de gemaakte afspraken vast en het document wordt voor gezien door beiden ondertekend. Met bovenstaande werkwijze wordt beoogd dat de overgang van de medewerkers naar Intravacc BV zodanig verloopt dat hun huidige rechten worden gerespecteerd en op juiste wijze worden ondergebracht bij Intravacc BV en in de daar geldende context worden vastgelegd.

6.2 Indiensttreding

- 6.2.1 Van VWS ontvangt de medewerker een brief waarin het voornemen wordt geuit over de outsourcing naar Intravacc BV. Indien de medewerker bedenkingen heeft, kan hij zich melden bij de Bedenkingencommissie (zie: 6.3).
- 6.2.2 De medewerker ontvangt zo spoedig mogelijk voor de datum van privatisering, bij voorkeur minimaal 6 weken van tevoren, een arbeidsovereenkomst van Intravacc samen met het onder 6.2.1 genoemde voornemen en het persoonlijk overgangsdokument. Deze arbeidsovereenkomst geeft in ieder geval inzicht in de aangeboden functie, het daaraan gekoppelde functieniveau, het aangeboden salaris, de omvang van het dienstverband, en de plaats en organisatorische eenheid van tewerkstelling. Bij medewerkers in tijdelijke dienst wordt de einddatum vermeld, gelijk aan de datum welke voor overgang bij ambtelijke aanstelling is afgesproken (conform CAO-Rijk). Er is geen sprake van wijziging van de werklocatie, deze blijft Bilthoven.
- 6.2.3 Wanneer de medewerker - na uiterlijk twee weken - het aanbod van Intravacc BV heeft aanvaard wordt de arbeidsrelatie met de Rijksoverheid administratief beëindigd, en gaat de medewerker over op basis van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
- 6.2.4 Indien de medewerker wel mee wil overgaan, maar niet het aanbod van Intravacc BV aanvaardt, dan behoudt hij de rechten en verplichtingen die hij tot het tijdstip van datum overgang bij VWS/Intravacc had, voor zover die voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst aldaar (zie tevens 5.1.4).
- 6.2.5 Medewerkers die overgaan naar Intravacc BV gaan over ongeacht het feit of zij op het moment van feitelijke overdracht ziek of met verlof zijn. Voor alle medewerkers geldt dat de Arbodienst, de begeleiding en dossiers conform de daarvoor geldende regelgeving zal overdragen aan de Arbodienst van Intravacc BV. Hiervoor wordt de medewerker toestemming gevraagd in het persoonlijk overgangsdokument Arbodienst van Intravacc BV.

6.3 Bedenkingencommissie

De Directeur PD-ALt zal een bedenkingencommissie instellen. Deze commissie heeft tot taak de Directeur PD-ALt te adviseren. Eventuele bedenkingen gaan niet over de feitelijke overgang naar Intravacc BV, maar hebben betrekking op de inhoudelijke discussie over het aanbod. De bedenkingencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter (tevens lid), een onafhankelijk plaatsvervangende voorzitter (tevens lid), twee leden en twee plaatsvervangende leden. De Directeur PD-ALt draagt één lid en plaatsvervangend lid voor. De OR Intravacc draagt uit zijn midden (of namens de OR) het andere lid en een plaatsvervangend lid voor. De leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontheven door de Directeur PD-ALt. Een secretaris zal de bedenkingencommissie ondersteunen. Een afgevaardigde van het management van Intravacc en diens HR-adviseur kunnen als adviseurs door de bedenkingencommissie gehoord worden. De werkwijze is als volgt:

1. De bedenkingencommissie (of een aantal leden van deze commissie) hoort in ieder geval het bevoegd gezag en de medewerker die bedenkingen heeft ingediend. Van het horen worden verslagen gemaakt;
2. Het advies wordt binnen twee weken na het verstrijken van de termijn voor het indienen van bedenkingen op schrift gesteld, ondertekend door de secretaris en de voorzitter en verstuurd aan de Directeur PD-ALt. De verslagen van het horen maken deel uit van het advies.

