



Sociaal Overdrachtsplan

Integrale Diagnostiek

Datum

25 oktober 2022

Status

Onderhandelingsresultaat

Inhoud

Verklaring.....	4
Inleiding.....	5
Artikelen 7:662 e.v. BW (Wet Overgang Ondernemingen)	5
Doel en uitgangspunten.....	6
1. Doel Sociaal Overdrachtsplan	6
1.1 Afspraken	6
1.2 Algemene uitgangspunten	7
2. Werkingssfeer, toepassing, hardheidsclausule.....	7
2.1 Werkingssfeer	7
2.2 Toepassing	7
2.3 Hardheidsclausule.....	7
2.4. Interpretatie van het overdrachtsdocument.....	8
3.Regelingen.....	9
3.1 Werkgelegenheidsgarantie	9
3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden.....	9
3.3 Personeelsdossiers.....	9
3.4 Functie.....	9
3.5 Overnemen dienstjaren	9
3.6 Standplaats.....	9
3.7 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid	10
3.8 Bevestiging	10
3.9 Overnemen vakantie en PLB-uren/rechten en JUS uren	10
3.10 Geplande vakanties.....	10
3.11 Overhevelen vakantietoelage en eindejaarsuitkering	10
3.12 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemders	10
3.13 Deelname collectieve ziektekostenverzekering.....	11
3.14 Bedrijfseigen regelingen vervreemders.....	11
3.15 Tegemoetkoming in reiskosten.....	11
4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan.....	12
4.1 Opzegtermijn.....	12
4.2 Sollicitatie.....	12
4.3 Medezeggenschap geborgd in nieuwe organisatie	12
5. Adviescommissie Sociale Begeleiding.....	12

5.1. Algemeen	12
5.2. Taak.....	12
5.3. Verplichte adviesaanvraag.....	12
5.4 Samenstelling commissie	13
5.5 Bevoegdheden	13
5.6 Reglement	13
5.7 Uitbrengen advies	13
5.8 Afwijken advies	13
5.9 Geheimhouding.....	13
5.10. Belangenbehartiging werknemer	14
6. Begripsbepalingen.....	14

Verklaring

Aldus overeengekomen te Nijmegen, Arnhem, Ede.

De werkgevers (vervreemders)

Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. A. Houtsma, voorzitter Raad van Bestuur, verder te noemen CWZ

Ziekenhuis Rijnstate, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. J.J. Schoo MBA-H, lid Raad van Bestuur, verder te noemen Rijnstate

Ziekenhuis Gelderse Vallei, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. A. Hakbijn RA, lid Raad van Bestuur, verder te noemen ZGV

Verkrijgende partij

Dicoon, rechtsgeldig vertegenwoordigd door H. van Dam, verder te noemen Dicoon

Namen vertegenwoordigers werknemersorganisaties

Mevrouw A. Vivié, FNV

Mevrouw K. Kasper, CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV connectief

Mevrouw S. Beer, NU '91

De heer J. Le Febre, FBZ

Inleiding

De wereld van de diagnostiek is de afgelopen jaren veranderd. Overal om ons heen gaan laboratoria over tot samenwerking en buitenlandse toetreders gaan de concurrentie aan met de traditionele laboratoria.

De drie ziekenhuizen Canisius Wilhelmina Ziekenhuis (verder te noemen CWZ), Rijnstate en Ziekenhuis Gelderse Vallei (verder te noemen ZGV) hebben de ontwikkelingen met elkaar beoordeeld en hebben onderzocht in hoeverre zij samen in staat zijn om te komen tot de oprichting van een nieuwe organisatie die op toekomstbestendige wijze (met *state of the art* technologie, doelmatig en een hoog serviceniveau) integrale diagnostiek (medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie) gaat verlenen ten behoeve van de inwoners in het adherentiegebied van de drie ziekenhuizen. Deze gezamenlijke verkenning heeft tot het volgende voorgenomen besluit geleid:

De drie ziekenhuizen CWZ, Rijnstate en ZGV zijn voornemens om hun laboratoria van de medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie te fuseren en onder te brengen in een nieuwe juridische entiteit. Van deze nieuwe organisatie zijn zij aandeelhouder en gaan zij een nieuw laboratorium bouwen voor de te centraliseren onderdelen. Deze nieuwe organisatie zal integrale diagnostiek gaan uitvoeren voor de vakgebieden medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie.

