

# Sociaal Overdrachtsprotocol

Overeenkomst tussen

## **Overdragende organisatie en huidig werkgever**

Stichting Catharina Ziekenhuis, gevestigd aan de Michelangelolaan 2, 5623 EJ Eindhoven, (hierna aangeduid als "CZE"), in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer dr. P.L. Batenburg, voorzitter Raad van Bestuur

## **Verkrijgende organisatie en toekomstige werkgever,**

Stichting-Elisabeth-TweeSteden ziekenhuis (hierna aangeduid als "ETZ"), gevestigd aan de Hilvarenbeekseweg 60, 5022 GC Tilburg, in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Prof. dr. H.J.J.M. Berden, voorzitter Raad van Bestuur

En

## **Organisaties van werknemers**

- FNV Zorg & Welzijn, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw W. Peters;
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Dons;
- FBZ, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J. Kuijpers;
- NU'91, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. Meesters

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormende de partij ter andere zijde,

In april 2015 ondertekenden de leden van de Raad van Bestuur van het CZE en het ETZ een Letter of Intent. In deze Letter of Intent zijn afspraken gemaakt over de concentratie van zorg en het overgaan van het IVF laboratorium van het CZE naar het ETZ als overgang van onderneming in de zin van art 7: 662 e.v. BW.

Doel van het Sociaal Overdrachtsprotocol is de overdracht van het IVF laboratorium van CZE naar ETZ met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren en de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers te beperken en hun belangen te beschermen.

Het Sociaal Overdrachtsprotocol waarin rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgevers CZE en ETZ worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Overdrachtsprotocol is een aanvulling op de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

Voor de bepalingen in dit Sociaal Overdrachtsprotocol welke na de datum van overdracht gelden, zijn ETZ en CZE tot nakoming daarvan gehouden.  
CZE zal dit Sociaal Overdrachtsprotocol aan de werknemers persoonlijk beschikbaar stellen.

Met werknemers is voor 1 januari 2016 overlegd over dienstroosters en vakanties. De voor werknemers bij CZE geldende roosters blijven behouden tot 1 juli 2016 en worden door ETZ overgenomen. De vakanties van werknemers in voorjaar en zomer 2016 zijn in overleg met werknemers gepland en toegekend, rekening houdende met hun wensen.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties.

Iedere werknemer heeft recht te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.

### **Artikel 1 Werkingssfeer**

Dit protocol wordt aangegaan in verband met de overdracht van het IVF laboratorium van het CZE naar het ETZ en de daarbij betrokken werknemers aan de overnemende partij ETZ per **1 maart 2016**, 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. Dit sociaal overdrachtsprotocol is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst met het CZE en die werkzaam zijn bij het IVF laboratorium van het CZE.

### **Artikel 2 Werkgelegenheidsgarantie**

- a) Er zullen als gevolg van de overgang van het IVF laboratorium van CZE naar ETZ geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Medewerkers behouden de functie die zij voor datum overgang vervullen met inachtneming van het bepaalde in artikel 9.
- b) Dit laat onverlet de mogelijkheid van ETZ om te reorganiseren op grond van economische-, technische- of organisatorische-redenen. In dat geval zal het Sociaal Plan van ETZ van toepassing zijn.

### **Artikel 3 Arbeidsovereenkomst**

Conform artikel 7:662 BW gaan bij "overgang van onderneming" de bestaande rechten, met inbegrip van bedrijfseigen regelingen van CZE en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van het IVF laboratorium van het CZE van rechtswege over naar het ETZ, met inachtneming van het overige in dit protocol bepaalde. Opgebouwde aaneengesloten dienstjaren bij het CZE blijven behouden en tellen mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband bij het ETZ.

#### **Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden en pensioendeelname**

- a) Bij het CZE en bij het ETZ zijn zowel de Cao Ziekenhuizen als het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) van toepassing.
- b) Alle werknemers van het IVF laboratorium van het CZE zullen van rechtswege overgaan van CZE naar ETZ met volledig behoud van alle individuele verworven rechten voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst dan wel het personeelsdossier, waaronder tenminste verstaan: functie, salaris(garantie), salarisuitloop, datum van indiensttreding, omvang dienstverband.
- c) De huidige arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet bij ETZ waarbij voor alle wettelijke- en cao-bepalingen de datum van indiensttreding bij CZE (of diens onmiddellijke rechtsvoorgangers) geldt als datum indiensttreding bij ETZ.

#### **Artikel 5 Personeelsdossier**

De personeelsdossiers van de werknemers van het IVF laboratorium van het CZE worden in het kader van de overgang aan ETZ overgedragen.

Elke werknemer heeft het recht van inzage in zijn personeelsdossier. De werknemer kan verzoeken om bepaalde aantekeningen of documenten voor overgang uit het personeelsdossier te verwijderen, indien deze onjuist zijn of niet meer relevant. Een dergelijk verzoek kan de werknemer ook nog binnen 1 maand na de overgang doen.

ETZ kan dit verzoek honoreren, dan wel beargumenteerd afwijzen. Indien de werknemer het niet eens is met de afwijzing, kan hij/zij dit ter beoordeling voorleggen aan de Adviescommissie Sociale begeleiding zoals opgenomen in het Sociaal Plan van ETZ.

## **Artikel 6 Reiskostenvergoedingen**

Na de overdracht zal de werknemer van ETZ een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer ontvangen conform de Cao Ziekenhuizen artikel 11.1.1 lid 1 en lid 2.

