

SOCIAAL OVERDRACHTSPROTOCOL
Ten behoeve van de juridische fusie tussen STMR en Vitras naar Santé Partners
per 1 januari 2018

1. Stichting Vitras, gevestigd te Nieuwegein, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, mevrouw A.A.M. van der Linden, hierna te noemen "**Vitras**";
2. Stichting Thuiszorg Maatschappelijk Werk Rivierenland, gevestigd te Tiel, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, de heer R.E. Axt, hierna te noemen "**STMR**";
3. Stichting Santé Partners, gevestigd te Tiel te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar Raad van Bestuur in oprichting, mevrouw A.A.M. van der Linden en de heer R.E. Axt, hierna te noemen "**Santé Partners**".

enerzijds en

4. FNV Zorg en Welzijn, gevestigd te Utrecht, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer. W. van der Hoorn;
5. CNV Zorg en Welzijn, gevestigd te Utrecht, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw K. Kasper;
6. NU '91, gevestigd te Utrecht, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw Y.G. Hylkema;
7. RMU Werknemers, gevestigd te Veenendaal, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M. Blonk.
8. Werknemersorganisatie FBZ, gevestigd te Barendrecht, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw L. de Groot.

anderzijds,

komen volgend overdrachtsprotocol overeen.

Vitras:..... STMR:.....FNV:..... CNV:..... NU'91:..... RMU:..... FZB.....

Hoofdstuk 1: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingsfeer

Dit overdrachtsprotocol is van toepassing op de Werkgevers die genoemd worden in aanhef en de Werknemers werkzaam bij een van de entiteiten zoals genoemd onder artikel 2.a. die per datum van de juridische fusie, zijnde 1 januari 2018, van rechtswege over zullen gaan naar Santé Partners gevestigd te Tiel. Het betreft een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 en verder van het Burgerlijk Wetboek (Wet Overgang van Onderneming). Met ingang van 1 januari 2018 wordt gekomen tot een eerste stap van de nieuwe juridische structuur. Met ingang van de beoogde datum, 1 januari 2019, volgt de tweede en tevens laatste stap die leidt tot de definitieve juridische structuur van Santé Partners (zie bijlage 1). Die tweede stap betreft het samenvoegen van de twee stichtingen Zorg (Vitras Zorg en STMR Zorg).

Het protocol regelt de personele gevolgen van de juridische fusie tussen beide organisaties per 1 januari 2018 en geldt tevens voor bovengenoemde tweede stap in de juridische structuur. Organisatiewijzigingen waarvan de aanleiding los staat van de fusie vallen niet onder dit overdrachtsprotocol.

Looptijd

Dit overdrachtsprotocol is van kracht tot de definitieve juridische structuur vorm heeft gekregen.

Begripsbepalingen

In dit overdrachtsprotocol wordt verstaan onder:

a. werkgever

STMR;
Stichting Vitras;
Stichting Vitras JMD;
Restaurant De Vergulde Graaf B.V.

b. werknemers

alle personen die een arbeidsovereenkomst met een van de onder 2.a. genoemde entiteiten hebben, met uitzondering van statutair bestuurders;

c. medezeggenschap

de op basis van de Wet op de ondernemingsraden na de Fusie ingestelde ondernemingsraad of ondernemingsraden;

d. salaris

het tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen bruto maandloon, eventueel aangevuld met vaste toeslagen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;

e. standplaats

de plaats van waaruit de Werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;

f. fusie

juridische fusie en elke vorm van overdracht van zeggenschap over de onder 2.a. genoemde entiteiten aan een andere rechtspersoon;

g. lateralisatie

iedere organisatieverandering als gevolg van de fusie;

h. Cao

- De Collectieve Arbeidsovereenkomst Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg;
- De Collectieve Arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (CAO Sociaal Werk).

2. Artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek

De bepalingen van dit protocol laten onverlet de verplichtingen van de nieuwe Werkgever ex artikel 7:662 – 666 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Plichten van Werkgever en Werknemer

De Werkgevers en Werknemers, op wie dit protocol van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit overdrachtsprotocol.

4. Hardheidsclausule

In die gevallen, waar dit overdrachtsprotocol zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele Werknemer, zal de Werkgever, in voor de Werknemer gunstige zin, afwijken van dit protocol.

Indien tussen Werkgever en Werknemer verschil van mening bestaat over het feit of iets een onbillijke situatie is c.q. over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de bezwarencommissie, genoemd in artikel 6.

