

SOCIAAL OVERGANGSCONVENANT

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Enerzijds:

- **Parnassia Groep B.V.**, statutair gevestigd te 's-Gravenhage aan de Monsterseweg 93, 2553 RJ ('**PG**'), in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. Valk, voorzitter Raad van Bestuur;
- **Parnassia Haaglanden B.V.**, statutair gevestigd te 's Gravenhage aan de Monsterseweg 93, 2553 RJ (**Parnassia Haaglanden**), in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R. Prins, bestuurder;
- **Antes Zorg B.V.**, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Prins Constantijnweg 48, 3066 TA (**Antes**), in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw N. Hermans, bestuurder;
- **Fivoor B.V.**, statutair gevestigd aan de Diergaardesingel 69 A te Rotterdam en ingeschreven in het register van de Kamer van Koophandel onder nummer 61980080, in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.S. Gast en E.D.M. Masthoff, beiden lid Raad van Bestuur;

hierna gezamenlijk de '**werkgevers**';

Anderzijds de verenigingen van medewerkers:

- **FNV**, gevestigd te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door J. de Bie, bestuurder;
- **CNV Zorg & Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door J. Veldt, bestuurder;
- **NU'91**, gevestigd te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door M. Froklage, belangenbehartiger;
- **FBZ**, gevestigd te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door mevrouw J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden;

hierna gezamenlijk de '**werknemersorganisaties**';

de werkgevers en de werknemersorganisaties gezamenlijk hierna aan te duiden als '**partijen**' en ieder afzonderlijk als '**partij**';

in aanmerking nemende dat

- In 2018 - in het kader van de juridische fusie en integratie – Stichting De Kijvelanden, Altrecht Aventurijn B.V. en Palier B.V. hun activiteiten hebben ondergebracht in de gezamenlijke onderneming Fivoor B.V. (hierna te noemen: **Fivoor**);
- Deze transactie werd beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek, boek 7 afdeling 8 artikelen 662 tot en met 666; Partijen de gevolgen voor de betrokken medewerkers hebben geregeld in een Sociaal Overgangscovenant (**bijlage 1**);
- Partijen het in het kader van verdere ontwikkeling van de forensisch psychiatrische portfolio van Fivoor wenselijk achten over te gaan tot overdracht van de volgende activiteiten forensische zorg en reclassering van Antes Zorg B.V. aan Fivoor en tot overdracht van het domein HIZ Den Haag van Fivoor aan Parnassia Haaglanden BV;
- Antes Zorg B.V. draagt over aan Fivoor
 - Forensische verslavingskliniek (Poortugaal) FVK
 - Afdeling Forensische zorg (Poortugaal) AFZ
 - Forensisch FACT (Rotterdam)
 - Forensisch ambulans (Dordrecht)
 - Reclassering (Rotterdam en Dordrecht)

- de aan de bovengenoemde afdelingen verbonden staf / ondersteuning die deel uit maakt van de formatie;
- Fivoor draagt over aan Parnassia Haaglanden B.V.
 - CDP ambulante en klinische (Mangostraat)
 - CIB open/gesloten (Fenny ten Boschstraat)
 - Duurzaam Verblijf verslaafden klinische (Mangostraat)
 - Weerlanden klinische LVB (Mangostraat)
 - TRTC (poli) en Goudenregen
- Als gevolg van deze overdracht een overgang van medewerkers van Antes Zorg B.V. naar Fivoor en van medewerkers van Fivoor naar Parnassia Haaglanden B.V. zal plaatsvinden; (streefdatum 1-1-2022);
- Deze overdracht van activiteiten wordt beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek, boek 7 afdeling 8 artikelen 662 tot en met 666, als gevolg waarvan de medewerkers alle rechten en plichten voortvloeiend uit hun arbeidsovereenkomst behouden;
- Partijen de rechtspositie van de betrokken medewerkers geborgd willen zien in een sociaal overdrachtsconvenant en ter zake de navolgende afspraken hebben gemaakt.

Partijen verklaren als volgt overeen te komen:

