



Sociaal Overdrachtsplan

Trombose Zorg Dichtbij

Datum

Status

Versie definitief 17 februari 2021

Auteur(s)

Cindy de Bont

Warry van Gelder

Inhoud

Inhoud	2
Verklaring	3
Inleiding	4
1. Doel en uitgangspunten	5
1.1 Doel Sociaal Overdrachtsplan uitbesteding trombosezorg.....	5
1.2 Afspraken.....	5
1.3 Algemene uitgangspunten	5
2. Werkingsfeer, toepassing, hardheidsclausule	6
2.1 Werkingsfeer.....	6
2.2 Toepassing.....	6
2.3 Hardheidsclausule	6
2.4. Interpretatie van het overdrachtsdocument	6
3. Regelingen	7
3.1 Werkgelegenheidsgarantie	7
3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden en personeelsdossier.....	7
3.3 Functie.....	7
3.4 Overnemen dienstjaren.....	7
3.5 Locatie	7
3.6 Duurzame volledige arbeidsongeschiktheid	7
3.7 Bevestiging	7
3.8 Overnemen vakantie, JUS- en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+.....	8
3.9 Geplande vakanties	8
3.10 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	8
3.11 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemders	8
3.12 Deelname collectieve ziektekostenverzekering	8
3.13 Bedrijfseigen regelingen vervreemders	8
3.14 Terugkeergarantie bij boventaligheid	9
3.15 Tegemoetkoming in reiskosten, reistijd en verhuiskosten	9
4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan	10
4.1 Opzegtermijn.....	10
4.2 Sollicitatie	10
4.3 Voorstellen door de werknemer	10
5 Adviescommissie Sociale Begeleiding	11
5.1. Algemeen.....	11
5.2. Taak	11
5.3. Verplichte adviesaanvraag	11
5.4 Samenstelling commissie	11
5.5 Bevoegdheden.....	11
5.6 Reglement	11
5.7 Uitbrengen advies	11
5.8 Afwijken advies.....	12
5.9 Geheimhouding.....	12
5.10. Belangenbehartiging werknemer	12
6. Begripsbepalingen.....	13

Verklaring

Aldus overeengekomen te Nijmegen,
De werkgevers (vervreemders)

De Raad van Bestuur van het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, rechtsgeldig vertegenwoordigd door dr. A. Houtsma, verder te noemen CWZ

De directie van Result Laboratorium B.V., rechtsgeldig vertegenwoordigd door drs. C. Mijnaerds, verder te noemen Result

De werkgever (verkrijger)

De directie van Trombose Zorg Dichtbij i.o., rechtsgeldig vertegenwoordigd door dr. A. Houtsma en drs. C. Mijnaerds, verder te noemen TZD

Namen vertegenwoordigers werknemersorganisaties

A. Vivié, bestuurder FNV

C. van der Vliet, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden FBZ

Inleiding

Dankzij de introductie van nieuwe medicijnen is de behandeling en preventie van trombose de laatste jaren voor de meeste patiënten overzichtelijker geworden. Deze op zich positieve ontwikkeling heeft forse gevolgen voor de rol en positie van trombosediensten. Ook vereiste het een visie om de expertise te behouden en de kwaliteit van de meer complexe antistollingszorg in Nederland te waarborgen. De (financiële) vooruitzichten voor de trombosediensten zijn somber. Dit wordt veroorzaakt door een combinatie van dalende productie en dalende (of hooguit gelijkblijvende) tarieven. Hierbij is het effect van de toenemende complexiteit van dienstverlening voor de trombosediensten nog buiten beschouwing gelaten.

De trombosediensten van het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ) en Result Laboratorium BV (Result) zien een kans om samen toekomstbestendige en kosteneffectieve trombosezorg in een gezamenlijk centrum te organiseren: Trombose Zorg Dichtbij (TZD). De partijen hebben de voorkeur om de samenwerking te formaliseren in de rechtsvorm van een stichting. Uitgangspunt van de wijze van integratie is dat er een nieuwe organisatie ontstaat waarin alle activiteiten waar schaal voordeel op kan worden behaald, gebundeld zijn. Activiteiten als doseren en administratie worden gecentraliseerd (samengevoegd) in de nieuwe organisatie. De bloedafname en de INR bepalingen blijven decentraal uitgevoerd worden door de oorspronkelijke organisaties (CWZ, Result).