Artikelen 7:662 e.v. BW (Wet Overgang Ondernemingen)

Omdat er sprake is van overgang van onderneming behouden de betrokken werknemers hun baan met de daarbij behorende rechten en rechtspositie, welke zijn overeengekomen met eerdere rechtspersonen. Op de voorgenomen overdracht van onderneming zijn de artikelen 7:662 e.v. BW (Wet Overgang Ondernemingen) van toepassing. Door de werking van deze artikelen, alsmede de dienovereenkomstige bepalingen in de Wet CAO, is de overgang van rechten en plichten van de vervreemders naar verkrijger jegens haar werknemers van rechtswege geregeld.

Dit Sociaal Overdrachtsplan heeft als doel om de rechtsgevolgen voor de werknemers te ondervangen en de maatregelen aan te geven die de vervreemders in dat kader hebben getroffen. De transitie van overgang van onderneming zal per 01-01-2023 gaan plaatsvinden en dit Sociaal Overdrachtsplan beschrijft de kaders en richtlijnen waarbinnen de transitie in de komende maanden gaat plaatsvinden. De Sociaal Plannen van de vervreemders zijn niet van toepassing op het proces van overgang van onderneming.

Dit Sociaal Overdrachtsplan is opgesteld conform hoofdstuk 14 van de CAO-Z.

Doel en uitgangspunten

1. Doel Sociaal Overdrachtsplan

Doel van het Sociaal Overdrachtsplan is om de uitbesteding van de medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken en hun belangen te beschermen. Het Sociaal Overdrachtsplan waarin rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgever worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het Sociaal Overdrachtsplan is een aanvulling op de Wet Overgang Ondernemingen, artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover dit niet is aangegeven, is de Wet Overgang Ondernemingen van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal Overdrachtsplan.

1.1 Afspraken

- a. Zowel werkgever (vervreemders en verkrijger) als werknemer houden zich bij de uitvoering aan de afspraken van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- b. Voor de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan welke na de datum van overdracht (01-01-2023) van toepassing zijn, verplicht de verkrijgende partij zich contractueel tot verantwoordelijkheid voor een correcte uitvoering van de betreffende regelingen door ondertekening van onderliggend Sociaal Overdrachtsplan.
- c. In verband met de uitbesteding garanderen vervreemders voldoende financiële waarborgen die goede uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan mogelijk maken.
- d. Vreemders zullen dit Sociaal Overdrachtsplan beschikbaar stellen aan de werknemers.
- e. De verkrijger zal direct na de datum oprichting/overgang overgaan tot gestructureerd overleg om te komen tot een Sociaal Plan met de werknemersorganisaties conform de CAO-Ziekenhuizen. De verkrijgende partij zal binnen de kaders van de WOR uitvoering geven aan de medezeggenschap binnen de nieuwe rechtspersoon en het streven is om zo snel mogelijk na de feitelijke start van Dicoon, in ieder geval binnen een half jaar, een functionerende OR te hebben.
- f. De verkrijgende partij zal de CAO-Ziekenhuizen direct zonder onderbreking van toepassing verklaren onverkort en voor onbepaalde tijd op haar werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd, die ten tijde van de overgang in dienst waren van vervreemders.
- g. Medewerkers blijven deelnemer aan het Pensioenfonds PFZW.
- h. Verkrijgende partij zal tot het moment dat een Sociaal Plan is afgesloten geen organisatieveranderingen/-wijzigingen met arbeidsrechtelijke consequenties voor één of meerdere medewerkers doorvoeren totdat daarover overleg met de werknemersorganisaties heeft plaatsgevonden en binnen de kaders van de WOR gehandeld is. Het ligt overigens niet in de lijn der verwachting dat er tot aan het moment van ingebruikname van het nieuwe laboratorium in Elst organisatieveranderingen/wijzigingen met arbeidsrechtelijke consequenties zullen plaatsvinden.