Artikel 1 WERKINGSSFEER

- 1.1 Dit Sociaal overgangskonvenant wordt afgesloten in verband met de overdracht van de activiteiten forensische zorg en reclassering van Antes Zorg B.V. aan Fivoor en de overdracht van het domein HIZ Den Haag van Fivoor aan Parnassia Haaglanden B.V., als gevolg waarvan de bij deze activiteiten werkzame medewerkers overgaan naar ofwel Fivoor ofwel Parnassia Haaglanden B.V.
- 1.2 De medewerkers worden minimaal één maand voor de datum van de overgang van hun arbeidsovereenkomst naar Fivoor ofwel Parnassia Haaglanden B.V. geïnformeerd. De medewerkers (inclusief de medewerkers die als gevolg van hun ziekte bezig zijn met re-integreren) volgen de functie die zij conform de arbeidsovereenkomst bekleden op het moment dat de functie overgaat naar Fivoor dan wel naar Parnassia Haaglanden B.V., tenzij de medewerker blijvend arbeidsongeschikt is voor de functie en de werkzaamheden niet bij het overgedragen bedrijfsonderdeel kunnen worden uitgeoefend door de medewerker. In dat geval blijft de medewerker bij de latende werkgever in dienst.
- 1.3 Dit Sociaal overgangskonvenant is van toepassing c.q. heeft effect op alle medewerkers die per datum van de overdracht van de activiteiten een arbeidsovereenkomst hebben met de volgende werkgevers:
 - a. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst met **Antes Zorg B.V.** (bestaande uit de onderdelen: Forensische verslavingskliniek (Poortugaal) FVK, afdeling Forensische zorg (Poortugaal) AFZ, Forensisch FACT (Rotterdam), Forensisch ambulante (Dordrecht), Reclassering (Rotterdam en Dordrecht). Deze medewerkers volgen hun functie en gaan met behoud van hun huidige rechten en plichten over naar Fivoor;
 - b. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst met **Fivoor** (voor zover werkzaam in het domein HIZ Den Haag, bestaande uit de onderdelen en locaties: managementteam HIZ Den Haag, CDP ambulante en klinische (Mangostraat), CIB open/gesloten (Fenny ten Boschstraat), Duurzaam Verblijf verslaafden klinische (Mangostraat), Weerlanden klinische LVB (Mangostraat), inclusief TRTC (poli) en Goudenregen. Deze medewerkers volgen hun functie en gaan met behoud van hun huidige rechten en plichten over naar Parnassia Haaglanden B.V.

Artikel 2 WERKGELEGENHEID

Behoud werkgelegenheid

- a. De overgang van de onder artikel 1.3 onder a. en b. genoemde medewerkers wordt gekwalificeerd als een overgang van onderneming in de zin van het Burgerlijk Wetboek boek 7 afdeling 8 artikelen 662 tot en met 666.
- b. De medewerkers gaan van rechtswege over, met behoud van alle rechten en plichten.
- c. Er vallen geen gedwongen ontslagen als direct gevolg van de overgang van de activiteiten naar Fivoor dan wel Parnassia Haaglanden B.V. De arbeidsovereenkomsten van de medewerkers

gaan per de datum van de overdracht ongewijzigd over naar Fivoor dan wel Parnassia Haaglanden B.V.

- d. Als gevolg van de overdracht van activiteiten zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Indien zich, naar het gezamenlijk oordeel van partijen, onvoorziene (externe) omstandigheden voordoen (zoals bijvoorbeeld ingrijpende vraaguitlev of een ingrijpende wijziging van de bekostiging) waardoor van de werkgever niet verlangd kan worden zich aan deze afspraak te houden, zullen de bij dit convenant betrokken partijen, op verzoek van één of meerdere van hen, terstond in overleg treden teneinde tot een oplossing te komen.

Artikel 3 SOCIAAL PLAN

Het Sociaal Plan van de Parnassia Groep blijft na de overgang op de medewerkers van toepassing. De overdracht zal daar geen wijziging in aan brengen.

Artikel 4 ARBEIDSVOORWAARDEN

- 4.1 Bij de overgang gaan de bestaande rechten en plichten van de medewerkers van werkgevers en hun rechtsvoorganger(s) uit de arbeidsovereenkomsten en de CAO GGZ, van rechtswege over naar Fivoor c.q. Parnassia Haaglanden B.V. met inachtneming van het overige in dit convenant bepaalde. Een overzicht van de functies/aantal medewerkers die het betreft, is geïntegreerd in de **bijlagen 2 en 3**.
- 4.2 Voor alle wettelijke bepalingen, CAO-bepalingen en artikelen uit het Sociaal Plan/addendum geldt de datum waarop de medewerker in dienst kwam bij werkgevers of hun rechtsvoorgangers als datum van indiensttreding bij Fivoor c.q. Parnassia Haaglanden B.V.
- 4.3 De voorafgaand aan de overgang op de medewerker van toepassing zijnde bedrijfseigen regelingen blijven na de overdracht van kracht, tot er met de medezeggenschap conform de WOR nieuwe afspraken tot stand zijn gekomen. De werkgever streeft er na om binnen twee jaar tot een uniforme set arbeidsvoorwaarden te komen, Als uitgangspunt wordt hierbij gehanteerd dat het totale pakket -met plussen en minnen- gelijkwaardig zal zijn.
- 4.4 De latende werkgever zal het vakantie- en eindejaarstoeslag en verlofsaldi (incl. LFB) tegoed van elke medewerker op datum overgang individueel berekenen en dit tegoed overmaken aan de nieuwe werkgever. In de maand mei respectievelijk december zal het bedrag van de vakantie- en eindejaarstoeslag aan elke betreffende medewerker uitbetaald worden door de nieuwe werkgever. Het saldo LFB-uren wordt bijgeschreven bij en door de nieuwe werkgever. Werkgevers verrekenen de saldi.
Medewerkers behouden hun rechten.
- 4.5 Behoud individueel verworven rechten en gemaakte afspraken:
- a. Voorafgaand aan de overdracht wordt tussen werkgever en medewerker een inventarisatie gemaakt van verworven rechten en plichten van de medewerker. Deze inventarisatie wordt schriftelijk vastgelegd en tijdig voorafgaand aan de overdracht aan de medewerker overgelegd. Naast de CAO GGZ, behoudt de medewerker deze rechten na de overgang.
 - b. Individueel verworven rechten van medewerkers worden door de nieuwe werkgever gerespecteerd, voor zover deze rechten schriftelijk zijn vastgelegd. Dit omvat (maar is niet beperkt tot) verlof, uitdiensttreding, wijziging arbeidsduur en opleiding.
 - c. De medewerker wordt in kennis gesteld van eventueel vastgelegde verworven rechten.
 - d. De nieuwe werkgever neemt de lopende afspraken tussen oude werkgever en de medewerker onverkort over ten aanzien van:
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of ander onbetaald verlof; - tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering en uitdiensttreding; - opleiding;
 - vakantie;
 - eventueel andere aantoonbaar gemaakte afspraken voor datum overgang.
 - e. De functiebenaming van het functiehuis van de nieuwe werkgever, Fivoor of Parnassia Haaglanden B.V. zal na de overgang worden toegepast. Dit heeft geen gevolgen voor de inschaling en de arbeidsvoorwaarden. Als **bijlage 4** wordt aangehecht een conversietabel.
 - f. Een overzicht van de lopende afspraken wordt tijdig en schriftelijk voor de fusiedatum aan de medewerker bevestigd.
 - g. De medewerkers ontvangen een brief met betrekking tot de rechtsopvolging en continuering van rechten en plichten.

