

Overdrachtsprotocol

MC IJsselmeerziekenhuizen BV– Cardiologie Kliniek Nederland BV

Inhoudsopgave

Voorwoord	
Doel	Blz. 4
Werkings sfeer	Blz. 4
Overgang dienstverband	Blz. 4
Geen Gedwongen ontslagen	Blz. 4
CAO Ziekenhuizen, individuele rechten en garantie	
PFZW	Blz. 5
Overgang functie	Blz. 5
Plaats te werkstelling	Blz. 5
Medezeggenschap	Blz. 5
Overgang personeelsdossiers	Blz. 6
Informatieverstrekking werknemers	Blz. 6
Informatie werknemers(organisaties)	Blz. 6
Interne sollicitaties	Blz. 6
Terugvalregeling	Blz. 6
Sociaal Plan	Blz. 6
Uitvoering	Blz. 6
Bezwaar en beroep	Blz. 7
Interpretatieverschillen	Blz. 7
Hardheidsclausule	Blz. 7

Dit protocol regelt de overgang van medewerkers van de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek naar een nieuw op te richten juridische entiteit, te weten Cardiologie Kliniek Nederland BV, waarin de cardiologie activiteiten van de MC IJsselmeerziekenhuizen BV overgaan. De dienstverlening aan patiënten in zake cardiologie blijft voortbestaan binnen MC IJsselmeerziekenhuizen BV, maar wordt geïntegreerd binnen het behandelaanbod van de nieuwe juridische entiteit. De medewerkers van de afdelingen Cardiologie Kliniek, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek van MC IJsselmeerziekenhuizen BV gaan met ingang van 1 juli 2017 van rechtswege over naar deze nieuwe werkgever.

Aldus overeengekomen te Lelystad op

De werknemersorganisaties:

FNV	CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief
dhr. dr. J.A. Wagenaar	dhr. R. Meenink-Bouman
FBZ	NU '91
mw. mr. M.S. Langerak	mw. Y.G. Hylkema

De werkgevers:

MC IJsselmeerziekenhuizen BV	Cardiologie Kliniek Nederland BV
dhr. W. de Boer	mevr. C. Goldman

1. Doel

Als gevolg van de overname van de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek komen werknemers van deze afdelingen met ingang van 1 juli 2017 in dienst van een nieuwe werkgever. Dit overgangsprotocol heeft ten doel de rechtspositie van deze werknemers in het kader van deze overgang te regelen.

2. Werkingsfeer

Dit overgangsprotocol heeft betrekking op die werknemers die op de overgangdatum een arbeidsovereenkomst hebben met de MC IJsselmeerziekenhuizen BV en een functie hebben binnen de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek Cardio, vakgroep Cardiologie alsmede de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek. Voor werknemers die naast hun functie in bedoelde afdelingen ook een functie hebben bij een andere afdeling binnen de MC IJsselmeerziekenhuizen BV, geldt dit protocol alleen voor hun functie in bedoelde afdeling.

Dit overgangsprotocol heeft geen betrekking op die werknemers die vanuit andere afdelingen binnen de MC IJsselmeerziekenhuizen BV ondersteunende werkzaamheden verrichten voor de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek Cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek, zij hebben immers een functie bij een andere afdeling en gaan niet mee over.

3. Overgang dienstverband

Als gevolg van het overdragen van de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek Cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek aan Cardiologie Kliniek Nederland BV en de van toepassing zijnde artikelen 7:662 tot en met 7:666 Burgerlijk Wetboek, zullen de in artikel 2 genoemde werknemers overgaan naar de nieuwe werkgever.

De arbeidsovereenkomst met de MC IJsselmeerziekenhuizen BV wordt daarbij van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. De arbeidsduur en de contractvorm (tijdelijk dienstverband of onbepaalde tijd) blijven daarbij ongewijzigd en de opgebouwde dienstjaren gaan mee over. Een eventueel opgebouwde reeks van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tellen mee in de keten van arbeidsovereenkomsten zoals bepaald in artikel 7:668a BW.