1.2 Algemene uitgangspunten

- a. Bij de uitvoering van organisatieveranderingen zal alle zorgvuldigheid door de vervreemders en verkrijger jegens de werknemer in acht worden genomen.
- b. Voor zowel vervreemders als voor verkrijger, werknemers en Ondernemingsraad geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren. Tevens zullen vervreemders en verkrijger regelmatig informatie verstrekken over de voortgang en de implementatie van de transitie.
- c. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- d. Van de werknemers wordt gevraagd: een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsplan.
- e. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties, bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikten.
- f. In het kader van de overgang van onderneming gaan bestaande rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege mee over op de verkrijger, met inachtneming van hetgeen bepaald is in dit Sociaal Overdrachtsplan.

2. Werkingssfeer, toepassing, hardheidsclausule

2.1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op werknemers van de medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie van CWZ, Rijnstate en ZGV die werkzaamheden verrichten die vanaf de datum van overgang van onderneming worden uitgevoerd door Dicoon met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd en die als gevolg hiervan met de sociale en rechtspositionele gevolgen kunnen worden geconfronteerd. Voor de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de datum van overgang van onderneming zijn de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing. Bijlage 1 betreft een overzicht van de functies die mee zullen overgaan naar Dicoon.

2.2 Toepassing

De aan individuele werknemers schriftelijk toegekende garanties, rechten en afspraken, met inachtneming van de gestelde voorwaarden, blijven na de overdracht naar Dicoon van toepassing.

2.3 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Overdrachtsplan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal verkrijger na afstemming met betreffende vervreemder in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsplan afwijken. De werknemer dient zich hiervoor te wenden tot de verkrijger waarna binnen 6 weken een besluit wordt genomen. Indien werkgever en werknemer het niet eens zijn of er sprake is van een onbillijke situatie wordt deze voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding, opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Overdrachtsplan.

2.4. Interpretatie van het overdrachtsdocument

Ingeval er bij de uitvoering van dit Overdrachtsconvenant verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en/of interpretatie hiervan, zullen vervreemders en verkrijger en de werknemersorganisaties, betrokken bij de totstandkoming ervan, hier een gezamenlijke uitspraak over doen.

3.Regelingen

3.1 Werkgelegenheidsgarantie

Als gevolg van de uitbesteding van de medische microbiologie, klinische chemie en klinische farmacie aan Dicoon door CWZ, Rijnstate en ZGV zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers gaan van rechtswege per datum van overgang over naar Dicoon.

3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden

Met alle betrokken werknemers van CWZ, Rijnstate en ZGV zal een individueel gesprek worden gevoerd. Tijdens dit gesprek wordt het personeelsdossier doorgenomen en worden eventueel bestaande individuele afspraken geïnventariseerd en schriftelijk vastgelegd. Er wordt schriftelijk getekend voor de dossieroverdracht voor overgang van onderneming.

3.3 Personeelsdossiers

De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar Dicoon worden in het kader van de uitbesteding overgedragen aan de overnemer, waarbij de daarvoor geldende wettelijke bewaartermijnen in de AVG zullen gelden en in acht zullen worden genomen. Dat betekent dat de betrokken werknemer conform het in de wet bepaalde recht heeft het personeelsdossier voor de overdracht in te zien en het verzoek kan doen aan de werkgever om eventueel onjuiste en niet meer relevante gegevens te verwijderen alsmede de in die wet opgenomen voorschriften betreffende de bewaartermijnen van toepassing zullen zijn. De werkgever kan dit verzoek honoreren dan wel beargumenteerd afwijzen.

3.4 Functie

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde functie en functiegroep bij Dicoon als zij voorheen bij één van de vervreemders hadden.

3.5 Overnemen dienstjaren

Opgebouwde dienstjaren bij vervreemders en hun rechtsvoorgangers worden overgenomen door Dicoon.

