

WARMANDE



**Sociaal  
overdrachtsdocument**

1

## Inhoudsopgave

<b>Verklaring</b>	4
<b>Uitgangspunten van het Sociaal overdrachtsdocument</b>	5
<b>1. Doel en kader</b>	
1.1 Doel Sociaal overdrachtsdocument Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen en onderliggende BV's	6
1.2 Afspraken	6
1.3 Algemeen kader	6
<b>2. Werkingsfeer, toepassing, hardheidsclausule</b>	
2.1 Werkingsfeer	8
2.2 Toepassing	8
2.3 Hardheidsclausule	8
2.4 Interpretatie van het overdrachtsdocument	8
<b>3. Regelingen</b>	
3.1 Werkgelegenheidsgarantie	9
3.2. Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden	9
3.3. Functie	9
3.4 Personeelsdossiers	9
3.5 Bevestiging	9
3.6 Overnemen dienstjaren	10
3.7 Werknemers geboren vóór 1-1-1949 of vóór 1-1-1950	10
3.8 Locatie	10
3.9 Geplande vakanties	10
3.10 Reiskosten woon-werkverkeer	10
3.11 Overgang bedrijfseigen regelingen	11
<b>4. Overige keuzemogelijkheden in het kader van het Sociaal overdrachtsdocument</b>	
4.1. Opzegtermijn	12
4.2 Sollicitatie	12
4.3 Voorstellen voor de werknemer	12
<b>5. Adviescommissie Sociale begeleiding</b>	
5.1 Algemeen	13
5.2 Taak	13
5.3 Verplichte adviesvraag	13
5.4 Samenstelling commissie	14
5.5. Bevoegdheden	14
5.6 Uitbrengen advies	14
5.7 Afwijken advies	14
5.8 Geheimhouding	14
5.9 Belangenbehartiging werknemer	15
<b>6. Ontbindende voorwaarde</b>	16
<b>Ondertekening</b>	17

TAD

M

(

Bijlage 1:	Overzicht overgang Warmande	19
Bijlage 2:	Richtlijnen Overgang cao	20

MD AC

Verklaring,

**DE ONDERGETEKENDEN:**

de **STICHTING ZORGSAAAM ZORGGROEP ZEEUWS-VLAANDEREN** en de daaronder ressorterende besloten vennootschappen, statutair gevestigd en kantoorhoudende te Terneuzen, hierna te noemen: "ZorgSaam", bevoegdelyk vertegenwoordigd door de heer drs. R.M. Smit, in de hoedanigheid van voorzitter van de Raad van Bestuur,

de **STICHTING WARMANDE**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te Oostburg, hierna te noemen: "Warmande", bevoegdelyk vertegenwoordigd door de heer J.R. Hoogendorp, in de hoedanigheid van lid van de Raad van Bestuur a.i.,

partijen ter ene zijde,

en

de bij de cao's VVT, GGZ, Ziekenhuizen en Ambulancezorg betrokken vakbonden, te weten:

**CNV Zorg & Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief vertegenwoordigd door de heer M. Dons,

**FBZ**, vertegenwoordigd door de mevrouw J. Klerks,

**FNV**, vertegenwoordigd door de heer B. Koekoek,

**NU'91**, vertegenwoordigd door de heer M. Froklage,

**RMU Werknemers**, vertegenwoordigd door mevrouw M. Blonk,

partijen ter andere zijde,

hierna gezamenlijk ook aan te duiden als "Partijen", komen het volgende sociaal overdrachtsdocument overeen.



## UITGANGSPUNTEN VAN HET SOCIAAL OVERDRACHTSDOCUMENT:

ZorgSaam en Warmande zijn, onder voorbehoud van een voltooid medezeggenschapsrechtelijk adviestraject met de betrokken ondernemings- en cliëntenraden, overeengekomen om te fuseren per 1 juli 2018.

### **Juridische vorm:**

De keuze aangaande de juridische vorm van de fusie wordt momenteel voorbereid.

Doel is om Warmande in de structuur van ZorgSaam in te voegen waarbij een deel van de medewerkers onder ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen, een ander deel onder de BV ZorgSupport, een ander deel onder BV Ziekenhuis en nog een ander deel onder de BV Thuis- en Ouderenzorg zal ressorteren.

