

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

Sociaal Convenant

Inzake de overgang van de activiteiten inzake Jeugdgezondheidszorg van Rivas aan Jong JGZ

2019-2020

Versiedatum 10-18-2019

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

Verklaring Ondergetekenden:

Werkgevers

I. **Stichting Rivas Zorggroep**, een stichting statutair gevestigd te gemeente Gorinchem, kantoorhoudende te (4204 AA) Gorinchem aan de Banneweg 57, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 11044044 (**Rivas**);

En

II. **Careyn Maatschappelijke Dienstverlening B.V. t.h.o.d.n. Jong JGZ**, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid statutair gevestigd te gemeente Schiedam, kantoorhoudende te (3317 BD) Dordrecht aan het Admiraalsplein 171, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24426799 (**Jong JGZ**);

Vakbonden

1. **FNV Zorg & Welzijn**, vertegenwoordigd door C.J. de Beurs, bestuurder;
2. **CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief Zorg & Welzijn**, vertegenwoordigd door A.W. Spieseke, bestuurder;
3. **NU 91**, vertegenwoordigd door M. Froklage, belangenbehartiger;
4. **RMU Werknemers**, vertegenwoordigd door J. Honders, belangenbehartiger;
5. **FBZ**, vertegenwoordigd door J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden.

komen het hierna volgende Sociaal Convenant overeen.

Datum:

Namens de werkgevers,

M.C.J. van Roozendaal
Voorzitter Raad van Bestuur Rivas

M. Arts
Directeur Jong JGZ

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

namens de vakbonden,

C.J. de Beurs
FNV Zorg & Welzijn

A.W. Spieseke
CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van
CNV Connectief

M. Froklage
NU 91

J. Klerks
FBZ

J. Honders
RMU Werknemers

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

Aanleiding voor de overgang

De dienstverlening inzake Jeugdgezondheidszorg in de gemeenten Zuid-Holland Zuid gaat per 1 januari 2020 over van Rivas naar Jong JGZ. Het dienstverband van de werknemers van Rivas die verbonden zijn aan voornoemde bedrijfsonderdelen (tevens op personeelsnummer gespecificeerd in Bijlage I, hierna de noemen “Werknemers”) gaat tevens over naar Jong JGZ.

Doel en uitgangspunten

Omdat er sprake is van overgang van onderneming, overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7:662 e.v. BW alsmede de dienovereenkomstige bepalingen in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, gaan de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van overgang voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten tussen Rivas en de betrokken werknemers, van rechtswege over op Jong JGZ.

Doel van dit Sociaal Convenant is om de overgang van de betrokken werknemers met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige rechtspositionele consequenties voor werknemers uit te sluiten en hun belangen te beschermen. Een Sociaal Convenant waarin de rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgever worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Convenant vormt daarmee een aanvulling op de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover niet uitdrukkelijk is aangegeven zijn genoemde bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal Convenant.

Artikel 1. Werkgelegenheid

De Wet Overgang van Onderneming is van toepassing op deze overgang. Als gevolg van de overgang zullen derhalve geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd gaan van rechtswege over naar Jong JGZ. De werkgelegenheid en de overgang van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken is daarmee gegarandeerd.

Ter bekrachtiging hiervan ontvangen de Werknemers uiterlijk op 1 december 2019 van Jong JGZ een schriftelijke bevestiging waarin in ieder geval is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst bij Jong JGZ een voortzetting is van de arbeidsovereenkomst met Rivas met als aanvangsdatum de datum overgang. In de maanden oktober en november worden door zowel Rivas als Jong JGZ plenaire gesprekken gepland met alle Werknemers.

Artikel 2. Werkingssfeer, toepassing, hardheidsclausule en looptijd

Werkingsfeer

Dit Sociaal Convenant is van toepassing op alle werknemers die op het moment van de overgang een dienstverband hebben binnen Rivas en werkzaam zijn bij een van de over te dragen bedrijfsonderdelen (hierna: de "Werknemers", nader gespecificeerd op personeelsnummer bij Rivas in Bijlage 1). Het moment van overgang is 1 januari 2020.

