

# **Sociaal Overgangprotocol**

Ten behoeve van de overgang van werknemers bedrijfsonderdeel Forint  
(onderdeel van Lentis) naar de Van Mesdag

## Inhoud

1. Verklaring: .....	3
2. Inleiding .....	4
3. Doel.....	5
4. Toepassing cao .....	5
5. Uitgangspunten van het Overgangsprotocol.....	5
6. Indiensttreding bij de Van Mesdag.....	5
7. Functiebeschrijving en Werknemer volgt functie .....	6
8. Arbeidsvoorwaarden .....	6
9. Reiskosten en reistijd.....	7
10. Interne sollicitaties bij Lentis.....	7
11. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken.....	7
12. Aanspreekpunt HR.....	8
13. Personeelsdossiers .....	8
14. Interpretatie .....	9
15. Overgang naar de Van Mesdag .....	9
16. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol .....	9
17. Pensioenfonds .....	10
18. IZZ .....	10
19. Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.....	11

## 1. Verklaring:

Stichting Lentis Maatschappelijke onderneming (verder: Lentis) en Stichting Forensisch Psychiatrisch Centrum Dr. S. van Mesdag (verder: de Van Mesdag) hebben op 10-10-2024 met de werknemersorganisaties CNV, FBZ, FNV en NU'91 overeenstemming bereikt over het Sociaal Overgangsprotocol ten behoeve van de werknemers van Forint van Lentis naar de Van Mesdag.

Namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

### De bestuurders:

Mevrouw E. Kuiper  
Lentis

De heer H.J. Beintema  
Van Mesdag

### De Werknemersorganisaties:

De heer H. van Engelen  
FNV Zorg & Welzijn

De heer W. Hiddink  
CNV

De heer T. van der Plas  
NU'91

Mevrouw mr. B. Sprokholt  
FBZ

## 2. Inleiding

In oktober 2021 hebben de Raden van Bestuur van Lentis en de Van Mesdag een principebesluit genomen om Forint over te dragen aan de Van Mesdag. De gedachte hierachter heeft betrekking op de professionalisering, specialisatie en concentratie van de forensische zorg. Door Forint onder te brengen bij de Van Mesdag wordt de forensische psychiatrische zorg in Noord-Nederland verstevigd. De samenwerking tussen de Van Mesdag en Lentis zal blijven bestaan.

In juni 2022 zijn het overnamedocument en de intentieovereenkomst vastgesteld. Deze beide documenten zijn vervolgens ter advisering voorgelegd aan de medezeggenschapsorganen. Eind 2022 is het proces on hold gezet, omdat de voorgenomen overnamedatum van 1 januari 2023 niet haalbaar is gebleken. Eind 2023 is het proces hervat.

Op de voorgenomen overgang van onderneming zijn de artikelen 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (Wet Overgang van onderneming) van toepassing. Door de werking van deze artikelen, alsmede de dienovereenkomstige bepalingen in de cao GGZ, is de overgang van rechten en plichten van de vervreemder (Lentis) naar verkrijger (de Van Mesdag) jegens de werknemers van rechtswege geregeld.

Dit overgangsprotocol heeft als doel de eventuele negatieve rechtsgevolgen voor de werknemers te ondervangen en de maatregelen aan te geven die partijen in dat kader hebben getroffen. Dit overgangsprotocol beschrijft de kaders, richtlijnen en afspraken 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 werknemers van Lentis naar de Van Mesdag met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uit te voeren en de belangen van werknemers te beschermen. Het overgangprotocol waarin rechten en plichten voor zowel werknemers als werkgevers worden vastgelegd is hierbij een garantie. Het overgangprotocol is een aanvulling op de artikelen 7:662 e.v. BW.

Dit overgangprotocol is van toepassing op werknemers van Lentis die in het kader van de overgang overgaan naar de Van Mesdag.

### **4. Toepassing cao**

Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers van Lentis die werkzaam zijn voor Forint is de cao GGZ van toepassing zoals deze thans luidt of zal komen te luiden. Vanaf het moment van overgang blijft de cao GGZ op alle werknemers van toepassing, omdat deze cao ook van toepassing is op de Van Mesdag.

### **5. Uitgangspunten van het Overgangprotocol**

1. Het overgangprotocol treedt in werking op datum van ondertekening;
2. De werknemer van Lentis die werkzaam is voor Forint en die overgaat naar de Van Mesdag behoudt het recht op zijn uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en arbeidsvoorwaarden, voor zover 14a lid 2 Wet op de 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 werknemers.

