

# **Sociaal Overdrachtsprotocol**

## **van toepassing voor medewerkers van WZU Veluwe**

### **(v17 juni 2024)**

#### **1. Ondergetekenden**

##### **Verdwijnde organisatie**

De Stichting Protestants Christelijke Woonzorg Unie Veluwe, statutair gevestigd te Epe, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder, mevrouw S.J. Geertsema-Niemeijer, hierna ook te noemen 'WZU Veluwe';

##### **Verkrijgende organisatie**

De Stichting Lelie zorggroep, statutair gevestigd te Rotterdam, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de raad van bestuur, de heer H.J. van den Berg en mevrouw A. Kranendonk, hierna ook te noemen 'Lelie zorggroep';

Gezamenlijk ook aan te duiden als "werkgevers" en afzonderlijk als "werkgever"

##### **De betrokken vakbonden, te weten:**

- **FNV Zorg en Welzijn** vertegenwoordigd door A. Prochniak
- **RMU Werknemers** vertegenwoordigd door M. Blonk
- **NU'91** vertegenwoordigd door A. van der Heijden
- **CNV Zorg en Welzijn** vertegenwoordigd door J. de Bruin
- **CGMV** vertegenwoordigd door J.B. Wiersema-Zijlstra
- **Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg** vertegenwoordigd door B. Sprokholt

Gezamenlijk ook aan te duiden als "Partijen", komen het volgende Sociaal Overdrachtsprotocol overeen ("Sociaal Overdrachtsprotocol");

## **2. Doel en kader**

Doel van het Sociaal Overdrachtsprotocol is de juridische fusie tussen WZU Veluwe en Lelie zorggroep (waarbij WZU Veluwe de verdwijnende vennootschap is) per 1 januari 2025 met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren en de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele consequenties voor deze werknemers te beperken en hun belangen te beschermen.

Voor partijen is verder van belang dat de werknemers van WZU Veluwe weten welke rechten en plichten zij hebben in het kader van de fusie en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan. De werkgevers zullen om die reden dit Sociaal Overdrachtsprotocol via intranet beschikbaar stellen aan de werknemers.

Werkgevers verplichten zich om correct en te goeder trouw uitvoering te geven aan dit Sociaal Overdrachtsprotocol.

### **Artikel 1. Werkgelegenheid, begeleiden van werk naar werk**

De fusie van WZU Veluwe en Lelie zorggroep kwalificeert als een overgang van onderneming (art. 7:662 BW). Dit betekent dat alle werknemers van WZU Veluwe over gaan naar Lelie zorggroep als verkrijgende vennootschap inclusief hun rechten en verplichtingen zoals die gelden ten tijde van de overgang.

Gestreefd wordt en wettelijk uitgangspunt is om WZU-medewerkers in dezelfde functie en op dezelfde locatie werkzaam te laten blijven.

Voor zorgmedewerkers en medewerkers zorgondersteuning geldt een functieggarantie. Voor betreffende medewerkers die hun werkzaamheden in de intramurale en extramurale zorg binnen WZU Veluwe zullen voortzetten, geldt daarnaast dat zij werkzaam blijven in het werkgebied van WZU Veluwe.

Voor medewerkers van stafdiensten van zowel WZU Veluwe als Lelie zorggroep geldt dat als gevolg van de fusie is gekeken naar 'centraal waar het kan, decentraal waar het moet'. Daarbij spelen onder meer de fysieke afstand tussen de verschillende werkgebieden (en de daarmee gepaard gaande reistijd voor medewerkers) en (on)mogelijkheden om activiteiten al dan niet decentraal uit te voeren en aan te sturen.

Ook voor medewerkers van stafdiensten geldt dat zij zoveel mogelijk hun oude functie op hun oorspronkelijke werklocatie behouden ('as-is').

Alleen voor (enkele) gevallen waarin het bijvoorbeeld als gevolg van reistijdvermeerdering, gegeven de beoogde en noodzakelijke centrale aansturing, echt niet mogelijk is om medewerkers in dezelfde functie op dezelfde locatie werkzaam te laten blijven, geldt dat conform toepasselijke regelgeving gekeken moet worden naar een passend alternatief (denk aan: zelfde opleidingsniveau, bevoegdheden en salaris).