Het CZE zal aan alle werknemers met een grotere reisafstand naar het ETZ dan voorheen naar het CZE een eenmalige uitkering doen toekomen als afbouwregeling voor het aantal extra te reizen kilometers. Deze eenmalige uitkering is bedoeld als een tijdelijke tegemoetkoming in de extra reiskosten en zal uitbetaald worden tegelijk met de eindafrekening, uiterlijk in de maand volgend op uitdiensttreding.

De eenmalige uitkering is als volgt opgebouwd;

1<sup>e</sup> jaar 100% vergoeding van het verschil in aantal reiskilometers a € 0,19 per kilometer.

2<sup>e</sup> jaar 50% vergoeding van het verschil in aantal reiskilometers a € 0,19 per kilometer.

3<sup>e</sup> jaar 25% vergoeding van het verschil in aantal reiskilometers a € 0,19 per kilometer.

(voorbeeld; een medewerker heeft nu een reisafstand van 10 kilometer enkele reis en heeft in de nieuwe situatie een reisafstand van 20 kilometer enkele reis. De reisafstand wordt met 10 kilometer vergroot (20 km visa versa). Deze medewerker ontvangt voor de periode van 3 jaar een afbouwregeling. Voor het 1<sup>e</sup> jaar per contractuele werkdag 20 x € 0,19, voor het 2<sup>e</sup> jaar 20 x € 0,19 x 50% en voor het 3<sup>e</sup> jaar 20 x € 0,19 x 25%. )

## **Artikel 7 Vakantieverlof en PLB uren**

Alle op het moment van de overgang van CZE naar ETZ nog openstaande verlofrechten en PLB uren van de CZE werknemers van het IVF laboratorium gaan mee over naar het ETZ.

De kosten hiervan zijn voor rekening van CZE.

De werknemers zullen de in overleg en afstemming met het huidige management van CZE geplande vakanties in 2016 onverkort bij ETZ kunnen opnemen.

## **Artikel 8 Werknemer volgt functie**

De werknemers volgen van rechtswege hun functie die zij conform contract bekleden op het moment dat de werkzaamheden over gaan naar het ETZ.

Dat geldt ook voor werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

De functie van assistent klinisch embryoloog in het CZE wordt in het ETZ aangeduid als medisch analist B. De functies (naar inhoud en functie-eisen) alsmede de FWG-indeling komen overeen. Op taakniveau zijn er enkele verschillen van beperkte aard en omvang.

De functie van hoofd IVF laboratorium wordt in het CZE vervuld door een klinisch embryoloog. De functie van hoofd IVF laboratorium komt in het ETZ niet voor. De leiding van het Centrum Voortplantingsgeneeskunde Brabant (CVB), waar het IVF laboratorium een onderdeel van is, is conform de besturingsfilosofie in het ETZ belegd op strategisch niveau bij het integraal management (zorgmanager en medisch manager vanuit gynaecologen). Op tactisch niveau is het organisatorisch hoofd (bedrijfskundig/procesmatige leidinggevende) verantwoordelijk en de operationele aansturing van het team binnen het CVB ligt bij de teamleider. De drie klinisch embryologen zijn verantwoordelijk voor de medische en vakinhoudelijke aansturing binnen het laboratorium. Eén van deze drie heeft roulerend de rol als aanspreekpunt voor het integraal management. Deze rol wordt jaarlijks geëvalueerd, waarbij wordt bepaald wie van de drie embryologen vervolgens de rol als aanspreekpunt op zich neemt.

Echter, zij hebben alle drie een gelijkwaardige functie en positie. In eerste instantie zal de huidige klinisch embryoloog van het ETZ deze rol vervullen, maar één van de andere klinisch embryologen kan deze rol in de toekomst van hem overnemen. Het betreft immers een rol van medisch manager en uitdrukkelijk geen functie.

Het hoofd IVF laboratorium van het CZE zal na de overgang in het ETZ werkzaam zijn in de functie van klinisch embryoloog, gelijk aan de andere twee klinisch embryologen, met behoud van de arbeidsvoorwaarden als hoofd IVF laboratorium, zoals deze golden bij het CZE.

### **Artikel 9 Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, wijkt ETZ op verzoek van de werknemer in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsprotocol af. De werknemer dient hierover met ETZ in contact te treden. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt zal het verzoek ter advisering aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding zoals opgenomen in het Sociaal Plan van ETZ worden voorgelegd, alvorens de werkgever een definitief besluit neemt over de toepassing van de hardheidsclausule.

### **Artikel 10 Sollicitatie**

Vanaf de datum van overname door ETZ zal voor de overgenomen werknemers vanuit CZE tot één jaar na deze overnamedatum gelden dat zij bij sollicitaties op vacatures voor functies binnen CZE, zullen worden aangemerkt als interne kandidaten. Dit betekent dat zij na sollicitatie, bij gelijk gebleken geschiktheid voor een functie voorrang hebben op externe kandidaten.

Werknemers worden hiertoe vanaf de overgangsdatum doorlopend via hun privé e-mail geïnformeerd over functies die bij CZE intern vacant worden gesteld.

### **Artikel 11 Interpretatie overdrachtsprotocol**

De interpretatie van het onderhavige protocol is voorbehouden aan de partijen zoals vermeld in de aanhef die zich door ondertekening aan dit protocol hebben verbonden.

Aldus overeengekomen te Eindhoven, op 29 februari 2016

Als overdragende partij,

De heer Dr. P.L. Batenburg, voorzitter Raad van Bestuur Catharina Ziekenhuis

Als verkrijgende partij,

Prof. Dr. H.J.J.M. Berden  
voorzitter Raad van Bestuur Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis

Vertegenwoordigende werknemersorganisaties;

W. Peters, FNV Zorg & Welzijn

M. Dons, CNV Zorg & Welzijn

J. Kuijpers, FBZ

P. Meesters, Nu'91