

Sociaal Overdrachtsdocument

In verband met de overgang van onderneming van

Stichting LangeLand Ziekenhuis

naar

Stichting HagaZiekenhuis

14 februari 2023

VERKLARING Ondergetekenden:

Stichting LangeLand Ziekenhuis, hierna te noemen: "LLZ", vertegenwoordigd door T. Hazen

en

Stichting HagaZiekenhuis, hierna te noemen: "SHZ", vertegenwoordigd door N.H.M. Hoefsmit

en

1. **FNV**, onderdeel Zorg en Welzijn, vertegenwoordigd door de heer J. den Ouden
2. **CNV Zorg en Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief, vertegenwoordigd door de heer J. Veldt
3. **FBZ**, vertegenwoordigd door mevrouw J.H.M. Klerks
4. **NU'91**, beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging, vertegenwoordigd door de heer M. Froklage
5. **RMU**, Reformatorisch Maatschappelijke Unie van Werknemers, vertegenwoordigd door mevrouw M. Blonk

zowel gezamenlijk, als afzonderlijk, vormende de partij anderzijds, te noemen: "de organisaties van werknemers"

verklaren naar aanleiding van en uitsluitend in verband met de overgang naar SHZ, dit Sociaal Overdrachtsdocument te zijn overeengekomen.

Getekend d.d. te 's Gravenhage

De huidige en verdwijnende werkgever

Stichting LangeLand Ziekenhuis

Namens deze T. Hazen

De nieuwe en verkrijgende werkgever

Stichting Haga Ziekenhuis

Namens deze N.H.M. Hoefsmit

De organisatie van werknemers

Namens **FNV**, onderdeel Zorg en Welzijn: de heer J. den Ouden

Namens **CNV Zorg en Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief: de heer J. Veldt

Namens **FBZ**, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek: mevrouw J.H.M. Klerks

Namens **NU'91**, beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging: de heer M. Froklage

Namens **RMU**, Reformatorisch Maatschappelijke Unie van Werknemers: mevrouw M. Blonk

Inhoudsopgave

Inleiding.....	5
Doel en uitgangspunten.....	5
Artikel 1. Werkgelegenheid.....	6
Artikel 2. Werkings sfeer, toepassing en hardheidsclausule.....	6
Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 4. Sociaal Plan.....	6
Artikel 5. Werknemer volgt functie.....	7
Artikel 6. Pensioendeelname.....	7
Artikel 7. Plaats van tewerkstelling.....	7
Artikel 8. Werkdagen en werktijden.....	7
Artikel 9. Datum in dienst.....	7
Artikel 10. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel 11. Verlofrechten.....	7
Artikel 12. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering.....	9
Artikel 13. Personeelsdossier.....	9
Artikel 14. Compensatie extra reiskosten / compensatie extra parkeerkosten.....	9
Artikel 15. Arbeidsongeschiktheidsverzekering.....	9
Artikel 16. WGA/Whk-premie.....	9
Artikel 17. Adviescommissie.....	9
Artikel 18. Medezeggenschap.....	10
Artikel 19. Interpretatie overdrachtsdocument.....	10

Inleiding

Voor u ligt het Sociaal Overdrachtsdocument ten behoeve van de overgang van de stichting LangeLand Ziekenhuis (LLZ) naar Stichting HagaZiekenhuis (SHZ). De overgang vindt plaats door middel van een juridische fusie waarbij LLZ als verdwijnende stichting zal opgaan in SHZ, de verkrijgende stichting. De overgang van LLZ naar SHZ is onder meer noodzakelijk om de ziekenhuiszorg te kunnen te borgen in Zoetermeer. De beoogde datum voor de overgang is 1 maart 2023.

Doel en uitgangspunten

Doel van het Sociaal Overdrachtsdocument is om de overgang met grote zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers als gevolg van de overgang zoveel mogelijk te voorkomen en hun belangen te beschermen zonder afbreuk te doen aan de rechten die werknemers hebben en behouden ten gevolge van deze juridische fusie. LLZ en SHZ verplichten zich tot een correcte uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsdocument. De CAO Ziekenhuizen inclusief de Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten (AMS) is van toepassing op de arbeidsrelaties met de werknemers.

