

Sociaal Overgangprotocol

Ten behoeve van de overgang van medewerkers van de behandeldienst
tussen Lentis en Dignis

Versie 25-9-2024

Inhoud

1. Verklaring:	3
2. Inleiding	4
3. Doel	5
4. Toepassing CAO	5
5. Uitgangspunten van het Overgangsprotocol	5
6. Indiensttreding bij Lentis/Dignis	5
7. Functiebeschrijving en Medewerker volgt functie	6
8. Arbeidsvoorwaarden	6
9. Interne sollicitaties bij Lentis/Dignis	7
10. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken.....	7
11. Aanspreekpunt HR.....	7
12. Personeelsdossiers	7
13. Interpretatie	8
14. Bezwaar overgang naar Lentis/Dignis	8
15. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol	8
16. Pensioenfonds	8
17. IZZ	

1. Verklaring:

Stichting Lentis M.O. en Stichting Dignis hebben op 9 oktober 2024 met de werknemersorganisaties overeenstemming bereikt over het Sociaal Overgangsprotocol ten behoeve van de medewerkers van de behandeldienst van Stichting Lentis naar Stichting Dignis of vice versa

Namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

De bestuurders:

Mw. E. Kuiper
Lid Raad van Bestuur

en

De heer Leo Wanders
Lid Raad van Bestuur

De Werknemersorganisaties:

De heer H. van Engelen
FNV Zorg & Welzijn

De heer W. Hiddink
CNV

Mevrouw B. Sprokholt
FBZ

De heer T. van der Plas
NU'91

2. Inleiding

Binnen het Lentis concern is er al geruime tijd het inzicht dat de zorginhoudelijke en bedrijfsmatige synergie die voorheen wel aanwezig was, niet langer meer bestaat. In 2019 werd hardop geconstateerd dat het concern niet meer passend was. Uit een verricht onderzoek kwam naar voren dat er behoefte is aan focus op de eigen kernactiviteiten en zelfstandigheid, zodat men zich kan richten op de eigen doelgroep.

In september 2020 is de Toekomstvisie Samen Beter vanuit Zelfstandigheid vastgesteld en is daarmee besloten het concern te ontvlechten. De behandeldienst levert zorg aan zowel patiënten in de GGZ als in de VVT en blijft dat ook doen, ook na de juridische ontvlechting. De medewerkers van de behandeldienst zijn werkzaam voor Lentis en/of Dignis.

De ontvlechting brengt een reorganisatie met zich mee. Op deze reorganisatie is het Sociaal Plan Lentis 2019-2021 van toepassing. Dit Sociaal Plan is verlengd en loopt tot 1 januari 2025.

Toepassing van de plaatsingsprocedure uit het Sociaal Plan brengt mee dat een deel van de medewerkers van de behandeldienst gaan veranderen van werkgever en/of cao. De volgende situaties zijn mogelijk:

1. Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst met Lentis en de cao VVT is van toepassing, die moet onder de cao GGZ komen te vallen;
2. Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst met Dignis en de cao GGZ is van toepassing, die moet onder de cao VVT komen te vallen;
3. Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst met Lentis, maar werkt alleen of hoofdzakelijk voor de VVT, die zal van werkgever en cao wisselen;
4. Medewerker heeft een arbeidsovereenkomst met Dignis, maar werkt alleen of hoofdzakelijk voor de GGZ, die zal van werkgever en cao wisselen.

Bij situatie 1 en 2 moet de andere cao van toepassing worden op de arbeidsovereenkomst. Bij situatie 3 en 4 moet niet alleen de cao veranderen maar ook de arbeidsovereenkomst worden overgedragen van Lentis naar Dignis of andersom.

Dit overgangsprotocol heeft als doel de rechtsgevolgen voor de medewerkers te ondervangen en de maatregelen aan te geven die partijen in dat kader hebben getroffen. Dit overgangsprotocol beschrijft de kaders en richtlijnen waarbinnen de transitie gaat plaatsvinden.

Dit overgangsprotocol treedt in werking op datum van ondertekening. De uitvoering van het protocol wordt na 9 maanden door partijen geëvalueerd, waartoe Lentis het initiatief zal nemen.

3. Doel

Doel van het overgangprotocol is om de overgang van medewerkers van Lentis naar Dignis of van Dignis naar Lentis met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren en de belangen van medewerkers te beschermen. Het overgangprotocol waarin rechten en plichten voor zowel medewerkers als werkgevers worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het doorlopende Sociaal Plan is van toepassing op de ontvlechting.

