

## **Sociaal overgangsprotocol (SOP)**

ten behoeve van het  
organisatieonderdeel **Wijkzorg**  
van **stichting Oktober**  
naar **stichting ZuidZorg**

### **1. Overgang activiteiten en werknemers**

- a. De overgang wordt beschouwd als overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 ev. BW (verder te noemen: OVO).
- b. Alle op de overgangsdata bestaande arbeidsovereenkomsten van de medewerkers die voor het organisatieonderdeel Wijkzorg van stichting Oktober werkzaam zijn, inclusief alle rechten en verplichtingen, gaan over van Stichting Oktober naar Stichting ZuidZorg. Onder deze rechten dient ten minste te worden verstaan: functie, functie-indeling en -waardering, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, anciënniteit, arbeidsduur, werktijden, plaats van tewerkstelling en verworven rechten.
- c. De arbeidsovereenkomst van de medewerker bij stichting ZuidZorg is een voorzetting van de arbeidsovereenkomst die de medewerker heeft/had bij stichting Oktober. Voor alle wettelijke en toepasselijke CAO bepalingen geldt de datum waarop de werknemer in dienst kwam van stichting Oktober als datum van indiensttreding bij Stichting ZuidZorg.
- d. Er is geen sprake van gedwongen ontslagen als gevolg van deze overgang van onderneming.

### **2. Verworven rechten**

- a. Indien de werknemer op het moment van overgang naar stichting ZuidZorg aantoonbaar verworven rechten heeft die dienen te gelden naast de bepalingen uit de CAO Verzorging, Verpleging, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT), dan behoudt de werknemer deze rechten jegens stichting ZuidZorg.
- b. Stichting Oktober inventariseert de primaire arbeidsvoorwaarden en (verworven) rechten van de individuele medewerker en stichting ZuidZorg legt deze schriftelijk vast in de (nieuwe) individuele arbeidsovereenkomst.

### **3. Personeelsdossier**

- a. De bij de overgang betrokken medewerkers worden geïnformeerd over de overdracht van hun personeelsdossiers door stichting Oktober aan stichting ZuidZorg.
- b. Overdracht van het personeelsdossier vindt slechts plaats voor zover nodig is voor de uitoefening van arbeidsovereenkomst.
- c. Medewerkers hebben het recht hun personeelsdossier voor overdracht in te zien.

- d. Verzoeken van medewerker om eventuele onjuistheden te wijzigen en gegevens te laten verwijderen, zullen worden ingewilligd, tenzij deze gegevens nodig zijn voor de uitoefening van de arbeidsovereenkomst.
  - e. De medewerker heeft het recht bezwaar te maken tegen de verwerking in het personeelsdossier. De bepalingen uit de AVG/UAVG zijn onbeperkt van toepassing.
- 4. Nadere afspraken van stichting Oktober met de Ondernemingsraad van Oktober**
- a. Stichting Oktober heeft bij schrijven van 11 juli 2022 in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het definitief besluit kenbaar gemaakt over de overname van de Wijkzorg aan Stichting ZuidZorg aan de Ondernemingsraad, maar pas nadat zij advies heeft ontvangen van de Ondernemingsraad. In het kader van de SER fusiegedragsregels 2015, welke van toepassing zijn op deze overname, zijn ook de vakbonden geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld om de Ondernemingsraad te adviseren.
- 5. Behoud van medezeggenschap van werknemersvertegenwoordigers**
- a. De werknemersvertegenwoordigers die werkzaam zijn binnen het organisatieonderdeel Wijkzorg van Oktober behouden hun individuele bevoegdheden als werknemersvertegenwoordiger, waaronder begrepen: de ontslagbescherming, totdat hun ambtstermijn rechtsgeldig is verstreken.
  - b. De werknemersvertegenwoordigers die gekozen zijn als werknemersvertegenwoordiger in de Ondernemingsraad van Oktober voor de kieskring Wijkzorg, worden toegevoegd aan de Ondernemingsraad van ZuidZorg voor zover het onderwerpen betreft die betrekking hebben op de OVO en daarmee de belangen van de overgegangene medewerkers vertegenwoordigen.
  - c. De in lid b genoemde vertegenwoordiging vervalt nadat er een nieuwe Ondernemingsraad is verkozen bij ZuidZorg en derhalve de overgegangene medewerkers mede hun vertegenwoordiging hebben gekozen.
- 6. Problemen in de uitvoering van de OVO bij Stichting ZuidZorg**
- a. Bij problemen in de uitvoering van dit overgangsprotocol bij stichting ZuidZorg blijft stichting Oktober aanspreekbaar. Medewerker dient zich eerst te wenden tot zijn alsdan huidige werkgever – Stichting ZuidZorg – . Als dit niet tot een oplossing leidt, kan de medewerker contact opnemen met zijn voormalige werkgever – stichting Oktober. Stichting Oktober zal alles in het werk stellen om de problemen in de uitvoering van dit overgangsprotocol, op te lossen.
- 7. Hardheidsclausule**
- a. In gevallen waarin de toepassing van het overdrachtsprotocol leidt tot een aantoonbaar onbillijke situatie voor de individuele medewerker, zal de nieuwe werkgever in een voor de medewerker gunstige zin van dit overdrachtsprotocol afwijken.
- 8. Informatieverschaffing**

- a. Stichting Oktober en stichting ZuidZorg dragen zorg voor een goede en tijdige informatieverschaffing aan de medewerkers en de werknemersorganisaties betrokken bij de totstandkoming van dit overdrachtsprotocol.

## 9. Verstrekken overdrachtsprotocol

- a. De oude en/of nieuwe werkgever zal op eerste verzoek van een medewerker een exemplaar van het overdrachtsprotocol ter beschikking stellen aan de medewerker.

Aldus overeengekomen te Bladel op ..... / ..... / .....

Oude werkgever, latende partij: **Stichting Oktober**

.....  
Marion van Zoom  
Raad van Bestuur

.....  
Jessica Vogel  
Raad van Bestuur

Nieuwe werkgever, verkrijgende partij: **Stichting ZuidZorg**

.....  
Chantal Goesten  
Raad van Bestuur

**CNV** .....

**FNV** .....

**NU'91** .....

**FBZ** .....