Dit Sociaal Overdrachtsdocument is het resultaat van overleg tussen de benoemde werkgevers en organisaties van werknemers. LLZ zal het Sociaal Overdrachtsdocument tijdig voor de fusiedatum beschikbaar stellen aan haar werknemers die in het kader van de Overgang van Onderneming overgaan naar SHZ.

Artikel 1. Werkgelegenheid

De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd gaan van rechtswege over naar SHZ. Bij de overgang blijven de werkgelegenheid en de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken behouden.

Ter bekrachtiging hiervan ontvangen de werknemers uiterlijk 10 werkdagen voor overgang een schriftelijke bevestiging waarin in ieder geval is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst met SHZ een voortzetting is van de arbeidsovereenkomst met LLZ met als aanvangsdatum de datum van indiensttreding bij LLZ dan wel haar rechtsvoorgangers (ook wel: jubileumdatum).

Voorts zal LLZ haar werknemers een maand voor de fusiedatum verzoeken om eventuele, mondeling gemaakte, individueel afwijkende afspraken te melden bij leidinggevende. Ingeval dergelijke afspraken zijn gemaakt, zal leidinggevende deze afspraken voor de fusiedatum schriftelijk aan werknemer bevestigen.

Artikel 2. Werkingsfeer, toepassing en hardheidsclausule

Werkingsfeer

Dit Sociaal Overdrachtsdocument is van toepassing op alle werknemers (waaronder die onder de Cao Ziekenhuizen of de AMS vallen) die op het moment van de fusiedatum een dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd hebben bij LLZ. Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de fusiedatum, zijn de artikelen in dit document niet van toepassing.

Toepassing

Individuele rechten die aan dit Sociaal Overdrachtsdocument kunnen worden ontleend, blijven ook na de fusiedatum van toepassing.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsdocument leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsdocument afwijken. Als tussen de werkgever en de werknemer een verschil van inzicht bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding conform hoofdstuk 7 van het Doorlopend Sociaal Plan SHZ.

Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden

Voor de werknemers die ten gevolge van de fusie overgaan naar SHZ gaan alle bestaande arbeidsvoorwaarden zoals die golden voor de fusiedatum van toepassing, waaronder de Cao Ziekenhuizen of AMS, op de fusiedatum over naar SHZ.

Alle lokale regelingen bij LLZ en eerder individueel overeengekomen rechten en plichten van de betrokken werknemers gaan mee over. Lopende verplichtingen zoals studie, bij- en nascholing, zullen onverkort worden overgenomen.

Dit betekent onder andere dat het huidige salaris en de daarbij behorende schaal van de werknemers, op basis van de van toepassing zijnde Cao of AMS, alsmede afgesproken salarisgaranties, worden overgenomen.

Artikel 4. Sociaal Plan

Voor de werknemers die ten gevolge van de fusie overgaan naar SHZ geldt dat het binnen SHZ vigerende Sociaal Plan van toepassing wordt.

Artikel 5. Werknemer volgt functie

De werknemers volgen van rechtswege de functie die zij conform de arbeidsovereenkomst bekleden op het moment (fusiedatum) dat de werkzaamheden over gaan naar SHZ. Dat geldt ook voor werknemers die op het moment van overgang (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. De werknemer volgt de functie zoals deze over zal gaan naar SHZ.

Artikel 6. Pensioendeelname

Bij LLZ en bij SHZ partij is het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (uitgevoerd door PfZW) van toepassing.

Artikel 7. Plaats van tewerkstelling

Bij de overgang (fusiedatum) zullen de huidige afspraken met betrekking tot standplaats zoveel mogelijk gevolgd worden.

Artikel 8. Werkdagen en werktijden

Afspraken met betrekking tot werkdagen en werktijden zullen zoveel mogelijk worden overgenomen. Bij overgang naar een ander rooster zal een redelijke overgangperiode in acht worden genomen van maximaal 3 maanden om de individuele medewerker de gelegenheid te bieden om zijn of haar individuele situatie hierop aan te passen.

Artikel 9. Datum in dienst

De indiensttredingsdatum bij LLZ (of diens rechtsvoorganger(s)) blijft rechtsgeldig en is bij SHZ daarmee de basis van al hetgeen waarop de datum van indiensttreding betrekking heeft, onder andere de bepaling van jubileumuitkeringen alsmede het vaststellen van de individuele rechtspositie in geval van toekomstige reorganisaties bij SHZ in het kader van eventuele afspiegeling.