5. Bezwarencommissie

In geval er bij de uitvoering van dit overdrachtsprotocol tussen Werknemer en Werkgever verschil van inzicht ontstaat over de toepassing hiervan, dan zullen partijen het geschil voorleggen aan een bezwarencommissie.

Het is aan de nieuwe Werkgever, Santé Partners, om zorg te dragen voor een bezwarencommissie voor de toepassing van dit sociaal overdrachtsprotocol.

De bezwarencommissie bestaat uit 3 externe leden zijnde:

- a. Een lid op voordracht van Santé Partners;
- b. Een lid op voordracht van de werknemersorganisaties;
- c. Gezamenlijk benoemen a en b een onafhankelijke voorzitter.

De bezwarencommissie handelt overeenkomstig bijgaand reglement (bijlage 2).

Op het moment dat er een Sociaal Plan bij Santé Partners in werking is getreden, neemt de bezwarencommissie gekoppeld aan het Sociaal Plan Santé Partners de taak van deze bezwarencommissie over.

Het bepaalde in dit artikel laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de rechter.

6. Interpretatieverschillen

In gevallen waarin er sprake zou zijn van verschil in inzicht ten aanzien van de betekenis van de tekst in dit Sociaal Overdrachtsprotocol beslissen partijen.

7. Beschikbaarstelling overdrachtsprotocol

De Werkgever draagt er zorg voor dat elke Werknemer kennis kan nemen van dit overdrachtsprotocol, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

8. Inwerkingtreding

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van de juridische fusie.

Hoofdstuk 2: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. Werkgelegenheidsgarantie

- Op het moment van de juridische fusie gaan alle Werknemers van rechtswege over naar de fusieorganisatie Santé Partners.
- Als gevolg van de fusie en de daaruit voortvloeiende *lateralisatie* zullen geen gedwongen ontslagen vallen.

Hoofdstuk 3: INDIVIDUELE RECHTEN

10. Behoud individuele rechtspositie

- Alle Werknemers zullen overgaan van de oude Werkgever naar de nieuwe Werkgever met volledig behoud van rechten, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding en arbeidsduur.
Vanwege organisatieontwikkeling (zowel oude als nieuwe situatie) kan het zijn dat de Werkgever werktijden en/of de Standplaats van tewerkstelling moet aanpassen.
- Medewerkers ontvangen een aanvulling op hun arbeidsovereenkomst die als volgt luidt: "Per datum juridische fusie treedt u in dienst van naam gefuseerde organisatie. Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen u en naam voormalige Werkgever welke is aangevangen op <datum indiensttreding>. Voor alle wettelijke en Cao-bepalingen geldt de datum van indiensttreding bij de oude Werkgever als datum indiensttreding bij Santé Partners".
Medewerkers waarvoor zowel per 1 januari 2018 als 1 januari 2019 iets verandert als gevolg van het vorm geven aan de definitieve juridische structuur, zie hoofdstuk 1 artikel 1, ontvangen op beide momenten een brief in aanvulling op hun arbeidsovereenkomst.
- Tot het moment waarop verschillende personele (bedrijfs)regelingen met instemming van de ondernemingsraad van Santé Partners zijn geharmoniseerd blijven de verschillende regelingen op de betreffende Werknemers van toepassing. De nieuwe personele (bedrijfs)regelingen zullen in totaliteit ten minste een gelijkwaardig niveau hebben.

11. Verworven rechten

- Indien de Werknemer op het moment van overgang naar het dienstverband op basis van wettelijke bepalingen verworven rechten boven of naast de Cao meent te hebben worden deze op diens verzoek na vaststelling ervan door Werkgever in overleg tussen Werknemer en Werkgever geformaliseerd door middel van schriftelijke vastlegging.
- Regelingen die op het moment van overname worden toegepast op de Werknemer blijven van kracht bij de nieuwe Werkgever tot de overeengekomen einddatum.

12. Medezeggenschap

Partijen stellen vast dat de ondernemingsraden van STMR en Vitras in onderling overleg hebben vastgesteld hoe de medezeggenschap na de Fusie zal worden vormgegeven. Daartoe zullen in januari 2018 nieuwe verkiezingen worden uitgeschreven.