De rechten en plichten van medewerkers van Warmande zullen overgaan naar ZorgSaam.

### **Geen gedwongen ontslagen**

Het uitgangspunt in het Fusiedocument, hoofdstuk 5.1.1. is hierbij als volgt benoemd: Zeeuws-Vlaanderen is bestempeld als krimpgebied en zowel ZorgSaam als Warmande heeft een structureel probleem met het aantrekken van voldoende, gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers. Ten gevolge van de fusie vallen er daarom geen gedwongen ontslagen.

### **Integratie ondernemingsraden**

De integratie van de ondernemingsraden is als volgt in hoofdstuk 4.6.2 van het Fusiedocument beschreven: De ondernemingsraad van Warmande integreert met de ondernemingsraden van de Thuis- en ouderen zorg van ZorgSaam en ZorgSupport. Het gesprek tussen de ondernemingsraden zal binnenkort starten om te beoordelen hoe zij het beste met elkaar kunnen integreren.

## **1. Doel en kader**

### **1.1 Doel Sociaal overdrachtsdocument**

Doel van het sociaal overdrachtsdocument is om de overgang van werknemers in het kader van de fusie met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren, en daarbij de eventueel nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken en hun belangen te beschermen. Het Sociaal overdrachtsdocument waarin rechten en plichten voor zowel de werknemers van Warmande als de werkgevers – zijnde Warmande en ZorgSaam - worden vastgelegd is hierbij een garantie.

Het Sociaal overdrachtsdocument is een aanvulling op de Wet Overgang Ondernemingen (artikel 7: 662 e.v. BW). Voor zover daarvan niet rechtsgeldig wordt afgeweken is de Wet Overgang Ondernemingen van toepassing op alle artikelen genoemd in dit Sociaal overdrachtsdocument.

## 1.2 Afspraken

- a. Zowel werkgevers als werknemer houden zich bij de uitvoering van de afspraken aan dit Sociaal overdrachtsdocument.
- b. De werkgevers zullen zich inspannen om de regelingen in dit Sociaal overdrachtsdocument die na de datum van overdracht van toepassing zijn, correct uit te voeren.
- c. In verband met de fusie nemen de werkgevers in de begroting een voorziening op die een goede uitvoering van de regelingen in dit Sociaal overdrachtsdocument mogelijk maakt.
- d. De werkgevers zullen dit Sociaal overdrachtsdocument op aanvraag persoonlijk beschikbaar stellen aan de werknemers. Dit sociaal overdrachtsdocument is tevens ter inzage voor werknemers op het intranet van werkgevers beschikbaar, terwijl een exemplaar ter inzage ligt bij werkgevers.
- e. De werkgever(s) zal/zullen binnen de kaders van de WOR uitvoering geven aan de medezeggenschap na de fusie.
- f. Het Sociaal overdrachtsdocument bevat afspraken over de wijze waarop werknemers overgaan van de ene cao naar de andere cao.
- g. Als bijlage 1 is een overzicht opgenomen waaruit voor de werknemer blijkt waar hij na de fusie werkzaam zal zijn. In deze bijlage is aangegeven welke afdelingen en of functies van Warmande door de fusie bij de Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen (Bedrijfsbureau) of bij de BV Zorgsupport of bij de BV Thuis- en Ouderenzorg of bij BV Ziekenhuis ondergebracht zullen worden.

## 1.3 Algemeen kader

- a. Als gevolg van de overgang kan naast wijziging van werkgever alleen een wijziging van cao of standplaats plaatsvinden. De werknemer ondervindt geen financiële of nadelige arbeidsvoorwaardelijke consequenties ten gevolge van deze overgangen.
- b. Zowel werkgevers als werknemers hebben een (inspannings-)verplichting om een open klimaat en opstelling te creëren en zich te richten op het oplossen van problemen.
- c. Zowel voor werkgever(s), werknemers en Ondernemingsraden, geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren. Tevens zullen de werkgevers regelmatig informatie verstrekken over de voortgang en de implementatie van de transitie.
- d. Iedere werknemer heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- e. Van de werknemers wordt gevraagd een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal overdrachtsdocument.
- f. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare posities, zoals bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikten.