Voor deze groep (medewerkers van stafdiensten) geldt samenvattend het volgende:

- a. Als 'as-is' continuering van de huidige functie onverhoopt niet mogelijk blijkt, geldt een wettelijke inspanningsverplichting om te kijken naar een passend alternatief. Hierbij kan eventuele tewerkstelling buiten het werkgebied van WZU Veluwe niet worden uitgesloten

waarmee per individueel geval gekeken moet worden of daarmee sprake is van een passend alternatief, met inachtneming van (significante vermeerdering van) reistijd tussen woning en werk (binnen de grenzen van de reisafstand zoals gesteld door het UWV namelijk één uur enkele reis. Indien de werknemer al een langere reistijd had, dan geldt de langere reistijd als maximum).

- b. Voor de groep medewerkers waarvoor (nog) geen passend alternatief kan worden gevonden als bedoeld onder a), geldt dat zij hun *oude functie en inschaling (kunnen) behouden en hun werkzaamheden vanuit het oorspronkelijke werkgebied blijven verrichten* voor een periode van maximaal 6 maanden na fusie, dus tot 1 juli 2025. Indien voor betreffende medewerkers in deze periode hun oude werkzaamheden niet (meer) voorhanden zijn, dan zullen deze medewerkers (met behoud van oude functie, inschaling en werkgebied) tijdelijk alternatieve werkzaamheden verrichten ten bate van de totale fusieorganisatie en een succesvolle integratie en voortzetting van activiteiten. Er mag van medewerkers verwacht worden dat zij hierbij inspanningen die naar redelijkheid van hen verwacht kunnen worden leveren voor de fusieorganisatie.
- c. Na de ‘overgangsperiode’ genoemd onder b), geldt dat op deze medewerkers indien er geen sprake is van definitieve plaatsing op dat moment per 1 juli 2025 boventalligheid kan ontstaan. In die situatie is het lopende Sociaal Plan van Lelie zorggroep onverkort van toepassing is, alsmede de daarin genoemde termijnen en procedures gelden. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is begeleiding van werk naar werk binnen een mobiliteitsperiode van 12 maanden. Streven is om (zoals eerder aangegeven) voor de totale groep al voor 1 juli 2025 een passend alternatief te vinden.

## Artikel 2. Dienstjaren

Opgebouwde aaneengesloten dienstjaren bij WZU Veluwe (inclusief haar rechtsvoorgangers) blijven behouden en tellen mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband bij het Lelie zorggroep. Onder ‘aaneengesloten’ wordt tevens verstaan een onderbreking van minder dan zes maanden.

Voor medewerkers die in het verleden vanuit een dienstverband bij Lelie Zorggroep direct aansluitend of met een onderbreking van minder dan zes maanden in dienst zijn getreden bij WZU Veluwe (en omgekeerd) tellen de ‘oude’ dienstjaren mee bij de bepaling van de duur van het dienstverband.

## Artikel 3. Arbeidsvoorwaarden, reiskosten, personeelsdossier en pensioendeelname

- Alle werknemers zullen overgaan met volledig behoud van alle individuele verworven rechten voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst dan wel in het personeelsdossier, waaronder tenminste verstaan: functie, salaris(garantie), datum van indiensttreding, omvang dienstverband.
- Het volledige personeelsdossier wordt overgedragen.
- Het persoonlijk opleidingsbudget blijft op betreffende WZU medewerkers van toepassing tot dat hier andere afspraken met de ondernemingsraad over zijn gemaakt.
- Alle individueel-gemaakte, en vastgelegde, afspraken op grond van het MKSA, woon-werkregelingen, balansbudget regelingen worden door Lelie zorggroep overgenomen.

- Het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) blijft voor alle medewerkers onverkort van toepassing vanwege het feit dat beide organisaties onder de CAO VVT vallen.

#### **Artikel 4. Verworven rechten**

De verworven rechten van de WZU-werknemers zijn bekend bij de huidige werkgever (WZU Veluwe) middels schriftelijke vastlegging in de personeelsdossiers en zullen als gevolg van de fusie niet wijzigen. De WZU-werknemers zullen via intranet geïnformeerd worden over de noodzaak tot schriftelijke vastlegging en dat ze daarover contact moeten opnemen met hun leidinggevenden. De WZU-leidinggevenden zullen in hun teamoverleggen de noodzaak van deze schriftelijke vastlegging ook aangeven.

#### **Artikel 5. Salarisschaal(garantie)**

Het salaris, de salarisschaal en de in het personeelsdossier schriftelijk vastgelegde salarisgaranties blijven volledig intact.

##### Salarisschaalgarantie bij plaatsing in een functie die bij Lelie zorggroep 1 schaal lager is ingeschaald :

Wanneer een werknemer van WZU Veluwe bij Lelie zorggroep als gevolg van de fusie in een functie wordt geplaatst welke 1 schaal lager is ingeschaald, is er sprake van salarisschaalbehoud. De medewerker wordt wel in de bij Lelie zorggroep van toepassing zijnde functie gezet maar behoudt het recht op het salaris bij WZU en de salarisschaal bij WZU inclusief de cao-verhogingen en eventuele periodieke verhogingen behorend bij de WZU salarisschaal. Werknemers waarbij eerder een bevrozing van het salaris is afgesproken ontnemen geen recht aan deze bepaling.