Dit Overgangprotocol is van toepassing op medewerkers van Lentis die in het kader van de ontvlechting overgaan naar Dignis of vice versa, of die een andere cao van toepassing krijgen en wisselen van de cao GGZ naar de cao VVT of andersom.

4. Toepassing cao

Op de arbeidsovereenkomsten van medewerkers van de behandeldienst is de cao GGZ of cao VVT van toepassing zoals deze thans luidt of zal komen te luiden. Vanaf het moment van overgang is de andere cao op betreffende medewerkers van toepassing.

5. Uitgangspunten van het Overgangprotocol

1. Het overgangprotocol treedt in werking op datum van ondertekening;
2. De medewerker die overgaat naar Lentis of Dignis behoudt het recht op zijn uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en arbeidsvoorwaarden, voor zover het standaard karakter van de van toepassing zijnde cao zich hier niet tegen verzet. Dit wordt nader toegelicht in artikel 8 van dit overgangprotocol;
3. Er is geen sprake van gedwongen ontslag;
4. Lentis zal dit overgangprotocol beschikbaar stellen aan de betrokken medewerkers.

6. Indiensttreding bij Lentis of Dignis

De medewerkers van de behandeldienst worden door middel van toepassing van de plaatsingsprocedure uit het Sociaal Plan geplaatst bij Lentis of Dignis. De medewerkers die bij Dignis worden geplaatst treden in dienst van Dignis, de medewerkers die bij Lentis worden geplaatst treden in dienst van Lentis.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behouden een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd treden voor de resterende tijd van die arbeidsovereenkomst in dienst van Lentis/Dignis. Indien op datum overgang de einddatum van een overeengekomen proeftijdperiode nog niet is afgelopen blijft deze van kracht.

De medewerkers ontvangen een schriftelijke bevestiging van indiensttreding bij en voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst door Lentis/Dignis. Voor alle wettelijke en cao-bepalingen blijft de datum van indiensttreding bij Lentis/Dignis gelden als indiensttredingsdatum.

7. Medewerker volgt functie

Alle medewerkers wordt geplaatst via het principe 'mens volgt werk' en behouden de huidige functie die zij thans vervullen.

8. Arbeidsvoorwaarden

Dit overgangsprotocol garandeert een tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaardelijke overgang, waarbij het salaris, inclusief salarisuitloop blijft gegarandeerd. Dit betekent dat medewerkers er in het totale arbeidsvoorwaardenpakket niet op achteruit zullen gaan. Dit sluit aan bij art 6.5. van het Sociaal Plan.

Daar waar het salaris niet exact overeenkomt worden de medewerkers ingeschaald op het eerstvolgende inpassingnummer. Voor de medewerkers betekent dit, dat voor zover zij bij Lentis/Dignis reeds het maximum van de schaal hebben bereikt, een salarisgarantie van toepassing is waarop toekomstige CAO-loonsverhogingen eveneens van toepassing zijn, voor zover die voortvloeien uit de huidige cao.

Individuele en schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke regelingen, garanties en perspectieven worden gegarandeerd, voor zover die reeds zijn gesloten en bij Lentis/Dignis bekend zijn op het moment van ondertekening van dit protocol. Mocht deze individuele arbeidsvoorwaarde in strijd zijn met de cao GGZ of cao VVT, stellen we samen met de medewerker een passend alternatief vast.

Mondelinge toezeggingen en afspraken, voor zover daarop aanspraak bestaat, worden schriftelijk vastgelegd door Lentis en toegevoegd aan het personeelsdossier. Medewerkers controleren hun dossier op juistheid en volledigheid.

Bedrijfsregelingen die zijn overeengekomen met de (Centrale) ondernemingsraad van Lentis (bedrijfseigen regelingen) blijven van toepassing. Lentis en Dignis kenen daarnaast een aantal op de cao gebaseerde bedrijfsregelingen, welke na de overgangsdatum ook op de nieuwe medewerkers van Lentis/Dignis van toepassing zullen worden.

9. Interne sollicitaties bij Lentis/Dignis

Medewerkers van Lentis of Dignis, die op de datum van de overdracht in dienst waren bij Lentis/Dignis zullen voor de periode van drie jaar na overdracht gelden als interne sollicitant bij vacatures bij Lentis/Dignis.

10. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken

Opgebouwd en niet opgenomen verlof wordt op de datum van overgang gegarandeerd en vastgelegd in het medewerkersinformatiesysteem. Verlof waarop aanspraak bestaat op basis van schriftelijk vastgelegde historische regelingen wordt gegarandeerd en schriftelijk bevestigd. Medewerkers zijn in staat gesteld om voor de overdracht hun verlof op te nemen, mits dit niet belemmerend zal zijn voor de bedrijfsvoering. Niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofuren (gedeeltelijk) kan de medewerker laten uitbetalen en/of (gedeeltelijk) meenemen naar Lentis/Dignis. Dit gebeurt in overleg met iedere medewerker afzonderlijk. De medewerker zal op de mogelijke (fiscale) effecten worden gewezen. Deze worden waar mogelijk voorkomen door de MKA-regeling toe te passen. De tot aan de datum van overdracht bij Lentis/Dignis opgebouwde reserveringen aan eindejaarsuitkering en vakantiebijslag worden op de datum van de overdracht uitgekeerd aan de medewerkers.

De tussen een medewerker en werkgever schriftelijk vastgelegde afspraken over opname van verlof, LFB-verlof en reeds geplande vakantie(s) alsmede de toegekende LFB-overgangrechten zullen door de nieuwe werkgever worden gecontinueerd. Bij de overdracht worden de over te dragen verlofsaldi doorgegeven aan Lentis/Dignis.

De openstaande LFB-uren worden door Dignis erkend en omgezet in extra bovenwettelijk verlof of balansbudget.

Ten aanzien van eventuele compensatiesaldi geldt het volgende: Een eventueel minsaldo wordt kwijtgescholden per datum overdracht. Een positief saldo wordt door Lentis/Dignis aan de medewerkers uitgekeerd per datum overdracht of mag worden meegenomen.

11. Aanspreekpunt HR

Lentis en Dignis dragen er zorg voor dat medewerkers een vast aanspreekpunt HR hebben waarbij zij bij vragen terecht kunnen.

12. Personeelsdossiers

De personeelsdossiers van alle medewerkers van Lentis en Dignis staan in Youforce. Van een

overdracht van personeelsdossiers is daarom geen sprake. Er zal alleen gekeken moeten worden naar de toegangsrechten tot de personeelsdossiers.

Alles wat niet bij overdracht bekend is en wat niet in het personeelsdossier zit kan later geen beroep meer op worden gedaan. Medewerkers controleren hiertoe hun eigen dossier. Uiterlijk één maand voor de overdracht krijgen de medewerkers per brief een uitnodiging om hun dossier te bekijken, met hierin aanwijzingen hoe zij de controle uit kunnen voeren. HR kan hen hierbij helpen, indien gewenst.

13. Interpretatie

Ingeval er bij de uitvoering van dit overgangsprotocol verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie zullen de partijen opgenomen in de verklaring op pagina 3 hierover een gezamenlijke bindende uitspraak doen.

14. Bezwaar overgang naar Lentis/Dignis

Een medewerker van Lentis die zal over gaan naar Dignis of vice versa heeft conform het Sociaal Plan de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen de overgang.

15. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol

In gevallen waarin de toepassing van dit overgangsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker zal Lentis/Dignis in een voor de medewerker gunstige zin van dit overgangsprotocol afwijken. De bezwaarprocedure uit het Sociaal Plan van Lentis is voor deze situatie van overeenkomstige toepassing, evenals bij verschil van inzicht ten aanzien van de uitvoering van het overgangsprotocol. Bij een geschil van mening over een onbillijke situatie of verschil van mening over de toepassing van deze regeling legt de werkgever de kwestie ter advisering voor aan de bezwarencommissie van Lentis.

16 Pensioenfondsen

Zowel Lentis als Dignis bouwen pensioen op bij Pensioenfondsen Zorg & Welzijn. Lentis/Dignis draagt zorg voor een voortzetting van de Pensioendeelname van de medewerkers.

17 122

De gemaakte afspraken rondom de werkgeversbijdrage voor de aanvullende ziektekostenverzekering blijven van kracht. Dit geldt alleen voor medewerkers die een dergelijke verzekering al hebben afgesloten via Lentis, want deze mogelijkheid staat o g v. zowel de cao GGZ als de cao VVT niet langer open voor nieuwe deelnemers.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 21 oktober 2024