TD A (

## **2. Werkingsfeer, toepassing, hardheidsclausule**

### **2.1 Werkingsfeer**

Dit Sociaal overdrachtsdocument is van toepassing op alle werknemers van Warmande met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd die per datum fusie (voorzien 1 juli 2018) overgaan en welke werknemers als gevolg hiervan met de sociale en rechtspositionele gevolgen zijn geconfronteerd.

### **2.2 Toepassing**

Aan individuele werknemers schriftelijk toegekende garanties met een langere looptijd en verkregen op grond van dit Sociaal overdrachtsdocument, blijven, met inachtneming van de gestelde voorwaarden, ook na afloop van de looptijd van kracht.

### **2.3 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal overdrachtsdocument leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zullen werkgevers, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal overdrachtsdocument afwijken. De werknemer dient zich hiervoor te wenden tot de opvolgend werkgever. Geschillen over bovenstaande zullen voorgelegd worden aan de Adviescommissie sociale begeleiding.

### **2.4 Interpretatie van het overdrachtsdocument**

In geval er bij de uitvoering van dit overdrachtsdocument verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en/of interpretatie van dit overdrachtsdocument, kunnen werkgever(s) en de vakbonden, betrokken bij de totstandkoming ervan, hier een gezamenlijke uitspraak over doen.

MD MR

### **3. Regelingen**

#### **3.1 Werkgelegenheidsgarantie**

In het kader van de fusie tussen ZorgSaam en Warmande zullen er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten met Warmande gaan van rechtswege over per datum fusie.

#### **3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden**

Met een ieder waar per datum fusie een wijziging van cao plaatsvindt dan wel van wie bekend is dat als gevolg van de fusie de plaats van tewerkstelling wijzigt, wordt een individueel gesprek gevoerd door een personeelsadviseur van Warmande. De nadelige salarisverschillen voor de werknemer worden zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden inclusief pensioenrechten minimaal gelijk blijft als onder de cao die voorafgaand van toepassing was.

Warmande zal voorafgaand aan dit gesprek voor de betreffende werknemer schriftelijk inzichtelijk maken wat de verschillen betreffen tussen beide cao's.

De werkwijze om de overgangsafspraken bij overgang van cao te bepalen is vastgelegd in bijlage 2 bij dit overdrachtsplan.

Individueel bestaande arbeidsvoorwaarden die de werknemer heeft met Warmande, blijven behouden bij elke overgang.

Dit gesprek en de hieruit volgende afspraken worden schriftelijk bevestigd. Tijdens dit gesprek worden ook verworven rechten of toegekende garanties, voor zover eenduidig te herleiden en te bewijzen, zoals benoemd in punt 2.2, vastgelegd.

#### **3.3 Functie**

De betrokken werknemers hebben per datum overgang dezelfde functie bij de opvolgende werkgever als die zij voorheen hadden.

#### **3.4 Personeelsdossiers**

De personeelsdossiers van de werknemers worden per de datum overgang door de betreffende werkgever overgedragen aan de opvolgende werkgever. Werknemers hebben vooraf de gelegenheid gekregen inzage in hun personeelsdossier te hebben en kunnen, als de gegevens feitelijk onjuist zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen.

#### **3.5 Bevestiging**

Gestreefd wordt om vier weken voor de datum fusie de werknemer een addendum op de arbeidsovereenkomst te overhandigen, met daarin een schriftelijke bevestiging van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit het sociaal overdrachtsdocument.

MD AC



### 3.6 Overnemen dienstjaren

De werknemers die zijn overgegaan naar de opvolgend werkgever, hebben en behouden ontslagbescherming conform de wet. Bij een eventuele beëindiging van een arbeidsovereenkomst van de werknemer en eventuele reorganisaties waarmee de werknemer nadien mee te maken kan krijgen, dienen de dienstjaren opgebouwd bij de werkgevers en hun rechtsvoorgangers, meegeteld te worden bij de bepaling van de anciënniteit binnen de leeftijdscategorie uitwisselbare functies, het anciënniteitsbeginsel, de transitievergoeding, de jubileumgratificatie en de duur van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn, als mede de diverse arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten waarbij dienstjaren een rol spelen.

### 3.7 Werknemers geboren vóór 1-1-1949 of vóór 1-1-1950

Er zijn geen betrokken werknemers die binnen deze leeftijdscategorie vallen, zodat nadere afspraken hierover zoals in de wet beschreven staat (art.7:664 Burgerlijk Wetboek), niet nodig zijn.