Artikel 10. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Voor zover werknemers op de fusiedatum gebruik maken van een regeling uit het meerkeuzesysteem en hierover nog een afbetalingsverplichting hebben, nemen werknemers deze afbetalingsverplichting mee naar SHZ. Het volledige fiscaal voordeel blijft behouden.

Artikel 11. Verlofrechten

Opgebouwde, doch niet genoten verlofrechten gaan mee over naar SHZ. Op verzoek van de werknemer kan een deel van dit verlof – met uitzondering van de wettelijke vakantie-uren - worden uitbetaald bij het laatste salaris voor de overgang. PLB uren gaan mee over. PLB uren kunnen indien gewenst worden uitbetaald met het laatste salaris. Afspraken over al ingeroosterd en goedgekeurd verlof blijven onveranderd van kracht.

Artikel 12. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Het opgebouwde vakantiegeld en de eindejaarsuitkering worden overgedragen aan SHZ en aldaar in de reguliere maand (mei en december) uitbetaald.

Artikel 13. Personeelsdossier

De personeelsdossiers van de werknemers worden overgedragen aan SHZ. Elke werknemer heeft ook voor de fusiedatum het recht van inzage in zijn personeelsdossier. De werknemer kan verzoeken om bepaalde aantekeningen of documenten voor overgang uit het personeelsdossier te verwijderen indien deze onjuist zijn of niet meer relevant. Een dergelijk verzoek kan de werknemer ook nog binnen 1 maand na de overgang doen. SHZ kan dit verzoek honoreren, dan wel beargumenteerd afwijzen. Indien de werknemer het niet eens is met de afwijzing, kan hij/zij dit ter beoordeling voorleggen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding conform hoofdstuk 7 van het Doorlopend Sociaal Plan SHZ. De wettelijke bewaartermijnen voor personeelsdossiers worden in acht genomen.

Artikel 14. Compensatie extra reiskosten / compensatie extra parkeerkosten

Door de fusie wordt een nauwere samenwerking voorzien tussen de ziekenhuislocaties in Zoetermeer en Den Haag. Dit kan wijzigingen in werklocatie tot gevolg hebben. Een dergelijke verandering van werklocatie heeft meestal gevolgen voor de afstand woon-werkverkeer. Deze kan korter worden, maar in voorkomende gevallen ook langer. Om werknemers van wie de reisafstand woon-werkverkeer langer wordt tegemoet te komen geldt voor werknemers die structureel één of meerdere dagen op een andere locatie worden gevestigd de kilometers die extra gereisd moeten worden door verandering van de werklocatie (via de snelste route ANWB) een compensatie van 21 cent per kilometer ontvangen. Deze compensatie geldt voor de duur van één jaar vanaf de datum dat de werknemer ten gevolge van de fusie op een andere locatie werkzaamheden gaat verrichten. De compensatie extra reiskosten is niet van toepassing op een werknemer die op eigen initiatief een overstap maakt naar een functie op een andere werklocatie. Eventuele extra reistijd zal niet apart gecompenseerd worden.

Voor de duur van één jaar vanaf de datum dat de werknemer die als gevolg van de fusie extra parkeerkosten maken, krijgt de werknemer deze extra kosten vergoed op basis van werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 15. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Werknemers blijven verzekerd bij Loyalis en de berekening van de inhouding van de premie zal op gelijke wijze plaatsvinden.

Artikel 16. WGA/Whk-premie

Het verhalen van de premie wijzigt niet ten gevolge van de fusie.

Artikel 17. Adviescommissie

De individuele werknemer kan een beroep doen op de Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) van SHZ. De taak van de ASB is uitsluitend op verzoek van de werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsdocument en het Doorlopend Sociaal Plan.

Artikel 18. Medezeggenschap

Werkgevers bevorderen dat betreffende ondernemingsraden afspraken maken in het kader van de medezeggenschap voor de datum van overgang.

Artikel 19. Interpretatie overdrachtsdocument

Interpretatie van dit Sociaal Overdrachtsdocument is voorbehouden aan betrokken partijen, zie hiervoor de Verklaring.