4. Geen gedwongen ontslagen

Er zullen als gevolg van deze overgang en een eventueel daaruit voortvloeiende reorganisatie geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

5. CAO ZKN, individuele rechten en garantie

De nieuwe werkgever is aangesloten bij de ZKN. In het kader van de Wet overgang onderneming worden door de nieuwe werkgever de garanties op behoud van het niveau van de huidige arbeidsvoorwaarden in acht genomen. Werknemers gaan over met behoud van arbeidsvoorwaarden zoals die luiden op 1 juli 2017. Op de werknemers waarop dit overgangsprotocol betrekking heeft zal de Cao Ziekenhuizen zoals die luidt of zal komen te luiden worden toegepast.

Stijgt het niveau van arbeidsvoorwaarden van de Cao ZKN op enig moment uit boven het niveau van arbeidsvoorwaarden van de Cao Ziekenhuizen, dan kan een werknemer een beroep doen op toepassing van de gehele Cao ZKN op zijn arbeidsovereenkomst.

Van alle betrokken werknemers zullen de opgebouwde en nog niet opgenomen verlofuren en PLB/LFB-uren bij werkgever (oud) meegenomen worden naar Cardiologie Kliniek Nederland BV. Ook gaat de aanspraak van de werknemer die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 12, artikel 12.2.4 van de Cao Z (overgangsregeling PLB/LFB voor 45 jaar en ouder) naar Cardiologie Kliniek Nederland BV over.

Overuren die nog niet zijn gecompenseerd kunnen naar keuze van de werknemer worden meegenomen naar de Cardiologie Kliniek Nederland BV voor de maximale omvang van het aantal uren dat per week gewerkt wordt of worden uitbetaald door MC IJsselmeerziekenhuizen BV. Overuren boven het aantal uur wat per week gewerkt wordt worden sowieso uitbetaald door MC IJsselmeerziekenhuizen BV.

De tussen een werknemer en MC IJsselmeerziekenhuizen BV gemaakte afspraken over opname van verlof, PBL-verlof en geplande vakanties zullen door Cardiologie Kliniek Nederland BV worden gerespecteerd.

Opgebouwde eindejaarsuitkering en vakantiegeld worden door MC IJsselmeerziekenhuizen BV overgedragen aan Cardiologie Kliniek Nederland BV, en daar in de reguliere maand (december en mei) uitbetaald.

Tevens behoudt elke werknemer individueel verworven rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en/of het personeelsdossier. Met iedere werknemer vindt een gesprek plaats om deze rechten te inventariseren.

6. PFZW

Cardiologie Kliniek Nederland BV draagt zorg voor continuering van deelname van de werknemers aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

7. Overgang functie

Werknemers gaan over in hun huidige functie. In de loop van 2017 zullen de functies van de werknemers van de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek Cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek ingepast worden in de mogelijk nieuwe werkwijze van de nieuwe werkgever. Tot die tijd blijft de functiebeschrijving zoals die door de MC IJsselmeerziekenhuizen BV is vastgesteld van kracht. Indien de aanpassing van werkzaamheden dermate ingrijpend is dat een nieuwe functie omschrijving moet worden opgesteld vindt ook een nieuwe weging van de functie plaats. Indien blijkt dat een werknemer door de aanpassing van werkwijze in een lagere schaal ingedeeld wordt, geldt voor deze werknemer een salarisgarantie (inclusief doorloop tot maximum van de huidige schaal). Van de nieuwe functie(s) wordt een functieomschrijving opgesteld.

8. Plaats van tewerkstelling

Zowel MC IJsselmeerziekenhuizen BV als Cardiologie Kliniek Nederland BV hechten grote waarde aan de expertise, ervaring en bekendheid van de medewerker met het netwerk van MC IJsselmeerziekenhuizen BV. Er wordt groot belang gehecht aan de continuïteit van de dienstverlening. Daarom zal de nieuwe werkgever in alle redelijkheid rekening houden met de huidige werktijden van de medewerker. Als gevolg van de overgang van de afdelingen Cardiologie Kliniek, Polikliniek Cardio, vakgroep Cardiologie en de cardio fysiologisch laboranten van de afdeling functieonderzoek naar de nieuwe werkgever, zal de plaats van tewerkstelling, Lelystad, niet wijzigen. Er zal geen sprake zijn van enig ongemak als gevolg van extra reistijd en reiskosten.