### 3.8 Locatie

Uitgangspunt is dat de werknemers zoveel mogelijk binnen de ten tijde van de overgang bestaande plaats van tewerkstelling te werken worden gesteld. Indien het belang van de opvolgend werkgever dat vergt, dienen werknemers bereid te zijn (ook) op andere locaties werkzaam te zijn.

### 3.9 Geplande vakanties en andere lopende afspraken

Werknemer zal de door hem/haar vóór 30 juni 2018 in overleg en afstemming/goedkeuring met het management van werkgever, geplande vakantie-/vrije dagen onverkort bij de opvolgend werkgever kunnen opnemen. Reeds voor de overgang gemaakte afspraken inzake studieverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof etc. zullen onverkort bij de opvolgend werkgever worden overgenomen.

### 3.10 Reiskosten woon-werkverkeer

- Indien blijkt dat aan een werknemer een wijziging in de plaats van tewerkstelling moet worden aangeboden, zal Warmande in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkenen mededelen, met het doel tot een overeenstemming te komen.
- Een werknemer die in verband met een (tijdelijke) wijziging in de plaats van tewerkstelling extra reiskosten moet maken, krijgt deze extra reiskosten vergoed gedurende een periode van 36 maanden à € 0,19 netto per kilometer. Na deze periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding conform de vigerende CAO en de interne regeling reiskostenvergoeding.
- Wanneer een (tijdelijke) gewijzigde plaats van tewerkstelling ernstige verstoringen teweeg brengt in het sociale leven van de werknemer, dan zal de (opvolgend) werkgever in overleg treden met de betrokken werknemer over een individuele voorziening. Deze voorziening dient redelijkerwijs tegemoet te komen aan praktische problemen die de (tijdelijke) locatiewijziging tot gevolg heeft.

MD J (

### 3.11 Overgang bedrijfseigen regelingen

De bij Warmande direct voorafgaand aan de fusie van toepassing zijnde interne bedrijfseigen regelingen zullen door de opvolgend werkgever overgenomen worden. Zij zullen van toepassing zijn/blijven op de betreffende werknemer tot het moment dat voor elk van deze regelingen tussen bestuurder/statutair directeur en medezeggenschapsorgaan van de opvolgend werkgever andere afspraken zijn overeengekomen.

MD

LM

#### **4. Overige keuzemogelijkheden in het kader van het Sociaal overdrachtsdocument**

##### **4.1 Opzegtermijn**

Indien een werknemer in verband met het besluit tot fusie zelf ontslag neemt, zal Warmande afzien van de overeengekomen opzegtermijn, indien de werknemer dit verzoekt.

##### **4.2 Sollicitatie**

De werknemer die als gevolg van de fusie overweegt zelf ontslag te nemen zal in verband met de sollicitatie elders, betaald verlof worden verleend. Indien de werknemer van de mogelijk toekomstige werkgever geen reiskostenvergoeding heeft ontvangen voor sollicitatiegesprekken, zal Warmande deze (in redelijkheid en billijkheid) vergoeden, op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Desgevraagd heeft de werknemer een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek overgelegd.

##### **4.3 Voorstellen voor de werknemer**

Individuele werknemers kunnen binnen één maand nadat de werknemer naar de opvolgend werkgever is overgegaan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief binnen of buiten de opvolgend werkgever, daaronder begrepen een mogelijk overeen te komen vertrekregeling. Deze voorstellen kunnen aan de opvolgend werkgever worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel, kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting (zoals kwijtschelding restitutieplichting bij scholing en restantschuld bij Meer Keuze Systeem Arbeidsvoorwaarden). Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit, kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het Sociaal overdrachtsdocument.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including the letters 'TD' and a stylized signature.

## **5. Adviescommissie Sociale Begeleiding**

### **5.1 Algemeen**

Er is een Adviescommissie Sociale Begeleiding ingesteld vanuit ZorgSaam. De werkgevers dragen er zorg voor dat aan de leden van deze adviescommissie ter beschikking worden gesteld:

- Voorgenomen besluit/reorganisatieplan;
- Stappenplan;
- Formatieplaatsenplan oud en nieuw;
- Sociaal overdrachtsdocument.