##### Salarisschaalgarantie bij plaatsing in vergelijkbare functie die bij Lelie zorggroep 2 of meer schalen lager is ingeschaald:

Wanneer de werknemer van WZU Veluwe bij Lelie zorggroep in een vergelijkbare functie wordt geplaatst welke 2 schalen of meer lager is ingeschaald bij Lelie zorggroep is er sprake van salarisschaalbehoud. De medewerker wordt wel in de bij Lelie zorggroep op de functie van toepassing zijnde functie gezet maar behoudt het recht op het salaris bij WZU en de salarisschaal bij WZU inclusief de cao-verhogingen en eventuele periodieke verhogingen behorend bij de WZU salarisschaal. Werknemers waarbij eerder een bevrozing van het salaris is afgesproken ontnemen geen recht aan deze bepaling.

##### Salaris bij plaatsing in een functie in een hogere schaal:

Wanneer de werknemer in een hogere schaal bij Lelie zorggroep wordt ingeschaald, dan wel herplaatst, geldt de schaal van deze hogere functie. Hierbij geldt niet CAO VVT artikel 4.2.3 Bevordering.

#### **Artikel 6. Verlofuren en vakanties**

Alle (extra) bovenwettelijke en wettelijke verlof uren van de werknemers van WZU Veluwe blijven behouden na de fusie met Lelie zorggroep.

De reeds geplande en geaccordeerde verlofaanvragen zullen doorgang vinden.

#### **Artikel 7. Waarborgen medezeggenschap**

De medezeggenschap van WZU Veluwe en Lelie zorggroep blijft het eerstkomende jaar na datum fusie werkzaam volgens de bestaande mandaten. Na de integratie van WZU Veluwe binnen Lelie zorggroep zullen de medezeggenschapsorganen zelf afspreken op welke wijze de medezeggenschap binnen de nieuwe samengevoegde organisatie georganiseerd zal worden. Hierbij zal eveneens in overleg genomen worden dat de bestaande zeggenschapsstructuur van Lelie zorggroep gaat veranderen wat ook impact kan hebben op de wijze waarop de medezeggenschap ingericht wordt. Aan de medezeggenschapsraden zal gevraagd worden om zelf met een procesvoorstel te komen om de toekomstige medezeggenschap – binnen de wettelijke kaders- optimaal aan te laten sluiten bij hetgeen met het oog op de nieuwe organisatie wenselijk is.

#### **Artikel 8. Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal Lelie zorggroep op verzoek van de werknemer in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Overdrachtsprotocol afwijken. De werknemer dient hierover na de fusie met Lelie zorggroep in contact te treden, waarna de werknemer en Lelie zorggroep hierover overleg zullen voeren. Indien er geen overeenstemming over een eventuele afwijking wordt bereikt zal het verzoek van de werknemer ter advisering aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding zoals opgenomen in het Sociaal Plan van Lelie zorggroep worden voorgelegd, alvorens de werkgever een definitief besluit neemt over de toepassing van de hardheidsclausule.

#### **Artikel 9. Interpretatie overdrachtsprotocol**

Ingeval er bij de uitvoering van dit Sociaal Overdrachtsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de toepassing en interpretatie hiervan, dan zullen partijen betrokken bij de totstandkoming daarvan hierover een gezamenlijke uitspraak doen.

#### **Artikel 10. Nederlands recht**

Op dit Sociaal Overdrachtsprotocol is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 17 juni 2024.

**WZU Veluwe**

**Lelie Zorggroep**

Te Epe

Te Rotterdam

.....

.....

S.J. Geertsema - Niemeijer

H.J. van den Berg

Bestuurder

Bestuurder

.....

A. Kranendonk

Bestuurder

**Vertegenwoordigde vakbonden:**

**FNV Zorg en Welzijn**

vertegenwoordigd door A. Prochniak

.....

**CNV Zorg en Welzijn**

vertegenwoordigd door J. de Bruin

.....

**RMU Werknemers**

vertegenwoordigd door M. Blonk

.....

**CGMV**

vertegenwoordigd door J.B. Wiersema-Zijlstra

.....

**NU'91**

vertegenwoordigd door A. van der Heijden

.....

**Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg**

vertegenwoordigd door B. Sprokholt

.....