Toepassing en verworven rechten

Individuele rechten die aan dit Sociaal Convenant kunnen worden ontleend, blijven ook na de overgang van toepassing. Verworven rechten die de Werknemer heeft bij Rivas gaan over op Jong JGZ.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Convenant tot een onbillijke situatie voor de individuele Werknemer leidt, kan deze een verzoek richten aan de (meest) betrokken werkgever om van deze regeling af te wijken. Indien partijen gezamenlijk besluiten dat er sprake is van een onbillijke situatie voor de werknemer, zal de betrokken werkgever besluiten om voor de Werknemer in gunstige zin van dit Sociaal Convenant af te wijken voor zover dit valt binnen zijn eigen respectievelijke rechtsbevoegdheid. Eventuele afspraken die tussen de werkgever en Werknemer worden gemaakt in het kader van deze hardheidsclausule, gelden enkel tussen de werkgever en de betrokken Werknemer en ziet enkel op dat individuele geval. Er kan dan ook geen sprake zijn van enige precedentwerking ten aanzien van andere Werknemers.

In geval van verschil van interpretatie tussen werknemer en werkgever van de in dit convenant vastgelegde afspraken en voor gevallen waarin dit convenant niet voorziet kan de werknemer zich richten tot de bezwarencommissie als vastgelegd in artikel 15.

Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden

Op de Werknemers is de Cao VVT van toepassing. Deze Cao maakt een geïntegreerd onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden van de betrokken Werknemers. Alle eerdere verworven rechten en individueel overeengekomen rechten van de betrokken Werknemers gaan mee over naar Jong JGZ,

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

tenzij dit in strijd is met de (nieuwe) algemeen verbindend verklaarde standaard Cao VVT¹. Voorafgaand aan de overgang worden bestaande rechten met de medewerkers zoveel mogelijk schriftelijk vastgelegd. Indien het niet mogelijk is om dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden, wordt aan de Werknemers gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden geboden. Alle rechten en plichten ten aanzien van studie, bij- en nascholing zullen onverkort worden overgenomen. Aanvullende geldende afspraken ten aanzien van pensioen die zijn gemaakt met oud-GGD medewerkers worden tevens overgenomen.

Artikel 4. Werknemer volgt functie

De Werknemers volgen van rechtswege de functie die zij conform contract bekleden op het moment dat de werkzaamheden over gaan naar Jong JGZ. Dat geldt ook voor Werknemers die op het moment van overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, mits zij nog duurzaam zijn verbonden aan het over te dragen bedrijfsonderdeel.

Artikel 5. Salaris en inschaling

Het huidige salaris en de daarbij horende schaal van de Werknemers alsmede afgesproken salarisgaranties wordt per Werknemer overgenomen.

Artikel 6. Pensioendeelname

Zowel Jong JGZ als Rivas nemen deel aan het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Jong JGZ draagt zorg voor een voortzetting van de Pensioendeelname van werknemers onder de toepasselijke Cao VVT.

Artikel 7. Werkdagen, werkuren en werkgebied

Afspraken met betrekking tot werkdagen en werkuren zullen in principe worden overgenomen. Eventuele wijzigingen om tot een goede bedrijfsvoering te komen die leiden tot gewenste aanpassingen worden eerst na overleg met de Werknemers geëffectueerd. Dit geldt ook voor enige wijziging in het gebied waar men werkzaamheden verricht. De noodzaak tot de wijziging zal door Jong JGZ worden onderbouwd. Tevens zal Jong JGZ een deugdelijke belangenafweging maken tussen genoemde noodzaak enerzijds, en de belangen van de Werknemer anderzijds, waarbij een redelijke termijn in acht wordt genomen ten aanzien van het van kracht worden van de wijzigingen. Jong JGZ zal in voorkomend geval met Werknemer in overleg treden, waarbij zal worden gezocht naar een uitkomst die passend is voor beide partijen.

Indien een Werknemer nevenwerkzaamheden verricht bij een andere organisatie dan een van de betrokken werkgevers, dienen deze door de Werknemer te worden opgegeven bij Jong JGZ. Bestaande afspraken worden overgenomen, tenzij zij niet kunnen worden overgenomen omdat zij strijd opleveren met dwingende wet- en regelgeving zoals de Arbeidstijdenwet.

Artikel 8. Datum in dienst/jubileum

¹ Twee Werknemers vallen ten tijde van ondertekening van dit Sociaal Convenant onder de Cao Ziekenhuizen. Na overgang en na de algemeen verbindend verklaring van de nieuwe Cao VVT, zal ook op hen de Cao VVT met standaard karakter van toepassing zijn. Met deze medewerkers zal individueel de gevolgen hiervan worden besproken door Careyn en vastgelegd waar nodig in het personeelsdossier. Ook voor deze twee werknemers geldt als uitgangspunt dat dit met de grootst mogelijke zorgvuldigheid zal worden uitgevoerd met als doel de eventuele nadelige rechtspositionele consequenties uit te sluiten en hun belangen te beschermen.

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

De datum van indiensttreding blijft ongewijzigd voor de Werknemers.