6.4 Interpretatiecommissie

Partijen stellen een interpretatiecommissie in en doen hiertoe een voorstel in het DGO van VWS. De commissie bestaat uit vijf leden:

- twee leden op voordracht van de ambtenarenbonden, partij bij dit Gewijzigd Sociaal Plan;
- een lid namens de overnemende partij;
- een lid namens VWS;
- een onafhankelijke voorzitter.

Hoofdtak van de Interpretatiecommissie is het adviseren over de uitleg en de toepassing van dit Sociaal Plan aan VWS op verzoek van partijen bij dit Sociaal Plan.

Neventaak van de interpretatiecommissie is het uitbrengen van een bindend advies aan partijen in geschillen over de uitleg en de toepassing van dit Sociaal Plan. Uitgangspunt voor het aanbrengen van een geschil is dat alle betrokken partijen erkennen dat sprake is van een geschil en op basis van redelijk overleg tussen partijen niet gezamenlijk tot een oplossing kan worden gekomen.

7 Overgangsregelingen

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de medewerker die vanuit VWS/Intravacc op datum overgang overgaat naar Intravacc BV te Bilthoven.

7.1 Salaris

De op het moment van overgang geldende salarisschalen van de CAO Rijk worden door Intravacc BV overgenomen. Het brutosalaris per maand, inclusief de waardering in huidige functieschaal, is op het moment van overgang gegarandeerd.

Bij de inpassing wordt uitgegaan van het salaris per datum overgang. Conform de CAO Intravacc BV worden de salarissen op datum overgang met 2,5% verhoogd.

7.2 Eenmalige tegemoetkoming in verband met overgang naar Intravacc BV

De organisatorische veranderingen in verband met de overgang naar Intravacc BV en het daarmee gepaard gaande verlies van de ambtelijke status hebben in de afgelopen periode geleid tot onzekerheid en verhoogde werkdruk. Om waardering voor de inzet van alle medewerkers uit te spreken wordt een eenmalige tegemoetkoming van €1.500,00 bruto bij fulltime dienstverband uitgekeerd aan iedere medewerker met een ambtelijke aanstelling die mee over gaat naar Intravacc BV. Medewerkers met een deeltijdaanstelling ontvangen het bedrag naar rato aanstellingsuren.

7.3 Pensioen

Intravacc BV is vrijwillig aangemeld bij het ABP te Heerlen. Hierdoor blijven de huidige pensioenopbouw en condities gelijk aan de huidige situatie. Een uitzondering hierop betreft het arbeidsongeschiktheidspensioen, waarvoor de medewerker bij Intravacc BV iets meer betaalt, te weten 0,21% bij het Rijk ten opzichte van 0,30% bij Intravacc BV. Het franchise bedrag is gelijk (€ 21.400, -).

7.4 Diensttijd

De in overheidsdienst en bij eventuele rechtsvoorgangers van VWS/Intravacc doorgebrachte tijd wordt aangemerkt als diensttijd bij Intravacc BV.

7.5 Functiebeschrijving

De huidige functiebeschrijving van de medewerker is generiek beschreven, opgenomen in het FGR en gewaardeerd conform de FUWASYS-methodiek. Intravacc neemt de voor Intravacc toepasselijke functies uit het FGR over uit de functiegroepen Project-/Programmamanagement, Kennis en Onderzoek, Lijnmanagement, Advisering en Bedrijfsvoering. De voor de medewerker geldende inschaling blijft gelijk aan de op het moment van overgang geldende inschaling bij VWS/Intravacc.

7.6 Ontheffing terugbetalingsverplichting

Aan de medewerker die overgaat naar Intravacc BV zal ontheffing worden verleend van terugbetalingsverplichtingen met betrekking tot het betaalde ouderschapsverlof, de toegekende verhuiskostenvergoedingen en de ontvangen studiekostenvergoedingen.