De werkgevers (vervreemders) hebben gemeend hun volledige trombosezorg onder te brengen in de Stichting Trombose Zorg Dichtbij (verkrijger), waardoor de trombosediensten niet langer onderdeel uitmaken van de eigen kernorganisatie.

Voor beide organisaties wordt uitgegaan van 'overgang van onderneming'. Dit betekent dat wanneer een medewerker voor het grootste deel van het werk (minimaal 50%) taken uitvoert die overgedragen worden aan de nieuwe organisatie, deze medewerker op grond van overgang van onderneming mee over gaat naar de nieuwe organisatie waarbij de arbeidsvoorwaarden op grond van overgang van onderneming gerespecteerd worden.

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 op datum overgang plaatsvinden en dit Sociaal Overdrachtsplan beschrijft de kaders en richtlijnen waarbinnen de transitie in de komende maanden gaat plaatsvinden. De Sociale Plannen van de vervreemders zijn niet van toepassing op het proces van overgang van onderneming. Dit Sociaal Overdrachtsplan is opgesteld conform hoofdstuk 15 van de CAO-Z.

Cindy de Bont
Warry van Gelder

1. Doel en uitgangspunten

1.1 Doel Sociaal Overdrachtsplan uitbesteding trombosezorg

Doel van het Sociaal Overdrachtsplan is om de uitbesteding van de trombosezorg 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.

1.2 Afspraken

- a. Zowel werkgever (vervremders 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 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 vervremders voldoende financiële waarborgen die goede uitvoering van de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan mogelijk maken.
- d. Vervremders zullen dit Sociaal Overdrachtsplan beschikbaar stellen aan de werknemers.
- e. De verkrijger zal 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 Stichting Trombose Zorg Dichtbij, 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 vervremders.
- g. Medewerkers blijven deelnemer bij Pensioenfonds PFZW.
- h. Verrijgende partij zal tot het moment dat een Sociaal Plan is afgesloten geen organisatieveranderingen/-wijzigingen met arbeidsrechtelijke consequenties voor meerdere medewerkers doorvoeren totdat daarover overleg met de werknemersorganisaties heeft plaatsgevonden en binnen de kaders van de WOR gehandeld is.

1.3 Algemene uitgangspunten

- a. Bij de uitvoering van organisatieveranderingen zal alle zorgvuldigheid door de vervremders en verkrijger jegens de werknemer(s) in acht worden genomen.
- b. Voor zowel vervremders als voor verkrijger, werknemers en Ondernemingsraad geldt het recht op informatie en de verplichting om zich te laten informeren. Tevens zullen vervremders 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. Bestaande rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomsten gaan van rechtswege over op TZD met inachtneming van het overige in dit Sociaal Overdrachtsplan bepaalde.

2. Werkings sfeer, toepassing, hardheidsclausule

2.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Overdrachtsplan is van toepassing op werknemers van de trombosediensten van CWZ en Result die voor 50% of meer werkzaamheden verrichten die vanaf datum overgang worden uitgevoerd door TZD 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 datum overgang zijn de regelingen in dit Sociaal Overdrachtsplan niet van toepassing.

2.2 Toepassing

Aan individuele werknemers schriftelijk toegekende garanties, rechten en afspraken zijn, met inachtneming van de gestelde voorwaarden, na de overdracht naar Trombose Zorg Dichtbij van toepassing.

2.3 Hardheidsclausule

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een beroep doen op de 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 de situatie voorgelegd aan de Adviescommissie sociale begeleiding zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van dit 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 trombosewerkzaamheden aan Stichting Trombose Zorg Dichtbij door CWZ en Result zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers gaan met behoud van alle rechten en plichten inclusief alle schriftelijk overeengekomen individuele afspraken van rechtswege per datum overgang over naar Stichting Trombose Zorg Dichtbij. Medewerkers die twee functies hebben waarvan één functie overgaat naar de TZD, behouden de uren en de functie die niet mee over gaat. De TZD en de vervreemder (cq CWZ) stemmen zodanig af dat de werknemer beide functies goed kan combineren. Indien iemand twee werkgevers heeft, ontvangt deze van beide werkgevers reiskosten woon-werkverkeer (heen- en terugreis).

3.2 Individueel gesprek arbeidsvoorwaarden en personeelsdossier

Met alle betrokken werknemers zal door een personeelsmedewerker van CWZ en Result een individueel gesprek worden gevoerd. Tijdens dit gesprek wordt het personeelsdossier doorgenomen. Er wordt schriftelijk getekend voor de dossieroverdracht voor overgang van onderneming. Werknemers krijgen de mogelijkheid om eventuele niet relevante informatie uit het personeelsdossier te laten verwijderen.

3.3 Functie

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

3.4 Overnemen dienstjaren

Opgebouwde dienstjaren bij vervreemders en hun rechtsvoorgangers worden overgenomen door Trombose Zorg Dichtbij.

3.5 Locatie

Uitgangspunt is dat de werknemers die in het kader van de uitbesteding overgaan naar Stichting Trombose Zorg Dichtbij op moment van de overgang per datum overgang werkzaam zijn op een nader te bepalen locatie in de regio Nijmegen en naar alle waarschijnlijkheid in de Wijkkliniek te Druten.

3.6 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. Indien vóór datum overgang blijkt dat er sprake is van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid voor het uitoefenen van de huidige functie, dan bieden de vervreemders de keus niet mee te gaan naar de verkrijgende partij en dus in dienst te blijven van vervreemder. De vervreemder zal hen verder begeleiden in hun interne dan wel externe re-integratie.

3.7 Bevestiging

Voor de datum waarop de overdracht van onderneming zal plaatsvinden, doch in elk geval voor datum overgang, heeft de werknemer de nieuwe arbeidsovereenkomst van de verkrijgende partij ontvangen, met daarin een schriftelijke bevestiging van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en eventuele afspraken c.q. garanties voortvloeiend uit dit Sociaal Overdrachtsplan.

3.8 Overnemen vakantie, JUS- en PLB uren/rechten + overgangsrecht 55+/45+

Op datum overgang gaan uitstaande (overgangs)rechten en vakantie- alsmede PLB-uren van elke werknemer over naar verkrijger. Werknemer kan deze uitstaande rechten in overleg met vervreemders/verkrijger plannen voor vakantie-/vrije tijd of voor andere doeleinden als bepaald in de CAO-Z. Het aantal uitstaande overgangsrechten en vakantie- alsmede PLB-uren is voor werknemer gelijk bij vervreemders als bij verkrijger. Medewerker krijgt de keuze om zijn eventuele saldo JUS-uren uit te betalen of mee te nemen naar de TZD.

3.9 Geplande vakanties

Werknemer zal de door hem/haar voor datum overgang in overleg en afstemming/goedkeuring met het huidige management van de vervreemders, geplande vakantie/vrije dagen in 2020/2021 onverkort bij verkrijger kunnen opnemen.

3.10 Uitbetalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Vervreemders zullen het tegoed aan vakantietoeslag en eindejaarsuitkering van elke werknemer die op datum overgang zal overgaan naar de TZD, individueel berekenen en dit tegoed bij uitdiensttreding overmaken aan de werknemer.

3.11 Interne sollicitatie kandidaat bij vervreemders

Gedurende de duur van 12 maanden na de datum van overgang, zullen werknemers beschouwd worden als interne kandidaat voor de vervreemder waar ze daarvoor in dienst waren. 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 in bij vervreemders op het moment van indiensttreding van toepassing zijnde interne secundaire e/o tertiaire arbeidsvoorwaarden e/o interne regelingen. De opgebouwde dienstjaren gaan mee over.

3.12 Deelname collectieve ziektekostenverzekering

Voor werknemers van Stichting Trombose Zorg Dichtbij die gebruik (willen) maken van de ziektekostenverzekering van IZZ, zal overeenkomstig het bepaalde in de CAO-Z een compensatie verstrekt worden.