3.6 Standplaats

1. Onder standplaats van de medewerker wordt verstaan de locatie van Dicoon van waaruit de medewerker gemiddeld per week meer dan 50% van de werkzaamheden verricht. Indien 50% van de werkzaamheden vanuit 1 locatie worden verricht en 50% van de werkzaamheden vanuit een andere locatie, dan zal die locatie als standplaats worden aangewezen die voor de medewerker het meest gunstig is.
2. Tot aan het moment van feitelijke ingebruikname van het nieuwe laboratorium in Elst, waaronder wordt verstaan het moment waarop de eerste medewerkers op de nieuwe locatie in Elst werkzaam zijn, zal er geen eenzijdig opgelegde standplaatswijziging plaatsvinden.

Tijdens voornoemde periode kan van de medewerker wel worden verlangd dat zo nodig incidenteel werkzaamheden worden verricht op een andere locatie van Dicoon.

3. Vanaf het moment van feitelijke ingebruikname van het nieuwe laboratorium in Elst kan er wel sprake zijn van een eenzijdig opgelegde standplaatswijziging.

3.7 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid

Indien bij een werknemer sprake is van medische beperkingen die belemmerend kunnen zijn voor het uitoefenen van de functie, zijn de geldende procedures omtrent advies bedrijfsarts en arbeidsdeskundige van toepassing. Dicoon neemt per de datum van overgang de inspanningsverplichting in het kader van de wet verbetering Poortwachter over van vervreemders. Vervreemders dragen zorg voor een zorgvuldige overdracht.

3.8 Bevestiging

Voor de datum waarop de overdracht van onderneming zal plaatsvinden heeft de werknemer een schriftelijke bevestiging over het nieuwe dienstverband van de verkrijgende partij ontvangen, met daarin opgenomen toepasselijke arbeidsvoorwaarden (dit kan d.m.v. een verwijzing naar de arbeidsovereenkomst zoals laatstelijk bij de vervreemder overeengekomen) en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit dit Sociaal Overdrachtsplan.

3.9 Overnemen vakantie en PLB-uren/rechten en KUS uren

Op de datum van overgang van onderneming uitstaande rechten en plichten in het kader van de kwartaalurensystematiek en vakantie- alsmede PLB-uren van elke werknemer gaan over naar verkrijger. De werknemer kan uitstaande rechten in overleg met de vervreemder en de verkrijger plannen voor vakantie, vrije tijd of andere doeleinden als bepaald in de cao ziekenhuizen. Het aantal uitstaande KUS uren en vakantie- alsmede PLB uren is voor werknemers gelijk bij vervreemder als bij verkrijger. De medewerker krijgt de keuze om zijn eventuele positieve saldo aan KUS uren uit te betalen of mee te nemen naar de verkrijger.

3.10 Geplande vakanties

De werknemer kan de door hem/haar voor datum van overgang van onderneming toegekende vakanties/vrije dagen onverkort bij de verkrijger opnemen.

3.11 Overhevelen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Het tot datum van overgang van onderneming opgebouwde tegoed aan vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zal door Dicoon worden uitgekeerd op de wijze zoals in de cao Ziekenhuizen is bepaald.

3.12 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemders

Werknemers die op de laatste dag voorafgaand aan de datum van overgang van onderneming in dienst waren van vervreemders en op de datum van overgang van onderneming over gaan naar verkrijger, zullen voor 24 maanden bij het solliciteren naar vacatures bij de van toepassing zijnde vervreemder beschouwd worden als interne kandidaat. Bij een eventuele indiensttreding op grond van dit artikel bij vervreemder zal aanstelling plaatsvinden binnen de voor die functie van toepassing

zijnde arbeidsvoorwaarden en binnen de bij vervreemders op het moment van indiensttreding van toepassing zijnde interne secundaire e/o tertiaire arbeidsvoorwaarden e/o interne regelingen.

3.13 Deelname collectieve ziektekostenverzekering

Voor werknemers van Dicoon die gebruik willen of blijven maken van de ziektekostenverzekering van IZZ, zal overeenkomstig het bepaalde in de CAO-Z een compensatie verstrekt worden. Dicoon zal hierin de cao ziekenhuizen toepassen.