13. Sociaal Plan

Er zullen geen Werknemers gedwongen worden ontslagen als gevolg van de Fusie. Partijen stellen echter nadrukkelijk vast dat, nadat de Fusie tot stand is gekomen Santé Partners de mogelijkheid heeft om de organisatie te reorganiseren.

In de huidige situatie hebben STMR en Vitras beiden nog een eigen Sociaal Plan in werking. Looptijd van beiden eindigt op 30 juni 2018.

Santé Partners zal in het voorjaar van 2018 met de vakbonden onderhandelen over de totstandkoming van een nieuw Sociaal Plan. Zodat aansluitend het Sociaal Plan voor Santé Partners in werking kan treden.

14. Personeelsdossiers

Voor de overdracht van personeelsdossiers bij de fusie naar Santé Partners, worden de bepalingen in acht genomen zoals vastgelegd in de Wet Bescherming Persoonsgegevens door de Autoriteit Persoonsgegevens.

Werkgever wordt in staat 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 Werkgever zal ervoor zorgdragen dat de privacybelangen van de betreffende werknemers worden gewaarborgd door de overdracht aan te kondigen in een daarvoor geschikt medium. Werknemers hebben het recht hun personeelsdossier voor overdracht in te zien en kunnen Werkgever verzoeken binnen de wettelijke kaders eventuele onjuiste en niet meer relevante gegevens te laten verwijderen, waarbij Werkgever in beginsel aan dit verzoek voldoet. Mocht Werkgever anders besluiten dan wordt Werknemer in de gelegenheid gesteld vóór de overdracht van het personeelsdossier bezwaar in te dienen bij de bezwarencommissie. Voor die onderdelen waaraan wettelijke gestelde termijnen zijn verbonden, zullen die termijnen in acht worden genomen. Omdat Werknemers de datum van indiensttreding meenemen naar de nieuwe Werkgever blijft deze datum ook uitgangspunt voor de verjaringstermijnen.

15. Reistijd en reiskosten- en parkeerkostenvergoedingen

Reistijd compensatie

Voor elke Werknemer wordt vastgesteld of de Standplaats wijzigt. Dit gebeurt op basis van de voor Santé Partners vastgestelde locatie van de afdeling waar de Werknemer werkzaam is. De compensatieregeling gaat in voor de looptijd van een jaar vanaf de officiële datum waarop de Standplaats voor Werknemer wijzigt.

Situaties:

1. Standplaats wijzigt niet: er is geen sprake van compensatie in reistijd.
2. Standplaats wijzigt en reisafstand neemt af: er is geen sprake van compensatie in reistijd.
3. Standplaats wijzigt en reisafstand neemt toe:
 - Voor de Werknemers van wie de Standplaats als direct gevolg van de Fusie wijzigt en die als gevolg daarvan te maken krijgen met een toename van de hun reistijd, wordt deze toename in reistijd gerekend als werktijd.
 - De toename in reistijd wordt berekend op basis van de snelste route, waarbij geen rekening wordt gehouden met eventuele files. Voor de vergelijking tussen de reistijd voor en na de Standplaatswijziging worden de bronnen gebruikt zoals die momenteel binnen STMR en Vitras worden gehanteerd. Dit betekent dat voor de Werknemer die voorafgaand aan de Fusie in dienst is van STMR gebruik wordt gemaakt van de ANWB Routeplanner, en voor de Werknemer die voorafgaand aan de Fusie in dienst is van Stichting Vitras of Stichting Vitras JMD gebruik wordt gemaakt van Google Maps.
 - Filetijd wordt als werktijd gerekend. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat werknemer indien mogelijk gebruik maakt van de flexibele werktijden om de extra reistijd zoveel mogelijk te beperken.
 - Indien de werknemer met openbaar vervoer reist zal de toename in reistijd worden berekend aan de hand van de kortste reis via NS reisplanner of via 9292, zoals die momenteel binnen STMR en Vitras worden gehanteerd.
 - Indien blijkt dat de compensatie voor de toename in reistijd ertoe leidt dat de Werknemer zijn werkzaamheden niet meer binnen de overblijvende werktijd kan uitvoeren zal de toename in reistijd, in afstemming tussen Werknemer en Werkgever, worden uitbetaald in compensatie-uren of in geld als de medewerker hierom verzoekt.
 - De compensatie geldt voor die dagen waarop de Werknemer daadwerkelijk afreist naar de nieuwe Standplaats en de extra reistijd daadwerkelijk wordt gemaakt.