Wanneer in de toekomst een reorganisatie wordt uitgevoerd door Jong JGZ, zal de afspiegeling plaatsvinden op basis van de oorspronkelijke datum van indiensttreding bij Rivas of haar rechtsvoorganger(s). Hetzelfde geldt voor alle andere afspraken waarbij diensttijd van belang is, zoals de jubileumgratificatie.

Artikel 9. Meerkeuzesysteem

Voor zover Werknemers op het moment van overgang gebruik maken van een regeling uit het meerkeuzesysteem (bijvoorbeeld de fietsregeling) en hierover nog een afbetalingsverplichting hebben, wordt aan deze afbetalingsverplichting voldaan voorafgaande aan de overgang naar Jong JGZ. Hierover worden op maatwerk passende afspraken gemaakt met de betrokken Werknemer. Het volledige fiscaal voordeel blijft behouden.

Artikel 10. Verlofrechten en compensatiesaldi

Opgebouwde, doch niet genoten vakantiedagen gaan bij overdracht mee naar Jong JGZ. Werknemers worden in staat gesteld door Rivas om in de fase tot overdracht hun vakantiedagen gewoon op te nemen en/of om een deel van het saldo uit te laten keren voor zover toegestaan en om het over te dragen saldo te controleren. Reeds geplande vakanties zullen door Jong JGZ worden gerespecteerd. Jong JGZ zal de Werknemers in de gelegenheid stellen om hun verlofsaldo op te nemen als vakantie.

Ten aanzien van eventuele compensatiesaldi geldt het volgende: Een eventueel minsaldo wordt kwijtgescholden per datum overdracht. Een positief saldo wordt aan de Werknemers uitgekeerd per datum overdracht, tenzij een Werknemer daartegen bezwaar heeft, bijvoorbeeld wegens een negatief effect op eventuele toeslagen.

Artikel 11. Vakantiegeld, Eindejaarsuitkering en eventuele aanvullende pensioenaanspraken

De tot datum overdracht bij Rivas opgebouwde reserveringen aan eindejaarsuitkering, eventuele aanvullende pensioenafspraken oud-GGD medewerkers, en vakantiegeld gaan over naar Jong JGZ en worden door deze op het reguliere moment uitgekeerd aan de Werknemers.

Artikel 12. Personeelsdossier

De personeelsdossiers van de Werknemers worden in het kader van de overgang overgedragen aan Jong JGZ. De personeelsdossiers van de Werknemers zullen, conform de wettelijke bepalingen die daarvoor gelden, geschoond worden overgedragen. Stukken met betrekking tot functioneren of disciplinaire maatregelen worden overgedragen voor zover niet ouder dan 36 maanden. Werknemers hebben recht op inzage in en correctie van hun overdrachts-/personeelsdossier, zowel voorafgaand aan de overgang alsmede daarna.

Artikel 13. Lopende afspraken

Lopende afspraken omtrent vakantieverlof en overige afspraken tussen Rivas en de werknemer, zoals studieafspraken, daarbij behorend verlof, zwangerschapsverlof zullen door Jong JGZ onverkort worden overgenomen. Afspraken ten aanzien van eventuele (medische) beperkingen worden

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

gerespecteerd. Afspraken over reeds geplande vakanties worden tevens overgenomen.

Versiedatum 10-18-2019

Artikel 14. Medische dossiers bedrijfsarts

Om continuïteit in de medische begeleiding van het verzuim van medewerkers te waarborgen, is de overdracht van het medisch verzuimdossier noodzakelijk. De dossiers komen van de bedrijfsarts van [...] en worden overgedragen aan WIM Arbo.

Alleen het lopend medisch verzuimdossier wordt overgedragen. De richtlijnen van de KNMG en de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens worden hierbij zorgvuldig nageleefd.

Artikel 15. Bezwarencommissie

Er zal een bezwarencommissie worden ingesteld bestaande uit;

- Een lid aangewezen door werkgevers;
- Een lid aangewezen door werknemersorganisaties;
- Een onafhankelijk voorzitter.

Het reglement van de bezwarencommissie wordt toegevoegd als bijlage bij dit Sociaal Convenant.

Bijlage 1 – Reglement Bezwarencommissie Sociaal Convenant

1. Doel

Het doel van de bezwarencommissie uitvoering Sociaal Convenant is recht te doen aan de individuele werknemer door advisering inzake een zorgvuldige, redelijke en billijke toepassing van het Sociaal Convenant.