3.14 Bedrijfseigen regelingen vervreemders

Medewerkers behouden hun huidige regelingen. Feitelijk zijn er dus drie regelingen afkomstig van respectievelijk CWZ, Rijnstate en ZGV. Een vierde regeling, t.b.v. door Dicoon in dienst te nemen werknemers op of na datum van overgang van onderneming, zal door Dicoon moeten worden opgesteld.

Het is daarnaast aan Dicoon en aan de nieuwe OR of zij ervoor kiezen middels een sterfhuisconstructie de huidige 3 regelingen te laten bestaan of dat zij op enig moment de regelingen wil harmoniseren. Een nieuwe regeling, die voortvloeit uit deze harmonisatie, zal voor medewerkers per saldo minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan de oude regeling.

3.15 Tegemoetkoming in reiskosten

1. Vanaf de datum van overgang van onderneming tot aan het moment van feitelijke ingebruikname van het nieuwe laboratorium Elst wordt woon- werkverkeer naar een andere locatie van Dicoon dan de standplaats van de medewerker, vergoed tegen €0,19 per kilometer.
2. Vanaf het moment van ingebruikname van de nieuwe locatie wordt, met inachtneming van lid 3 van dit artikel, al het woon-werkverkeer naar de verschillende werklocaties van Dicoon vergoed conform de Cao Ziekenhuizen.
3. In geval van wijziging van standplaats van de medewerker binnen drie jaar na datum ingebruikname nieuwe laboratorium in Elst, ontvangt de medewerker gedurende het eerste jaar na wijziging van de standplaats een vergoeding van €0,19 per kilometer en gedurende het tweede jaar een vergoeding van €0,095 per kilometer voor de extra te reizen kilometers woon-werkverkeer. De kosten voor OV-vervoer, uitgaande van de extra te reizen kilometers, zullen gedurende 1 jaar 100% worden vergoed en gedurende het tweede jaar 50% (2^{de} klas).
4. Indien de werknemer in het kader van de uitoefening van de functie gedurende de werkdag heen en weer reist tussen locaties van Dicoon, is er sprake van een dienstreis en zal dit conform Cao Ziekenhuizen als zodanig worden vergoed.

4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan

4.1 Opzegtermijn

Werknemers gaan van rechtswege mee over naar Dicoon. Indien een werknemer in verband met het besluit tot uitbesteding zelf ontslag neemt zal de werkgever op verzoek van de werknemer, wanneer de werkzaamheden dit toelaten, afzien van de geldende contractuele opzegtermijn.

4.2 Sollicitatie

De werknemer die als gevolg van de uitbesteding in de periode voor de overdracht overweegt zelf ontslag te nemen, zal in verband met sollicitatie elders betaald verlof worden verleend, als de sollicitatie op een werkdag plaatsvindt. Desgevraagd overlegt de werknemer een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek.

4.3 Medezeggenschap geborgd in nieuwe organisatie

Tot de overgangsdatum vallen de werknemers onder de eigen ondernemingsraad van de eigen oude organisatie. Vanaf de overgangsdatum zijn zij werknemer van Dicoon en zal de bestuurder conform artikel 48 WOR direct na overgang bij verplichting van een nieuwe medezeggenschapsstructuur, vormgeven door het uitschrijven van verkiezingen. De bestuurder treft hiervoor een voorlopig reglement. Binnen 6 maanden zal er een eigen ondernemingsraad ingesteld en bemenst en zal er met de vakbonden gesproken worden over een op te stellen sociaal plan voor Dicoon.

5. Adviescommissie Sociale Begeleiding

5.1. Algemeen

De vervreemders en verkrijger bij dit Sociaal Overdrachtsplan hebben conform CAO hierbij een gezamenlijke Adviescommissie Sociale Begeleiding.

5.2. Taak

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van verkrijger/vervreemders en/of de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Overdrachtsplan vastgestelde bepalingen. De Adviescommissie brengt periodiek verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan verkrijger/vervreemders en geanonimiseerd aan de OR en werknemersorganisaties.