Reiskostenvergoeding

Voor elke Werknemer wordt vastgesteld of de Standplaats wijzigt. Dit gebeurt op basis van de voor Santé Partners vastgestelde locatie van de afdeling waar de Werknemer werkzaam is. De compensatieregeling gaat in voor de looptijd van een jaar vanaf de officiële datum waarop de Standplaats voor Werknemer wijzigt.

Situaties:

1. Standplaats wijzigt niet:
 - Er is geen sprake van compensatie in reiskosten.
 - Op dagen waarop de Werknemer tijdens werktijd reist tussen locaties geldt het gebruikelijke werk-werktarief van 0,27 cent per kilometer of vergoeding openbaar vervoer uitgaande van het laagste tarief.
2. Standplaats wijzigt en reisafstand woon-werkverkeer neemt af:
 - Vergoeding voor woon-werkverkeer wordt herberekend op basis van de nieuwe Standplaats.
 - Op dagen waarop de Werknemer voor woon-werkverkeer afreist naar oude Standplaats worden de extra kilometers woon-werkverkeer vergoed tegen 0,19 cent netto per kilometer. Dit in afstemming tussen Werknemer en Werkgever.
 - Op dagen waarop de Werknemer tijdens werktijd reist tussen locaties geldt het gebruikelijke werk-werktarief van 0,27 cent per kilometer of vergoeding openbaar vervoer uitgaande van het laagste tarief.
3. Standplaats wijzigt en reisafstand woon-werkverkeer neemt toe:
 - Voor Werknemers van wie de Standplaats als direct gevolg van de Fusie wijzigt en die als gevolg daarvan te maken krijgen met een toename van de reiskosten, wordt deze toename als volgt vergoed.
 - Zij behouden de vergoeding woon-werkverkeer op basis van de oude Standplaats.
 - Aangevuld met een vergoeding voor de toename in het aantal te rijden kilometers woon-werkverkeer op basis van nieuwe Standplaats tegen 0,19 cent per kilometer netto.
 - Indien de werknemer met openbaar vervoer reist dan worden de werkelijke meerkosten van het openbaar vervoer vergoed uitgaande van het laagste tarief openbaar vervoer.
 - De compensatie geldt voor die dagen waarop de Werknemer daadwerkelijk afreist naar de nieuwe Standplaats. Dit in afstemming tussen Werknemer en Werkgever.
 - Op dagen waarop de Werknemer tijdens werktijd reist tussen locaties geldt het gebruikelijke werk-werktarief van 0,27 cent per kilometer of vergoeding openbaar vervoer uitgaande van het laagste tarief.

Parkeerkosten

Werknemers die, al dan niet op incidentele basis, hun werkzaamheden in Nieuwegein moeten verrichten en niet de beschikking hebben over een parkeerkaart, krijgen de parkeerkosten die zij moeten maken vergoed. Dit gebeurt op declaratiebasis.

Indien een Werknemer de beschikking heeft gekregen over een parkeerkaart en deze door eigen toedoen (bijvoorbeeld omdat hij of zij hem heeft vergeten) niet kan gebruiken, maakt hij of zij geen aanspraak op voornoemde vergoeding.

Aldus overeengekomen op _____ 2017

Stichting Vitras,

.....
mevrouw A.A.M. van der Linden

Stichting Thuiszorg Maatschappelijk Werk Rivierenland

.....
de heer R.E. Axt

Stichting Santé Partners

.....
mevrouw A.A.M. van der Linden & de heer R.E. Axt

FNV Zorg en Welzijn

.....
de heer. W. van der Hoorn

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

.....
mevrouw K. Kasper

NU '91

.....
Mevrouw Y.G. Hylkema

RMU Werknemers

.....
mevrouw M. Blonk

Werknemersorganisatie FZB

.....
mevrouw L. de Groot

BIJLAGE 1: Juridische structuur

<afbeeldingen separaat in mail toevoegen>

BIJLAGE 2: Reglement bezwarencommissie

De commissie 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 de werkgever en aan de ondernemingsraad.

1. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(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 dit Sociaal Plan 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 van advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na inschakeling, 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 commissie.

5. Afwijken advies

Van het advies van de commissie 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 commissie en aan de werknemer dan wel aan de werkgever.

6. Staking behandeling door bezwarencommissie

Indien de werknemer het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de werknemer geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en /of door de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.

7. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.