

Sociaal Overdrachtsdocument

In verband met de overgang van onderneming van

Afdeling Bloedafname Zoetermeer en CSL Zoetermeer RHMDC B.V.

naar

Stichting HagaZiekenhuis

1 juli 2024

VERKLARING Ondergetekenden:

**De besloten vennootschap RHMDC B.V. hierna te noemen: "RHMDC",
vertegenwoordigd door R. Baumgarten**

En

Stichting HagaZiekenhuis, hierna te noemen: "SHZ", vertegenwoordigd door Peter van der Meer

en

1. **FNV**, onderdeel Zorg en Welzijn, vertegenwoordigd door mevrouw D. Valstar
2. **CNV Zorg en Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief, vertegenwoordigd door de heer J. Veldt
3. **FBZ**, vertegenwoordigd door mevrouw L. de Groot
4. **NU'91**, beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging, vertegenwoordigd door de heer A. van der Heijden
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. 3 juli 2024 te 's-Gravenhage

***De huidige werkgever
(vervreemder) RHMDC B.V.***
Namens deze R. Baumgarten
Algemeen directeur

De nieuwe werkgever (verkrijger)
Stichting Haga Ziekenhuis
P. van der Meer
Voorzitter Raad van
Bestuur



De organisatie van werknemers

Namens **FNV**, onderdeel Zorg en Welzijn: mevrouw D. Valstar

Datum: Handtekening:

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

Datum: Handtekening:

Namens **FBZ**, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek: de heer J. Lagendijk

Datum: Handtekening:

Namens **NU'91**, beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging: de heer A. van der Heijden

Datum: Handtekening:

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

Datum: Handtekening:

Inhoudsopgave

| | |
|---|---|
| Inleiding..... | 5 |
| Doel en uitgangspunten..... | 5 |
| Artikel 1. Werkingsfeer, toepassing en hardheidsclausule..... | 6 |
| Artikel 2. Werkgelegenheid..... | 6 |
| Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden..... | 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..... | 8 |
| Artikel 13. Personeelsdossier..... | 8 |
| Artikel 14. WGA/Whk-premie..... | 8 |
| Artikel 15. Adviescommissie..... | 8 |
| Artikel 16. Interpretatie overdrachtsdocument..... | 8 |
| Artikel 17. Voorrang Vacatures..... | 8 |

Inleiding

Voor u ligt het Sociaal Overdrachtsdocument ten behoeve van de overgang van een deel van de besloten vennootschap RHMDC naar Stichting HagaZiekenhuis (SHZ). De overgang vindt plaats door middel van een overgang van onderneming de Laboratoriumdiagnostiek Zoetermeer waarbij de gehele afdeling Bloedafname Zoetermeer en CSL Zoetermeer van RHMDC B.V. worden overgenomen door SHZ. De overgang van de Zoetermeerse productie van RHMDC naar SHZ is een gevolg van het hoofdlijnenbesluit Ontvlechting Reinier Haga Groep, 3 juni 2022. De beoogde datum voor de overgang is 1 juli 2024.

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 overgang van onderneming. RHMDC en SHZ verplichten zich tot een correcte uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsdocument. De CAO Ziekenhuizen 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. RHMDC zal het Sociaal Overdrachtsdocument tijdig voor de overgangsdatum beschikbaar stellen aan haar werknemers die in het kader van de Overgang van Onderneming overgaan naar SHZ.

Artikel 1. Werkingsfeer, toepassing en hardheidsclausule

Werkingsfeer

Dit Sociaal Overdrachtsdocument is van toepassing op alle werknemers van de afdeling Bloedafname Zoetermeer, Afdeling CSL Zoetermeer die op het moment van de overgangsdatum een dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd hebben bij RHMDC. Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke eindigt op of vóór de overgangsdatum, zijn de artikelen in dit document niet van toepassing.

Toepassing

Individuele rechten die aan dit Sociaal Overdrachtsdocument kunnen worden ontleend, blijven ook na de overgangsdatum 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. Hetgeen in artikel 7 van het Sociaal Plan SHZ is opgenomen ten aanzien van de Adviescommissie Sociale Begeleiding is tevens van toepassing. Indien de Adviescommissie in het leven wordt geroepen voorafgaand aan het moment van overgang van onderneming moet voor Stichting HagaZiekenhuis RHMDC worden gelezen.

Artikel 2. Werkgelegenheid

De rechten en plichten die op het tijdstip van de overgang voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten tussen RHMDC en aldaar werkzame werknemers gaan van rechtswege over op SHZ. Dit houdt in dat de werkgelegenheid en de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken behouden blijven. 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 RHMDC met als aanvangsdatum de datum van indiensttreding bij RHMDC dan wel haar rechtsvoorgangers (ook wel: jubileumdatum). Voorts zal RHMDC haar werknemers een maand voor de overgangsdatum informeren over de afspraken zoals schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier en verzoeken om eventuele, (mondeling) gemaakte, individueel afwijkende afspraken schriftelijk te melden bij leidinggevende. Ingeval dergelijke afspraken zijn gemaakt, zal leidinggevende deze afspraken voor de overgangsdatum schriftelijk aan werknemer bevestigen. Gedurende het eerste jaar na overgang zal er geen reorganisatie met personele gevolgen plaatsvinden.

Artikel 3. Behoud arbeidsvoorwaarden

Voor de werknemers die ten gevolge van de overgang van onderneming overgaan naar SHZ gaan alle bestaande arbeidsvoorwaarden zoals die golden voor de overgangsdatum van toepassing, waaronder de Cao Ziekenhuizen, op de overgangsdatum over naar SHZ. Alle lokale regelingen bij RHMDC en eerder individueel overeengekomen rechten en plichten van de betrokken werknemers gaan mee over, waaronder specifiek te benoemen dat de medewerkers gratis kunnen blijven parkeren in de parkeergarage van het HagaZiekenhuis Zoetermeer. 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, alsmede afgesproken salarisgaranties, worden overgenomen.

Artikel 4. Sociaal Plan

Voor de werknemers die ten gevolge van de overgang van onderneming 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 (overgangsdatum) 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 RHMDC en bij SHZ is het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (uitgevoerd door PGGM) van toepassing. RHMDC en SHZ dragen ervoor zorg dat er geen pensioenbreuk ontstaat.

Artikel 7. Plaats van tewerkstelling

Ten gevolge van de overgang van onderneming wijzigt de standplaats niet, de standplaats van de werknemers blijft dus Zoetermeer na de overgang naar HagaZiekenhuis.

Artikel 8. Werkdagen en werktijden

Afspraken met betrekking tot werkdagen en werktijden zullen worden overgenomen. Bij overgang naar een ander rooster zal in overleg worden getreden en 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

Werknemers nemen hun dienstjaren mee over naar SHZ. De indiensttredingsdatum bij RHMDC (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 overgangsdatum 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. Opgebouwde, doch niet genoten -in het roosterprogramma geregistreerde- overuren, meeruren of opgebouwde tijd-voor-tijd uren, zullen worden uitbetaald of op verzoek van de werknemer worden overgeheveld aan SHZ.

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 overgangdatum 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. WGA/Whk-premie

Het verhalen van de premie wijzigt niet ten gevolge van de overgang van onderneming.

Artikel 15. 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 16. Interpretatie overdrachtsdocument

Interpretatie van dit Sociaal Overdrachtsdocument is voorbehouden aan partijen betrokken bij dit Overdrachtsdocument.

Artikel 17. Voorrang bij vacatures

Werknemers kunnen tot een jaar na overgang als interne kandidaat solliciteren op vacatures binnen het RHMDC.