5.3. Verplichte adviesaanvraag

De vervreemders/verkrijger zijn verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer zij voornemens zijn:

- Een beroep van een werknemer op de hardheidsclausule niet te honoreren.

Bij de adviesvraag worden alle relevante stukken gevoegd.

5.4 Samenstelling commissie

De Adviescommissie bestaat uit 3 leden. Eén lid is benoemd door de vervreemders/verkrijger. Eén lid is benoemd door de vervreemders/verkrijger op voordracht van de Ondernemingsraden van de vervreemders, na overleg met de vakbonden. Gezamenlijk kiezen beide leden een onafhankelijk voorzitter. De Adviescommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door verkrijger.

5.5 Bevoegdheden

De Adviescommissie heeft het recht:

- Tot het horen van betrokken werknemer en de direct leidinggevende;
- Tot het horen of raadplegen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de vervreemders/verkrijger voor zover deze vooraf daarmee heeft ingestemd.

5.6 Reglement

De Adviescommissie heeft een reglement dat voorziet in een effectieve werkwijze. In dit reglement is in elk geval vastgelegd:

- In welke gevallen de Adviescommissie in verband met de haar opgedragen taak bijeenkomt;
- De wijze van bijeenroepen van de Adviescommissie;
- Het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden, alsmede een regeling, dat wanneer het quorum niet is gehaald, de daarna belegde vergadering doorgang zal kunnen vinden, ongeacht het aantal aanwezige leden;
- De uitoefening van het stemrecht.

5.7 Uitbrengen advies

De Adviescommissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 3 weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met 3 weken worden verlengd. Indien van toepassing dienen vervreemders/verkrijger een mondeling aanbod gedaan tijdens de behandeling door de Adviescommissie gestand te doen. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan vervreemders/verkrijger en de werknemer.

5.8 Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien vervreemders/verkrijger dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd en schriftelijk mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel vervreemders/verkrijger.

5.9 Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

5.10. Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer om persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in het Sociaal Overdrachtsplan bij de Adviescommissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich – op eigen kosten – door een derde te laten bijstaan.

De kosten voor belangenbehartiging door de vakbonden wordt vergoed tot een bedrag van € 750,-, inclusief BTW. Vakbonden kunnen zo nodig hun factuur indienen bij Dicoon.

6. Begripsbepalingen

Verkrijgende partij

De organisatie die na uitbesteding van de diensten en services van de drie ziekenhuizen wordt gezien als voortzetter van deze activiteiten, te weten Dicoon.

Werkgever /vervreemders

De drie ziekenhuizen Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, Rijnstate en Ziekenhuis Gelderse Vallei, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder van het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, Rijnstate en Ziekenhuis Gelderse Vallei.

Werknemer/medewerker

De persoon die ten tijde van de overgang van onderneming een arbeidsovereenkomst heeft met CWZ, Rijnstate of ZGV, waarop de CAO-Z van toepassing is (incl. de AMS) en werkzaamheden verricht die vanaf de datum van overgang van onderneming worden uitgevoerd door Dicoon. Bijlage 1 betreft een overzicht van de functies die mee zullen overgaan naar Dicoon.

Aldus overeengekomen en getekend,

Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Door: de heer drs. A. Houtsma

Datum:

Plaats:

Ziekenhuis Rijnstate

Door : de heer drs. J.J. Schoo MBA-H

Datum:

Plaats:

Ziekenhuis Gelderse Vallei

Door: de heer drs. A. Hakbijl RA

Datum:

Plaats:

Dicoon

Door: de heer H. van Dam

Datum:

Plaats:

FNV

Door: mevrouw A. Vivié

Datum:

Plaats:

CNV Zorg en Welzijn, onderdeel van CNV connectief

Door: mevrouw K. Kasper

Datum:

Plaats:

NU'91

Door: mevrouw S. Beer

Datum:

Plaats:

FBZ

Door: de heer J. Le Febre

Datum:

Plaats: