

## **SOCIAAL OVERDRACHTSPROTOCOL OPRICHTING COÖPERATIE JEUGD- EN GEZINSTEAM LELYSTAD**

De ondergetekenden,  
de werkgevers

en de werknemersorganisaties

constaterende dat:

Op 1 januari 2018 de coöperatie Jeugd- en Gezinsteam Lelystad opgericht wordt. De werknemers die vanuit een aantal organisaties reeds verbonden zijn aan het Jeugd- en Gezinsteam zullen in dienst komen bij het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad vanaf die datum. Dit betreft de aan het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad verbonden werknemers van Icare Verpleging en Verzorging, Icare Jeugdgezondheidszorg, Samen Veilig, Kwintes, Triade, Vitree, en MDF.

Bij de doorontwikkeling van de Jeugd- en Gezinsteams, sinds de start van het samenwerkingsverband in 2015, speelt de positie van en sturing op het personeel een belangrijke rol. Het doel van de nieuwe coöperatie is een stabiele omgeving creëren voor de (medewerkers van) Jeugd- en Gezinsteams Lelystad op een zodanige wijze dat jeugdhulp aan jeugdigen en hun ouders optimaal wordt geboden. Het voordeel van het oprichten van een nieuwe coöperatie is voorts dat alle Jeugd- en Gezinsteams eenduidig centraal kunnen worden aangestuurd, aangezien de medewerkers één werkgever krijgen. Hierdoor gaan de medewerkers zich daadwerkelijk onderdeel van de Jeugd- en Gezinsteams voelen en wordt de onderlinge uitwisselbaarheid tussen teams qua expertise, planning en inzetbaarheid vergroot, hetgeen ten goede komt aan de jeugdhulpverlening.

Om deze overgang goed te regelen komen de organisaties Samen Veilig, Triade, Vitree, Kwintes, MDF, Icare V&V, Icare JGZ, Jeugd- en Gezinsteam Lelystad en de werknemersorganisaties het volgende overdrachtsprotocol overeen:

### **1. Werkingsfeer**

Dit overdrachtsprotocol is van toepassing op de onder paragraaf 2 genoemde werkgevers (genoemd WerkgeversOUD in dit document) en de coöperatie Jeugd- en Gezinsteam Lelystad én op de werknemers die op de datum van overdracht in dienst zijn van WerkgeversOUD en werkzaam zijn voor het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad. Voor werknemers die naast hun functie ook op een andere afdeling of organisatieonderdeel werkzaam zijn bij werkgeversOUD, geldt dit protocol alleen voor het deel van hun functie bij Jeugd- en Gezinsteam Lelystad. Alleen wanneer er sprake is van ziekte gepaard gaande met langdurige én volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij er geen zicht is op herstel binnen 24 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid, blijft de medewerker in dienst bij werkgeverOUD. WerkgeverOUD zal dan de werknemer verder begeleiden bij de interne of eventuele externe re-integratie. Wanneer het zicht op herstel en mogelijkheid tot re-integratie bestaat zal deze medewerker overgaan naar Jeugd- en Gezinsteam Lelystad. WerkgeversOUD en het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad hebben samen een lijst opgesteld waarop de betrokken werknemers met hun functie en de omvang van hun dienstverband op de ondertekeningdatum van dit protocol zijn vermeld. Dit overdrachtsprotocol regelt de personele gevolgen van de overname van de activiteiten en de betrokken werknemers van WerkgeversOUD aan Jeugd- en Gezinsteam Lelystad.

### **2. Begripsbepalingen**

In dit overdrachtsprotocol wordt verstaan onder:

- a. werkgeversOUD: de organisaties:
  - Icare Verpleging en Verzorging,
  - Icare Jeugdgezondheidszorg,
  - Samen Veilig,
  - Kwintes,
  - Triade,
  - Vitree,
  - MDF
- b. werkgeverNIEUW: Jeugd- en Gezinsteam Lelystad
- c. werknemer: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek met de werkgever is aangegaan;
- d. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;

- e. plaats van tewerkstelling: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- f. cao: de collectieve arbeidsovereenkomst.

### **3. Overgang van Onderneming, artikel 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek**

Of er daadwerkelijk sprake is van overgang van onderneming is niet bij elke WerkgeverOud even eenduidig. Bij de overgang van medewerkers naar de coöperatie Jeugd- en Gezinsteam wordt echter wel gehandeld alsof er sprake is van overgang van onderneming.

### **4. Inwerkingtreding**

Deze overeenkomst treedt in werking per datum ondertekening.

### **5. Plichten van werkgevers en van werknemers**

De werkgevers en werknemers, op wie dit sociaal overdrachtsprotocol van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal overdrachtsprotocol.

### **6. Geen gedwongen ontslagen**

Als gevolg van de overgang zullen de werknemers van rechtswege in dienst treden van Jeugd- en Gezinsteam Lelystad. Er zullen als gevolg van deze overgang in de komende 36 maanden geen gedwongen ontslagen plaatsvinden (tenzij een substantiële vermindering van de verstrekte subsidie dat noodzakelijk maakt. In dat geval worden eerst de bonden betrokken alvorens er tot reorganisatie wordt overgegaan).

### **7. Behoud individuele rechtspositie**

#### **a. Medewerkers die reeds in de cao Jeugdzorg werkzaam zijn:**

Het merendeel van de medewerkers die overgaan valt op dit moment reeds in de cao Jeugdzorg. Deze medewerkers behouden hun arbeidsvoorwaarden (zijnde de huidige functie qua werkzaamheden, omvang dienstverband, werktijden, datum indiensttreding, salaris en salarispectief) en alle aantoonbare individueel en collectief verworven en daadwerkelijk geëffectueerde rechten.

#### **b. Medewerkers uit andere cao's:**

Daarnaast zijn er medewerkers die vallen onder de cao's VVT, Gehandicaptenzorg, GGZ en Sociaal werk. De werkzaamheden van Jeugd- en Gezinsteam Lelystad vallen onder de werkingssfeer van de cao Jeugdzorg. Medewerkers uit andere cao's krijgen vanuit het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad een aanbod van een pakket arbeidsvoorwaarden conform cao Jeugdzorg. De toepassing van de cao Jeugdzorg doet naar de visie van partijen goed recht aan alle individuele medewerkers. Mocht een medewerker desondanks toch niet over willen naar de cao Jeugdzorg, bestaat voor deze medewerker de keus om in de oude cao te blijven (tot einde looptijd van de voor hem / haar geldende oude cao). De aanbieding in de cao Jeugdzorg houdt zich aan de volgende randvoorwaarden:

Salaris is minimaal gelijkwaardig

Uitloopmogelijkheden die iemand heeft in de salarisschaal blijven behouden. Als dit niet mogelijk is, wordt de plusschaal gebruikt van de cao Jeugdzorg, zodat medewerkers er qua salaris(mogelijkheden) niet op achteruit gaan.

Eindejaarsuitkering en vakantiegeld is minimaal gelijkwaardig

Bij Icare V&V en JGZ is de ambulante regeling voor woon-werk- vergoeding behoorlijk ruim. Ook geldt bij MDF dat boven een bepaald aantal kilometers er een omslag komt in welke regeling voordeliger is voor de medewerker. Afgesproken is dat als er nadelige gevolgen zijn voor de medewerkers van deze organisaties op het gebied van vergoeding van kosten voor woon-werk-verkeer, dat deze medewerker zijn oude regeling voor woon-werk-vergoeding kan behouden tot het moment dat er een reiskostenregeling is, waarmee is ingestemd door de (nieuw op te richten) OR van Jeugd- en Gezinsteam Lelystad.

Geëffectueerde afspraken rondom individueel scholings- / loopbaanbudget worden overgenomen door Jeugd- en Gezinsteams Lelystad, of in goed overleg tussen WerkgeverOUD en werknemer afgehandeld.

- c. Bij aanpassing aan de functiebenamingen en inpassing in het functiehuis van Jeugd- en Gezinsteam Lelystad behoudt de werknemer ten minste de salarisschaal en uitloop van de oorspronkelijke functie.

- d. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen ook bij het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De afspraken in lopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden bij de overgang gerespecteerd en ook deze werknemers gaan over naar het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad.
- e. Er zal geen wijziging in de omvang van het dienstverband plaatsvinden. Werktijden blijven onaangepast, tenzij dat noodzakelijk is voor het bedrijfsbelang. Bij wijziging zal zo veel als mogelijk rekening worden gehouden met wensen van de werknemer en wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om zijn privésituatie hierop aan te passen.
- f. Jeugd- en Gezinsteam Lelystad zal de anciënniteitsrechten van de werknemer zoals opgebouwd bij de oude werkgever volledig respecteren en derhalve de datum in dienst bij de oude werkgever (of diens onmiddellijke rechtsvoorgangers) als datum indiensttreding hanteren.
- g. Tussen werkgevers OUD en Jeugd- en Gezinsteam Lelystad is de afspraak gemaakt dat medewerkers maximaal vier weken verlof meenemen naar het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad.
- h. Jeugd- en Gezinsteam Lelystad draagt zorg voor continuering van deelname van de werknemers aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

### **8. Medezeggenschap**

Jeugd- en Gezinsteam Lelystad zal na de overdracht/oprichting alles in het werk stellen om binnen de kaders van de WOR en de Cao Jeugdzorg zo snel mogelijk – maar uiterlijk binnen 6 maanden – de medezeggenschap vorm te geven.