7.7 Lopende afspraken en arbeidsvoorwaarden

Vanaf het moment van indiensttreding bij Intravacc BV zijn de daar geldende arbeidsvoorwaarden op de (gewezen) medewerker van toepassing. Indien een medewerker op de datum overgang gebruik maakt van een regeling (bijvoorbeeld studiefaciliteiten en ouderschapsverlof, zie 7.8) en VWS/Intravacc deze gedane arbeidsvoorwaardelijke toezeggingen schriftelijk heeft vastgelegd, worden deze afspraken door Intravacc BV overgenomen.

7.8 Ouderschapsverlof

1. De medewerker die voorafgaand aan de privatisering ouderschapsverlof op basis van hoofdstuk 5 van de CAO Rijk geniet of voorgaand aan de datum overgang ouderschapsverlof op basis van hoofdstuk 5 van de CAO Rijk heeft aangevraagd in het P-Direkt systeem (met

goedkeuring van leidinggevende), behoudt na datum overgang het recht en de aanspraken op ouderschapsverlof voor de duur van het ouderschapsverlof op basis van de CAO Rijk.

2. Overige medewerkers kunnen na datum overgang geen beroep meer doen op het ouderschapsverlof zoals genoemd in hoofdstuk 5 van de CAO Rijk en vallen voor wat betreft ouderschapsverlof onder de CAO Intravacc BV.

7.9 Voorzieningen tijdig aanvragen

Indien de medewerker nog geen gebruik maakt van een voorziening, zal als uitgangspunt worden gehanteerd dat deze aanvraag alleen in behandeling wordt genomen wanneer de aanvraag voor de datum overgang is ingediend en toegekend.

7.10 Vakantieverlof

Niet opgenomen vakantie-aanspraken worden bij ontslag bij VWS/Intravacc (in overeenstemming met de CAO Rijk) op verzoek van de medewerker, met inachtneming van de regelgeving, overgeboekt en bijgeschreven naar het vakantieverlof bij Intravacc BV of worden op verzoek van de medewerker uitbetaald. Medewerkers hebben de mogelijkheid hun IKB-verlof op datum van overgang af te kopen. Het gaat hier niet over het zogenaamde compensatieverlof dat wordt opgebouwd door meer uren te werken dan de feitelijke arbeidsduur. Bestaande en schriftelijk vastgelegde vakantieaanspraken worden zoveel mogelijk overgenomen.

7.11 IKB-uren

Voor medewerkers die op datum overgang de IKB-uren op basis van hun leeftijd al kregen toegekend volgens de staffel van de overheid, gaat de Intravacc BV staffel gelden in het jaar waarin de medewerker één van de leeftijden binnen de nieuwe staffel bereikt.

Voor medewerkers die op datum overgang nog geen leeftijdsuren kregen geldt vanaf de datum overgang de Intravacc BV-staffel.

Intravacc BV-staffel

<i>Leeftijd</i>	<i>Verhoging</i>
Van 47 tot en met 51 jaar	7,2 uren
Van 52 tot en met 56 jaar	14,4 uren
Van 57 tot en met 61 jaar	21,6 uren
Vanaf 62 jaar	28,8 uren

Staffel sector Rijk

<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal IKB-uren</i>	<i>Waarvan leeftijdsuren</i>
Tot 45 jaar	21,6	0
Van 45 tot en met 49 jaar	28,8	7,2
Van 50 tot en met 54 jaar	36,0	14,4
Van 55 tot en met 59 jaar	43,2	21,6
Vanaf 60 jaar	50,4	28,8

Voorbeeld 1: een medewerker van 45 jaar die op datum overgang 7,2 leeftijdsuren heeft volgens de oude staffel behoudt deze 7,2 uren tot het jaar waarin hij 52 jaar wordt. Deze medewerker krijgt in het jaar dat hij 52 jaar wordt 14,4 leeftijdsuren (nieuwe staffel) tot het jaar waarin hij 57 jaar wordt.

Voorbeeld 2: een medewerker van 54 jaar die op datum overgang 14,4 leeftijdsuren heeft volgens de oude staffel behoudt deze 14,4 uren tot het jaar waarin hij 57 jaar wordt. Deze medewerker krijgt in het jaar dat hij 57 jaar wordt 21,6 leeftijdsuren (nieuwe staffel) tot het jaar waarin hij 63 jaar wordt.

7.12 Voortzetting collectieve verzekeringen OHRA

De medewerker, die voor de overgang gebruik maakt van een of meerdere verzekering(en) bij OHRA of Sticol/CZ via de bestaande collectiviteitcontracten, kan deze onder dezelfde voorwaarden voortzetten bij Intravacc BV gedurende het loopjaar van de verzekering.

7.13 Overgangsbeleid van PAS-regeling naar WOM-regeling

Indien de medewerker al gebruik maakt van de PAS-regeling, blijft hij onder de spelregels vallen die staan onder het kopje "PAS-regeling sector Rijk". Tot een jaar na datum overgang bestaat de mogelijkheid - indien voldaan wordt aan de voorwaarden en indien de medewerker dit wenst - om alsnog van de bij de sector Rijk geldende PAS-regeling gebruik te maken.

Huidige PAS-regeling sector Rijk.

leeftijd	hoogte	PAS-aanvulling
58 jaar	10,8%	oorspronkelijke salaris
59 of 60 jaar	12,3%	oorspronkelijke salaris
61 of 62 jaar	13,8%	oorspronkelijke salaris
63 of 64 jaar	14,8%	oorspronkelijke salaris

Behoudens het bovenstaande zal vanaf de datum overgang voor de medewerkers die vanuit VWS/Intravacc naar Intravacc BV zijn overgekomen de onderstaande regeling WOM van toepassing zijn.

De gemiddelde wekelijkse werktijd van een medewerker die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met 15,8%, tenzij belangrijke overwegingen van zakelijk belang dit uitsluiten. Op het salaris wordt een inhouding toegepast afhankelijk van de leeftijd op de datum dat de werktijdvermindering ingaat. De inhouding bedraagt een percentage van het salaris volgens onderstaande tabel. Omdat de WOM-regeling een zogenaamde 'laatste 8-jaarsregeling' is, ziet de staffel over de 8 jaren, rekening houdend met de toekomstige AOW-leeftijd, er als volgt uit:

- Bij deelname aan de WOM voor de laatste 7 of 8 jaar tot de AOW-leeftijd geldt een inhouding van 5%
- Bij deelname aan de WOM voor de laatste 5 of 6 jaar tot de AOW-leeftijd geldt een inhouding van 3,5%.
- Bij deelname aan de WOM voor de laatste 3 of 4 jaar tot de AOW-leeftijd geldt een inhouding van 2%
- Bij deelname aan de WOM voor de laatste 1 of 2 jaar tot de AOW-leeftijd geldt een inhouding van 1%.

Nadere uitwerking staat in het personeelshandboek van Intravacc BV.

8 SVM

De verplichtingen uit het SVM-onderhandelingsakkoord 2003, die zijn uitgewerkt in het gemeenschappelijk besluit van 13 februari 2006 van de ministers van VWS en BZK, worden door eenmalige afkoop afgerond bij de overgang naar Intravacc BV.

De afkoop is gebaseerd op de per datum afkoop, dan wel per datum overgang geldende salarissen op basis van de CAO Rijk.

Het SVM-onderhandelingsakkoord 2003 bevat rechten met betrekking tot de Pensioencompensatie, dit betreft de zogenaamde 'hardheidsclausule'.

De laatste betaling in het kader van de hardheidsclausule aan voormalig SVM-medewerkers heeft per januari 2016 plaatsgevonden en is daarmee afgerond.

De salaristoelage, pensioentoelage, verzelfstandigingstoelage, bezwarende werkomstandigheden, waarnemingstoelage en representatiekostenvergoeding welke nog voorvloeien uit SVM-afspraken worden aan de hand van een formule eenmalig afgekocht.

8.1 Salaristoelage SVM

Voor de medewerker met een SVM-salaristoelage wordt bij de overgang naar Intravacc BV het dan geldende salaris op basis van de CAO Rijk en de dan geldende SVM-salaristoelage vergeleken.

Het bedrag wat uit deze vergelijking komt wordt bij de toelage pensioencompensatie opgeteld en afgekocht. Voor het resterende verschil geldt de berekening tot pensioengerechtigde leeftijd. Voor de berekeningswijze afkoop wordt verwezen naar '8.2 Pensioentoelage'.

Voor elke betrokken medewerker zal een individuele berekening plaatsvinden en deze zal toegevoegd worden aan het persoonlijk overgangsdokument.

8.2 Pensioentoelage

Het SVM-onderhandelingsakkoord 2003 dat is uitgewerkt in het gemeenschappelijk besluit van 13 februari 2006 van de ministers van VWS BZK, bevat rechten met betrekking tot de pensioentoelage. Deze pensioentoelage betreft een vaste individuele, niet pensioengevende vergoeding en wordt uitgekeerd tot het 62e levensjaar.

Vanwege de overgang naar Intravacc BV wordt de pensioentoelage eenmalig afgekocht aan de hand van een overeengekomen formule en daarmee beëindigd. De afkoopsom wordt berekend op basis van de volgende factoren:

- a. de maandelijkse pensioentoelage
- b. het resterende bedrag uit de inpassing van 8.1
- c. het aantal maanden dat de medewerker nog verwijderd is van het 62e jaar
- d. een rekenrente van 1,3%
- e. de IAS (International Accounting Standards) tabel = blijfkansberekening op basis van internationale standaarden

Onder de blijfkans van een werknemer is te verstaan de kans, dat hij per een bepaalde leeftijd nog in dienst van de desbetreffende onderneming zal zijn. De blijfkans is een factor, die wordt bepaald door de invaliderings- en overlijdenskans en de ontslagkans en de tijd van de resterende periode tot aan 62-jarige leeftijd. De standaard blijfkansen tot 62 jaar staan in de bijlage.

Uitgangspunt voor berekening is de datum einde dienstverband bij VWS/Intravacc. De bedragen zijn bruto en in euro's.

Het totaalbedrag van deze afkoopsommen zal door VWS aan Intravacc BV worden overgemaakt. Vervolgens maakt Intravacc BV met de desbetreffende medewerkers maatwerkafspraken met betrekking tot de uitbetaling.

8.3 Verzelfstandigingtoelage, bezwarende werkomstandigheden, waarnemingstoelage en representatiekostenvergoeding

Ten tijde van de overgang van RIVM naar SVM heeft een beperkt aantal medewerkers een zogenaamde verzelfstandigingtoelage, toelage bezwarende werkomstandigheden, waarnemingstoelage of representatiekostenvergoeding gekregen. Vanwege de overgang naar Intravacc BV worden deze toelages/onkostenvergoedingen eenmalig afgekocht aan de hand van de overeengekomen formule en daarmee beëindigd.

9 Slotbepalingen

- De Minister van VWS kan ten aanzien van dit Sociaal Plan nadere regels stellen voor gevallen, waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel waarin de uitkomst daarvan in individuele gevallen tot een onbillijke uitkomst leidt, de zogenaamde hardheidsclausule.
- Over de inhoud van dit Sociaal Plan is overeenstemming bereikt binnen het DGO van VWS.
- Indien de CAO Intravacc BV dan wel andere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan dit Sociaal Plan op het punt van de overgangsregelingen na overeenstemming in het DGO, worden aangevuld of gewijzigd.
- Dit Sociaal Plan treedt in werking op datum overgang.
- Dit Sociaal Plan kan aangehaald worden als 'Gewijzigd Sociaal Plan Intravacc'.

Aldus opgemaakt te Den Haag en door partijen ondertekend op

De Staat der Nederlanden,
Namens deze,
de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en
Sport,
Namens deze,
de Secretaris-Generaal,

Namens FNV te Utrecht,

Namens CNV Overheid en Publieke
Diensten te Utrecht,

Namens het Ambtenarencentrum,

Namens de CHMF,