Daarbij geldt als uitgangspunt dat eerst geprobeerd wordt in de lijn van de organisatie tot een oplossing van het probleem te komen (door de bezwaarhebbende werknemer en de leidinggevende(n) in overleg met de werkgever(s)).

2. Samenstelling en totstandkoming van de commissie

De commissie bestaat uit drie leden, niet zijnde bestuurslid, directielid of lid van een ondernemingsraad van een van de werkgevers. Eén lid wordt benoemd door de werkgevers en één lid wordt voorgedragen door de vakbonden. Leden zijn geen werknemer van één van de organisaties die betrokken zijn bij dit Sociaal Convenant. De voorzitter, tevens derde lid van de commissie, wordt voorgedragen door de hierboven genoemde twee commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door een ambtelijk secretaris.

3. Positie van de adviescommissie uitvoering Sociaal Convenant

De commissie adviseert uitsluitend over de toepassing van dit Sociaal Convenant.

Een werknemer mag op geen enkele wijze nadeel ondervinden van het feit dat hij een bezwaar heeft ingediend bij de commissie.

Het advies (c.q. de aanbevelingen) van de commissie naar aanleiding van een ingediend bezwaar geldt als zwaarwegend. De betrokken werkgever(s) kan/kunnen alleen schriftelijk gemotiveerd van een advies afwijken.

4. Taken

De commissie heeft de volgende taken:

- het beoordelen van de ontvankelijkheid van ontvangen bezwaren;
- het onderzoeken van bezwaren (verzamelen van feiten en relevante stukken, horen van relevante personen, toetsen van de ontvangen informatie);
- het adviseren aan de bezwaar makende werknemer en de werkgever(s) met betrekking tot de gegrondheid van het bezwaar, al dan niet vergezeld van aanbevelingen;
- het registreren van de ingediende bezwaren en periodiek geanonimiseerd verslag uitbrengen over de verrichte werkzaamheden aan de werkgever, de ondernemingsraad, en betrokken vakorganisaties;
- het opstellen van een (geanonimiseerd) jaarverslag.

5. Bevoegdheden

De commissie heeft de volgende bevoegdheden:

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

- het inwinnen van informatie en het inzien van (dossier)stukken die betrekking hebben op het bezwaar, na toestemming van de bezwaar makende werknemer en zo nodig na overleg met de werkgevers, met inachtneming van de wettelijke beperkingen;
- het oproepen en horen van personen binnen de organisatie van de werkgevers die direct bij het ingediende het bezwaar zijn betrokken;
- het eventueel horen van personen, niet zijnde werknemers van de betrokken werkgevers;
- het zo nodig inschakelen van deskundigen, na overleg met de werkgevers. De eventuele kosten van deze deskundigen zijn voor gelijke rekening van de werkgevers voor zover deze daarmee hebben ingestemd;
- toegang tot alle relevante ruimten op alle locaties van de betrokken werkgevers, met inachtneming van elementaire beginselen van privacy en rekening houdend met organisatorische belemmeringen in tijd en plaats.

6. Indiening van het bezwaar

Het bezwaar dient schriftelijk ingediend te worden bij de werkgever, onder vermelding van de naam van de bezwaar makende werknemer en de reden van het bezwaar. De werkgever stuurt het bezwaar per omgaande door aan de commissie.

De commissie zendt binnen vijf werkdagen na ontvangst van het bezwaar een bevestiging van ontvangst aan de bezwaar makende werknemer en licht deze in over de verdere procedure.

Bij ontvangst van een bezwaar waarbij nog geen poging is ondernomen om in direct contact tussen betrokken werkgever en de betreffende werknemer tot een oplossing te komen, wijst de commissie, voor zover dit naar haar oordeel van belang is, de bezwaar makende werknemer op de mogelijkheid hiertoe en op de mogelijkheden voor ondersteuning daarbij.

7. Ontvankelijkheid van het bezwaar

Een bezwaar is niet ontvankelijk, als:

- het bezwaar geen betrekking heeft op toepassing van het Sociaal Convenant;
- het bezwaar anoniem is ingediend;
- het bezwaar al eerder in behandeling is geweest en er zich geen nieuwe feiten hebben voorgedaan;
- de toepassing van het Sociaal Convenant waarop het bezwaar betrekking heeft zodanig lang geleden heeft plaatsgevonden dat een onderzoek naar de toedracht van het bezwaar en een uitspraak over de gegrondheid van het bezwaar niet meer mogelijk is.

Over de ontvankelijkheid van het bezwaar beslissen de voltallige drie leden van de commissie.

Als een bezwaar niet ontvankelijk is, deelt de secretaris van de commissie dit zo spoedig mogelijk, schriftelijk, onder vermelding van redenen, mee aan zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever.