### **9. Inzage Personeelsdossier**

Aan alle medewerkers die (mogelijk) overgaan naar Jeugd- en Gezinsteam Lelystad is reeds verzocht om inzage te krijgen in de gegevens uit het personeelsdossiers. Hierop hebben alle medewerkers persoonlijk hun toestemming gegeven. Personeelsdossiers van medewerkers van de afgelopen vijf jaar worden vanuit WerkgeversOud na 1 januari 2018 overgedragen aan Jeugd- en Gezinsteam Lelystad. Werknemers hebben het recht irrelevante documenten uit het personeelsdossier te laten verwijderen. Verzoeken van werknemers om onderdelen van het personeelsdossier uit het dossier te verwijderen, zullen waar mogelijk na beoordeling op rechtsgrond en/of wettelijke verplichting door personeelsadviseur worden gehonoreerd. Het is mogelijk – onder opschorting van de overdracht – bezwaar en beroep in te dienen bij de personele bezwarencommissie van WerkgeverOUD.

### **10. Sociaal Plan**

Jeugd- en Gezinsteam Lelystad zal na de overdracht/oprichting in overleg treden met de werknemersorganisaties met het doel een Doorlopend Sociaal Plan (Organisatieontwikkeling) overeen te komen. Jeugd- en Gezinsteam Lelystad zal geen organisatiewijzigingen doorvoeren, totdat overleg met de werknemersorganisaties over een Sociaal Plan heeft plaatsgevonden.

### **11. Interne sollicitatie en scholingsmogelijkheden bij oude werkgevers**

De organisaties Triade, Vitree, Kwintes, MDF en Samen Veilig hebben aangegeven dat alle medewerkers van het Jeugd- en Gezinsteam gedurende drie jaar interne sollicitant zijn bij vacatures bij werkgevers OUD (andersom zijn de mensen uit deze organisaties ook interne sollicitant bij Jeugd- en Gezinsteam Lelystad gedurende drie jaar). Ook is afgesproken dat medewerkers van het Jeugd- en Gezinsteam Lelystad gedurende drie jaar tegen kostprijs mee kunnen doen aan scholingsactiviteiten van deze WerkgeversOud.

### **12. Overdracht van activiteiten**

Indien Jeugd- en Gezinsteam Lelystad na de datum van overdracht de activiteiten geheel of gedeeltelijk beëindigt en de activiteiten door een derde partij worden overgenomen, zal Jeugd- en Gezinsteam Lelystad alles in het werk stellen om de werknemers met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden te laten overnemen door de partij die de activiteiten geheel of gedeeltelijk zal overnemen. Indien werkgevers OUD besluit de werkzaamheden weer geheel of gedeeltelijk zelf te gaan uitvoeren, zullen betrokken werknemers met behoud van hun rechtspositie in dienst treden van werkgevers OUD.

### **13. Voorkoming onbillijkheid**

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Overdrachtsprotocol zou leiden tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zulks ter beoordeling aan partijen, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsprotocol afwijken, zonder dat dit enig precedent kan scheppen voor andere situaties.

#### **14. Bezwaar en beroep**

Bij verschil van opvatting tussen Jeugd- en Gezinsteam Lelystad en werknemer over de toepassing van dit overdrachtsprotocol kan het geschil worden voorgelegd aan de bezwarencommissie (zie paragraaf 15).

#### **15. Bezwarencommissie**

- a. Partijen bij deze overeenkomst stellen een externe bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
- b. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
  - een lid wordt voorgedragen door de nieuwe werkgever;
  - een lid wordt voorgedragen door de vakbonden;
  - de voorzitter wordt voorgedragen door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.
  - Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de nieuwe werkgever.
- c. De werknemer kan zich, binnen 12 maanden ná effectuering van de overdracht schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit overdrachtsprotocol op de werknemer.
- d. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de werknemer en de betreffende werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
- e. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de werknemer en de werkgever. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
- f. Werkgever en de werknemer die bezwaar heeft aangetekend, zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
- g. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed – schriftelijk aan de werknemer en de werkgever medegedeeld.
- h. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
- i. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- j. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
- k. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

#### **16. Beschikbaarstelling overdrachtsprotocol**

WerkgeversOUD en Jeugd- en Gezinsteam Lelystad dragen zorg voor een goede en tijdige informatieverstrekking aan de werknemers, als bedoeld in artikel 1, en stellen een exemplaar van dit overdrachtsprotocol ter beschikking aan de werknemers.

#### **17. Interpretatieverschillen**

De interpretatie van het onderhavige overdrachtsprotocol is voorbehouden aan de partijen zoals vermeld in de aanhef, die zich door ondertekening aan dit protocol hebben verbonden, gezamenlijk.