3.13 Bedrijfseigen regelingen vervreemders

Indien een werknemer bij de vervreemder recht heeft op een hogere vergoeding reiskosten woon-werkverkeer dan de vergoeding uit de CAO, blijft dit recht gehandhaafd. Dit geldt ook voor een eventuele fietsstimuleringsmaatregel. De regeling uitruil reiskosten woon-werkverkeer die bij de 3 instellingen gelijk is, wordt ook bij de TZD ingevoerd.

De verschillen in vergoeding van dienstreizen en studiereizen lopen uiteen van € 0,13 tot € 0,33 per km. Voor de TZD gaat een vergoeding van € 0,30 per km bruto gelden voor zowel dienstreizen als studiereizen (afhankelijk van de fiscale mogelijkheden wordt hiervan zoveel mogelijk netto betaald). De verschillende extra regelingen (boven de verplichte regelingen uit de CAO) op het gebied van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kunnen niet bij de start van TZD worden geboden. Medewerkers krijgen in de plaats daarvan aan het einde van het jaar de mogelijkheid om deel te nemen aan de uitruil van bruto salaris voor netto salaris conform de ruimte in de Werkkostenregeling. De TZD heeft hiervoor in het jaar van de overgang een regeling operationeel. De intentie van de TZD is om zo snel als mogelijk een MKSA in te richten en daarbij aan te sluiten bij de huidige regelingen van de betrokken organisaties.

Verder wordt de CAO-Ziekenhuizen gevolgd en in overleg met de OR worden eigen regelingen vastgesteld.

3.14 Terugkeergarantie bij boventalligheid

Indien een medewerker binnen 2 jaar na datum overgang vanwege economische redenen schriftelijk bevestigd krijgt dat zijn functie komt te vervallen, treedt hij in dienst van de betreffende vervreemder (indiensttredingsdatum wordt in onderling overleg vastgesteld). De medewerker komt in dienst onder dezelfde (arbeids-)voorwaarden met behoud van anciënniteit als hij had bij beëindiging werkzaamheden vervreemder. Het dan geldende Sociaal Plan van vervreemder is vanaf dat moment van toepassing.

3.15 Tegemoetkoming in reiskosten, reistijd en verhuiskosten

Het is redelijk om medewerkers die door de overgang van onderneming genoodzaakt worden om meer kilometers woon-werk te reizen, tegemoet te komen binnen fiscale grenzen.

Reiskosten woon-werkverkeer

Gedurende 2 jaar wordt een tegemoetkoming betaald voor de extra te reizen kilometers¹ woon-werkverkeer conform de volgende afbouwregeling:

1^{ste} 12 maanden € 0,19 per km

Volgende 12 maanden € 0,14 per km

daarna conform CAO-Ziekenhuizen. De eerste twee jaar wordt bij de tegemoetkoming een maximum van 75 kilometer enkele reis gehanteerd (in de CAO is dit 30 km enkele reis).

Reistijd

Medewerkers die extra reistijd krijgen door de verplaatsing van hun werkplek naar de locatie in de regio Nijmegen, worden gedurende het eerste jaar op onderstaande wijze tegemoetgekomen.

Indien de extra enkele reistijd 30 minuten of meer is, ontvangt de medewerker 30 minuten per gereisde dag ter compensatie. Indien de extra enkele reistijd 60 minuten of meer is, ontvangt de medewerker 60 minuten per gereisde dag compensatie. De vergoeding is in geld en wordt berekend op basis van het uurloon zonder toeslagen. De te vergoeden reistijd wordt niet als overuren aangemerkt.

Compensatie extra reistijd			
Extra reistijd enkele reis²	Tot 30 minuten	Tot 60 minuten	60 minuten of meer
1ste 12 maanden	0	30 minuten per dag	60 minuten per dag
Volgende 12 maanden	0	15 minuten per dag	30 minuten

Medewerkers van het CWZ die recht hebben op een hogere reiskostenvergoeding (conform de INR trombosediensregeling) dan bovenstaande regeling, behouden dit hogere recht. Indien bovenstaande regeling gunstiger is, is deze op hen van toepassing.