De betrokken medewerkers krijgen de beschikking over dit overdrachtsconvenant en kunnen zo kennisnemen van de relevante passages.

Artikel 5 WERKPLEK

Medewerkers zullen hun huidige werkzaamheden onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en omstandigheden en standplaats voortzetten bij de nieuwe werkgever (Fivoor/Parnassia Haaglanden B.V.).

Artikel 6 PERSONEELSDOSSIEERS

De uitvoering van de personeels- en salarisadministratie van Fivoor, Antes Zorg BV en Parnassia Haaglanden BV is en blijft in beheer van de Personeel en Salarisadministratie van de Parnassia Groep.

Medewerkers hebben voorafgaand aan de overgang het recht in verband met overdracht hun personeelsdossier in te zien en als gegevens feitelijk onjuist zijn een verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering in te dienen. Handelingen zullen worden verricht conform de privacywetgeving.

Artikel 7 MEDEZEGGENSCHAP

De medewerkers van het over te dragen onderdeel zullen per overdrachtsdatum vallen onder de medezeggenschap/OR van de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever (Fivoor c.q. Parnassia Haaglanden) zal bevorderen dat er plaats in hun OR wordt opengesteld of toegevoegd voor de vertegenwoordiging van de nieuwe medewerkers. Fivoor c.q. Parnassia Haaglanden kan hierover geen garanties afgeven omdat dit een aangelegenheid van de ondernemingsraad zelf betreft.

Artikel 8 BEZWAAR TOEPASSING SOCIAAL OVERDRACHTSCONVENANT

De medewerker die wordt geconfronteerd met de overdracht van de arbeidsovereenkomst heeft vóór de datum van overdracht de mogelijkheid bezwaar te maken omtrent de overgang bij de Bezwarencommissie van de oude werkgever.

Artikel 9 INTERPRETATIE VAN HET SOCIAAL OVERDRACHTSCONVENANT

Ingeval er bij de uitvoering van dit overdrachtsconvenant verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, zullen werkgever en werknemersorganisaties, betrokken bij de totstandkoming ervan, hier een gezamenlijke uitspraak over doen.

Artikel 10 HARDHEIDSCLAUSULE

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Overdrachtsconvenant leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker zal de werkgever in een voor de betrokken medewerker gunstige zin hiervan afwijken. Bij een verschil van mening over een onbillijke situatie of de toepassing van de regeling legt de werkgever de kwestie ter advisering voor aan de bezwarencommissie van het sociaal plan dat van kracht is op de werkgever, indien het verschil ontstaat voorafgaand aan de fusie. Indien het verschil van mening ontstaat na de fusie aan de bezwarencommissie van het sociaal plan Parnassia Groep B.V.

Aldus overeengekomen te Den Haag op 2021

Werkgevers:

Werknemersorganisaties:

J.S. Gast, lid Raad van Bestuur
Fivoor B.V.

J. de Bie, bestuurder
FNV

E.D.M. Masthoff, lid Raad van Bestuur
Fivoor B.V.

J. Veldt, bestuurder
CNV Zorg & Welzijn

S. Valk, voorzitter Raad van Bestuur
Parnassia Groep B.V.

M. Froklage, belangenhartiger
Nu'91

R. Prins, bestuurder
Parnassia Haaglanden B.V.

Mevrouw J. Klerks, onderhandelaar
arbeidsvoorwaarden
FBZ

N. Hermans
Antes Zorgholding B.V.