9. Medezeggenschap

De medezeggenschap zal worden georganiseerd conform de WOR door de nieuwe werkgever. Na oprichting van de nieuwe juridische entiteit en de overgang van medewerkers daar naar toe zegt de bestuurder van de nieuwe werkgever toe de noodzakelijke stappen te zetten om te komen tot oprichting van een PVT/OR. Er zal geen organisatiewijziging worden doorgevoerd, voordat de medezeggenschap zich hierover heeft kunnen uitspreken.

10. Overgang personeelsdossiers

De personeelsdossiers worden door MC IJsselmeerziekenhuizen BV overgedragen aan Cardiologie Kliniek Nederland BV met inachtneming van het gestelde hierover in de Wet bescherming persoonsgegevens. Voorafgaand aan de overdracht zal de medewerker schriftelijk toestemming gevraagd worden en geattendeerd worden op het recht om onderdelen van het dossier te verwijderen. In ieder geval gaan de individuele overeenkomsten 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 personeelsadviseur worden gehonoreerd. Het is mogelijk – onder opschorting van de overdracht – bezwaar en beroep in te dienen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding van MC IJsselmeerziekenhuizen BV (zie artikel 17).

11. Informatieverstrekking werknemers

Cardiologie Kliniek Nederland BV en de MC IJsselmeerziekenhuizen BV dragen zorg voor een goede en tijdige informatieverstrekking aan de werknemers en stellen een exemplaar van dit Overgangsprotocol ter beschikking aan de werknemers. Voor datum overgang ontvangen de werknemers een schriftelijke bevestiging van de nieuwe werkgever, waarin staat aangegeven dat de huidige arbeidsovereenkomst met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten wordt voortgezet bij de nieuwe werkgever en waarin wordt verwezen naar dit convenant.

12. Informatie werknemers(organisaties)

Werknemers, ondernemingsraden en betrokken vakbonden zullen door de werkgever worden geïnformeerd over de overname.

13. Interne sollicitaties

Medewerkers van MC IJsselmeerziekenhuizen BV die in het kader van de Wet Overgang van onderneming overgaan naar de nieuwe werkgever worden voor de duur van maximaal 2 jaar als interne kandidaat behandeld in geval van sollicitaties bij MC IJsselmeerziekenhuizen BV.

14. Terugvalregeling

Indien Cardiologie Kliniek Nederland BV na de datum van overdracht de activiteiten geheel of gedeeltelijk beëindigt en de activiteiten door een derde partij worden overgenomen, zal MC IJsselmeerziekenhuizen BV alles in het werk stellen om de werknemers met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden te laten overnemen door de partij die de activiteiten geheel of gedeeltelijk zal overnemen. Indien MC IJsselmeerziekenhuizen BV besluit de werkzaamheden weer geheel of gedeeltelijk zelf te gaan uitvoeren, zullen betrokken werknemers met behoud van hun rechtspositie in dienst treden van MC IJsselmeerziekenhuizen BV.

15. Sociaal plan

De werknemersorganisaties worden na circa 6 maanden na de overgang uitgenodigd door de bestuurder van de nieuwe entiteit om te overleggen over de wenselijkheid van het af spreken van een sociaal plan voor de nieuwe werkgever.

16. Uitvoering

De werkgevers en werknemers, op wie dit overdrachtsprotocol van toepassing is, zijn gehouden volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van deze regeling.

17. Bezwaar en beroep

Bij verschil van opvatting tussen werkgever en werknemer over de toepassing van dit convenant kan het verschil worden voorgelegd aan de adviescommissie sociale begeleiding zoals ingesteld voor de toetsing van de naleving van de CAO, sociaal plan en dit protocol. Het secretariaat van de adviescommissie wordt gevoerd door de afdeling P&O van MC IJsselmeerziekenhuizen BV.

18. Interpretatieverschillen

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

19. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Overgangsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever op verzoek van de werknemer en in een voor de werknemer gunstige zin van dit Overgangsprotocol afwijken. De werknemer dient hierover met de werkgever contact op te nemen. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt, zal de situatie ter advies aan de adviescommissie sociale begeleiding worden voorgelegd, alvorens tot besluitvorming wordt overgegaan.