8. Behandeling van het bezwaar

Wanneer het bezwaar onvoldoende duidelijk is, wordt de bezwaar makende werknemer alsnog in de gelegenheid gesteld duidelijkheid te verschaffen.

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

De behandeling van een bezwaar vindt plaats door de voltallige drie leden van de commissie. De commissie stelt voor de behandeling van het bezwaar een onderzoek in en vraagt de benodigde gegevens op.

De bezwaar makende werknemer en de betrokken werkgever(s) worden uitgenodigd voor een mondelinge behandeling van de zaak. Dit is ter beslissing aan de commissie. Alle partijen kunnen aangeven niet gezamenlijk aanwezig te willen zijn bij de mondelinge behandeling van het bezwaar. De commissie respecteert deze wens.

De commissie stelt zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever(s) in de gelegenheid mondeling en/of schriftelijk een toelichting te geven op het bezwaar. Vindt de toelichting niet plaats in elkaars aanwezigheid, dan stelt de commissie iedere partij op de hoogte van de zienswijze van de andere partij.

Beide partijen kunnen bij de behandeling verklaringen van getuigen, deskundigen, of anderszins inbrengen.

Indien van toepassing, dient de werkgever tijdens de behandeling een gedaan aanbod gestand te doen.

Alle partijen krijgen de gelegenheid zich op eigen kosten door een ander te laten bijstaan.

De commissie draagt zorg voor het vertrouwelijke en niet openbare karakter van haar bijeenkomsten.

Alle partijen hebben recht op inzage in alle stukken die relevant (kunnen) zijn voor de behandeling van het bezwaar. Dit recht op inzage geldt voor zover daarmee niet de privacy in het geding is.

9. Advies van de commissie

Nadat het onderzoek is afgerond komt de commissie binnen een maand na ontvangst van het bezwaar tot een zwaarwegend advies. De commissie besluit bij voorkeur unaniem, maar in ieder geval bij meerderheid van stemmen.

De commissie doet haar advies binnen een week na datum van de uitspraak toekomen aan zowel de bezwaar makende werknemer als de werkgever(s).

10. Gevolgen van het advies

Binnen twee weken na ontvangst van de uitspraak van de commissie deelt de betrokken werkgever aan de bezwaar makende werknemer (en in afschrift aan de commissie) schriftelijk mee welk besluit hij naar aanleiding van het zwaarwegend advies zal nemen.

Afwijking van het advies (of de aanbevelingen) van de commissie wordt door de betrokken werkgever concreet en uitgebreid gemotiveerd.

11. Registratie en bewaring

De registratie van bezwaren geschiedt zodanig dat de privacy van de bezwaar makende werknemer, de werkgever en eventuele andere betrokkenen is gewaarborgd.

Versie ten behoeve van de ledenraadpleging

Na beëindiging van de behandeling van een bezwaar leveren alle commissieleden hun stukken in bij de secretaris. Deze verzorgt de archivering en de vernietiging van dubbele exemplaren. De archivering geschiedt zodanig dat onbevoegden geen inzage kunnen krijgen.

De registratie en de dossiers worden gedurende twee jaar bewaard in het archief, tenzij de bezwaar makende werknemer eerder om vernietiging verzoekt.

12. Jaarverslag

De commissie stelt jaarlijks op basis van de registratie een geanonimiseerd verslag op van het aantal, de aard en inhoud van de ingediende bezwaren, de wijze van behandeling, het oordeel van de commissie, en de evaluatie van de werkwijze. Dit verslag wordt uitgebracht aan de werkgever, die voor verdere verspreiding aan de betrokken Ondernemingsraden en de werknemersorganisaties zorgt.

13. Geheimhouding en privacy

Allen die bij de behandeling van een bezwaar betrokken zijn, zijn tot geheim houding verplicht van wat hen uit hoofde van die behandeling bekend is geworden en waarvan zij het vertrouwelijk karakter kennen of redelijkerwijs kunnen vermoeden.

14. Faciliteiten voor de commissie

De kosten van de commissie, die in het kader van een goede uitoefening van haar werkzaamheden noodzakelijk zijn, worden vergoed door de werkgevers gezamenlijk.

De werkgevers voorzien verder in de nodige faciliteiten en middelen ten behoeve van het goed functioneren van de commissie. Hieronder is begrepen secretariële ondersteuning.

15. Slotbepalingen

Dit reglement kan, na advies van de commissie, door de partijen bij het Sociaal Convenant worden gewijzigd of ten gunste van een nieuw reglement worden ingetrokken.