### **5.2 Taak**

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van werkgevers en/of de betrokken werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal overdrachtsdocument vastgestelde bepalingen. De Adviescommissie brengt periodiek verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan de betrokken werkgever(s) en geanonimiseerd aan de betrokken ondernemingsraden en de vakbonden.

### **5.3 Verplichte adviesvraag**

De werkgever is verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer hij voornemens is:

- Een ontslaaanvraag voor een werknemer in te dienen op wie het Sociaal overdrachtsdocument van toepassing is verklaard;
- Een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging in het kader van het Sociaal overdrachtsdocument bij gebrek aan overeenstemming met een werknemer;
- Een werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- Een beroep van een werknemer op de hardheidsclausule niet te honoreren.

Bij de adviesvraag worden alle relevante stukken bijgevoegd.

#### 5.4 Samenstelling commissie

De Adviescommissie bestaat uit 3 externe, onafhankelijke leden, met daarnaast de mogelijkheid van 3 plaatsvervangers

Eén lid wordt voorgedragen door de gezamenlijke vakbonden, één lid door de werkgevers en gezamenlijk kiezen zij een onafhankelijk voorzitter. De adviescommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door werkgever.

#### 5.5 Bevoegdheden

De Adviescommissie heeft het recht:

- Tot het horen van betrokken werknemers en de direct leidinggevende;
- Tot het horen of raadplegen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever, voor zover deze daar vooraf mee heeft ingestemd.

#### 5.6 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 dient de werkgever tijdens de behandeling door de Adviescommissie een aanbod gestand te doen. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de verkrijger en de werknemer.

#### 5.7 Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan schriftelijke mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel werkgever.

#### 5.8 Geheimhouding

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

MD CA

### 5.9 Belangenbehartiging werknemer

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

MD - L A

## 6. Ontblindende voorwaarde

Dit Sociaal overdrachtsdocument komt tot stand onder voorwaarde dat zij vervalst, opschort of eventueel opnieuw besproken moet worden indien de fusie tussen Warmande en ZorgSaam niet wordt geëffectueerd.

MD GJ

**Ondertekening**

Aldus overeengekomen en ondertekend te Terneuzen op ...



Drs. R.M. Smit

Voorzitter Raad van Bestuur  
ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-  
Vlaanderen



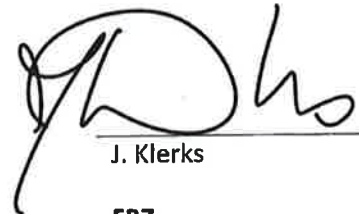
J.R. Hoogendorp

Lid Raad van Bestuur a.i. Warma



M. Dons

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van  
CNV Connectief



J. Klerks

FBZ



B. Koekoek

FNV



M. Froklage

NU'91



M. Blonk

RMU Werknemers



Bijlage 1\_Overgang Onderneming vanuit Warmande (voor fusie is op alle werknemers de cao VVT van toepassing)

Cluster	Organisatie eenheid	Functie	Toekomstige plaats	cao
Extramurale zorg	Hooge Platen, Goedertijt, Burght/Het Lam, Zonnewende en Rozenoord (incl. VPT Burcht + Goedertijt)	Alle onderliggende	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
Langdurige zorg	Langdurige zorg Hooge Platen, De Stelle en Rozenoord	Alle onderliggende, incl. facilitaire functies in verzorgingshuizen	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
Kortdurende klinische ouderenzorg & behandeling	Seniorenkliniek	Alle onderliggende	BV Thuis- en Ouderenzorg,	cao VVT
Kortdurende klinische ouderenzorg & behandeling	Artsen	Alle onderliggende + voormalig manager MEC	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
Kortdurende klinische ouderenzorg & behandeling	Behandeling	Alle onderliggende	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
		Praktijkbegeleiders	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
		Vrijwilligers	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
Bestuursondersteuning	Bestuursondersteuning	Alle onderliggende	Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen, Bedrijfsbureau	cao zh
Ondersteuning en Advies	CCA	Medewerker Cliëntenadministratie	BV Zorgsupport	cao zh
Ondersteuning en Advies	Dienstverlening	Alle onderliggende (facilitaire functies in verzorgingshuizen)	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT

Ondersteuning en Advies	EAD	(Assistent) Controller	Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws- Vlaanderen, Bedrijfsbureau	cao zh
Ondersteuning en Advies	EAD	Financ. admin. medew. en Salarisadministr.	BV Zorgsupport	cao zh
Ondersteuning en Advies	HR	Alle onderliggende	BV Zorgsupport	cao zh
Ondersteuning en Advies	ZAB	Zorgadviseur	BV Thuis- en Ouderenzorg, ZAP	cao VVT
Ondersteuning en Advies	ZAB	Wijkverpleegkundige	BV Thuis- en Ouderenzorg	cao VVT
Ondersteuning en Advies		Zorgethicus en Geestelijk Verzorger	BV Ziekenhuis	cao zh

## Biilage 2

### **Richtlijnen Overgang cao**

Uitgangspunt is dat de werknemers er bij overgang van cao geen negatieve gevolgen ondervindt.

a. Bij overgang naar de cao Ziekenhuizen geldt het bruto jaarsalaris volgens de oude cao als uitgangspunt. Onder bruto jaarsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris x 12 maanden + de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld.

Binnen de kaders van de nieuwe cao wordt het bruto jaarsalaris teruggerekend naar een bruto maandsalaris. Dit maandsalaris wordt ingepast binnen de salarisschalen van de nieuwe cao.

Komt het salarisbedrag niet voor in de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt het salaris ingeschaald in de naast hogere trede. Overtreft het salarisbedrag het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt de werknemer ingepast in het naast hogere inpassingstabelnummer buiten de Inpastabel van de schaal in de nieuwe cao.

Indien het perspectief bij de oude cao ultstijgt boven de schaal van de nieuwe cao, behoudt de werknemer ook het perspectief in de vorm van extra inpassingsnummers. Cao loonstijgingen evenals pensioenopbouw etc. vinden gewoon plaats over de extra periodieken.

b. Vervolgens zal, in aanvulling op het bepaalde in lid a, op het moment van overgang, de nieuwe cao met de oude cao vergeleken worden op basis van in ieder geval de volgende items:

- tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer
- vergoeding reiskosten
- vergoeding ORT
- vergoeding zorgverzekering
- vergoeding kosten BIG-registratie
- verlofuren (inclusief aantal en opbouw)
- eindejaarsuitkering
- PLB en overgangsrecht

Verder zal op individuele basis bekeken worden wat voor de betreffende werknemer nog van toepassing is om als arbeidsvoorwaarde vergelijk mee te nemen in de overgangsberekening.

Wanneer de overgang van cao voor de werknemer negatieve gevolgen heeft op bovenstaande items, zal dit gecompenseerd worden door inpassing in een hoger inpassingstabelnummer bij de overgang van cao.

c. Wanneer een werknemer door herplaatsing overgaat naar een passende functie en er sprake is van overgang naar een andere cao en werknemer tevens wordt bevorderd conform het bepaalde in de cao, wordt het salaris aangepast aan de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie. Bij bevordering krijgt de werknemer twee periodieken in de oude schaal van de oude cao, om vervolgens op inpassingstabelnummer horizontaal over te gaan naar de hogere schaal van de oude cao. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe cao.

MD

In het geval in de oude schaal geen ruimte meer is om periodieken te geven, gaat de werknemer eerst horizontaal op inpasnummer over naar de hogere schaal en krijgt hij vervolgens twee inpassingstabelnummers in de nieuwe schaal van de oude cao.

Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe cao.

Wanneer er in de oude schaal slechts ruimte is voor één periodiek, dan wordt de eerste periodiek toegekend in de oude schaal, vervolgens gaat hij horizontaal over naar de nieuwe schaal en vervolgens wordt het eerstvolgende inpassingstabelnummer toegekend in de nieuwe schaal van de oude cao. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe cao.

Bij overgang naar de cao Ziekenhuizen worden de verlofrechten berekend op basis van de systematiek in deze cao.

Indien er sprake is van een overgangsregeling of garantieregeling op basis van de cao VVT, worden deze extra verlofrechten gekapitaliseerd. De medewerker kan dan eventueel onder de nieuwe cao met dit bedrag weer extra verlofrechten kopen.

\*Er wordt een omrekenmodel toegepast om de berekeningswijze inzichtelijk te maken.