Medewerkers van het CWZ die een contract behouden met het CWZ in een functie die niet overgaat naar de TZD, worden niet op dezelfde dag ingezet in zowel CWZ als TZD. Op het moment dat dit incidenteel niet te vermijden is, zal de reis vanuit het werk bij het CWZ naar TZD lokatie als dienstreis worden vergoed. Ook de tijd die in dat geval met het reizen gemoeid is, wordt beschouwd als werktijd.

Verhuiskostenregeling

Een medewerker die wil verhuizen richting de nieuwe locatie komt men in aanmerking voor een maximale verhuiskostenvergoeding van € 7.750,-, indien wordt voldaan aan de volgende 2 voorwaarden van de belastingdienst voor vrijgestelde verhuiskostenvergoeding:

1. De werknemer verhuist binnen 2 jaar na de start met werken op de locatie in de regio Nijmegen.
2. De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk tenminste 60% minder wordt.

¹ Voor de berekening wordt de ANWB-routepanner kortste route gehanteerd

² Voor de berekening wordt de ANWB-routepanner kortste route gehanteerd

4. Overige onderwerpen in het kader van het Sociaal Overdrachtsplan

4.1 Opzegtermijn

Werknemers gaan van rechtswege over naar de nieuwe onderneming. Indien een werknemer in verband met het besluit tot uitbesteding zelf ontslag neemt dan kan de werkgever, wanneer de werkzaamheden dit toelaten, afzien van de overeengekomen 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. Desgevraagd heeft de werknemer een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek overlegd.

4.3 Voorstellen door de werknemer

Individuele werknemers kunnen voor datum overgang met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief binnen of buiten CWZ en Result, daaronder begrepen een mogelijk overeen te komen vertrekregeling. Deze voorstellen kunnen aan de vervreemders worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door vervreemders en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit, kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit dit Sociaal Overdrachtsplan.

5 Adviescommissie Sociale Begeleiding

5.1. Algemeen

De verkrijger bij dit Sociaal Overdrachtsplan heeft conform CAO een Adviescommissie Sociale Begeleiding.

5.2. Taak

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van verkrijger 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 en geanonimiseerd aan de OR en werknemersorganisaties.

5.3. Verplichte adviesaanvraag

De verkrijger is 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. Gezamenlijk hebben vervreemders/verkrijger en de drie Ondernemingsraden een onafhankelijk voorzitter gekozen. 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 verkrijger voor zover deze 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 dient verkrijger tijdens de behandeling door de Adviescommissie een aanbod gestand te doen. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan verkrijger en de werknemer.

5.8 Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien verkrijger dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan schriftelijk mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel 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 Overdrachtplan bij de Adviescommissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich – op eigen kosten – door een derde te laten bijstaan.

6. Begripsbepalingen

Verkrijgende partij

De organisatie die na uitbesteding van de diensten en services van de trombosediensten wordt gezien als voortzetter van deze activiteiten, te weten de Stichting Trombose Zorg Dichtbij.

Werkgever /vervreemders

De bestuurder van het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis en Result Laboratorium B.V.

Werknemer/medewerker

De persoon die een arbeidsovereenkomst vallend onder de CAO-Z is aangegaan met de trombosedienst van CWZ of Result en voor 50% of meer werkzaamheden verricht die vanaf datum overgang worden uitgevoerd door TZD.

Sociaal Overdrachtsplan TZD 17 februari 2021

Aldus overeengekomen en getekend,

Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Door: dr. A. Houtsma

Datum: 11 maart 2021

Plaats: Nijmegen

Result Laboratorium B.V.

Door: drs. C. Mijnaerends

Datum: 13 maart 2021

Plaats: Moerdijk

FNV

Door: A. Vivie

Datum:

Plaats:

FBZ

Door: C. van der Vliet

Datum: 24-03-2021

Plaats: Utrecht

Trombose Zorg Dichtbij i.o.

Door: dr. A. Houtsma

Door: drs. C. Mijnaerends

Datum: 11 maart 2021

Plaats: Nijmegen

18 maart 2021