### **6. Indiensttreding bij de Van Mesdag**

Alle werknemers van Lentis die op basis van een arbeidsovereenkomst per de overdrachtsdatum uitsluitend of in de hoofdzaak werkzaam zijn voor Forint treden in dienst bij de Van Mesdag.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behouden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd treden voor de resterende tijd van die arbeidsovereenkomst in dienst bij de Van Mesdag. Indien op datum overgang een overeengekomen proeftijdperiode nog niet is afgelopen blijft deze van kracht tot de bij Lentis overeengekomen einddatum.

De werknemers ontvangen een schriftelijke bevestiging van indiensttreding bij en voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst door de Van Mesdag. Voor alle

wettelijke en cao-bepalingen blijft de datum van indiensttreding bij Lentis gelden als indiensttredingsdatum.

## 7. Functiebeschrijving en Werknemer volgt functie

De werknemers behouden de huidige functie die zij thans bij Lentis vervullen. Indien deze functie bij de Van Mesdag een lagere waardering kent dan bij Lentis, dan blijft de functiewaardering o.b.v. de functiebeschrijving van Lentis van kracht.

- Er is geen sprake van boventalligheid.
- Elke werknemer die tenminste 67% van zijn werkzaamheden werkzaam is voor Forint gaat voor zijn gehele dienstverband mee over en krijgt binnen de organisatie van de Van Mesdag een gelijk(waardig)e functie aangeboden voor de uren waarvoor de werknemer niet voor Forint werkzaam was bij Lentis. Indien er geen gelijk(waardig)e functie beschikbaar is wordt een passende functie/werkzaamheden aangeboden. Indien deze functie een lagere indeling FWG kent is het overgangsprotocol van toepassing en zal dit geen salarisconsequenties hebben.
- De huidige functiebeschrijving is leidend om de gelijk(waardig)e functie aan te bieden. Indien er geen gelijk(waardig)e functie beschikbaar is wordt een passende functie/werkzaamheden aangeboden. Dit om transparantie en objectiviteit te kunnen waarborgen.

De werknemers (inclusief langdurig arbeidsongeschiktheid met zicht op terugkeer in de eigen functie en werknemers die als gevolg van hun arbeidsongeschiktheid bezig zijn met re-integreren) volgen de functie die zij conform contract bekleden. De Van Mesdag neemt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie conform Wet Verbetering Poortwachter over.

## 8. Arbeidsvoorwaarden

Dit overgangsprotocol garandeert een tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaardelijke overgang. Dit betekent dat werknemers er in het totale arbeidsvoorwaardenpakket niet op achteruit zullen gaan. Het salaris, inclusief uitloop in periodieken (o.b.v. de cao GGZ) en (toekomstige) salarisstijgingen vanuit de cao GGZ, blijft gegarandeerd.

De tot aan de datum van overgang bij Lentis opgebouwde reserveringen aan eindejaarsuitkering en vakantiebijslag worden overgedragen aan de Van Mesdag.

Individuele en schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke regelingen, garanties en perspectieven worden gegarandeerd, voor zover die reeds zijn overeengekomen en bij de Van Mesdag bekend zijn op het moment van ondertekening van dit protocol.

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

Bedrijfsregelingen die zijn overeengekomen met de (Centrale) ondernemingsraad van Lentis (bedrijfseigen regelingen) blijven van toepassing tot de daadwerkelijke overgangsdatum. Daarna zijn de regelingen van de Van Mesdag van toepassing.

## **9. Reiskosten en reistijd**

De overgang leidt mogelijk tot een wijziging in woon-werkverkeer. Voor deze werknemers gelden de volgende omstandigheden en afspraken:

- Er is geen sprake van verplichte verhuizing
- De totale reistijd is minder dan 3 uur per dag (wat als acceptabel gezien wordt door het UWV)
- Vanaf moment van overgang komen werknemers te vallen onder de bestaande reiskostenregelingen van de Van Mesdag, welke zijn gebaseerd op de cao GGZ. Bij de Van Mesdag ontvangen werknemers de eerste 8 kilometer aan woon-werkverkeer geen vergoeding. De van Mesdag zal de werknemers van Forint die in een straal van 8 kilometer rondom hun werkplek wonen compenseren middels een afbouwregeling, waarbij het eerste half jaar 100% van de reiskosten conform de Lentis-regeling wordt vergoed, het tweede half jaar 75%, het derde half jaar 50% en het vierde half jaar 25%. Na 2 jaar vindt er geen compensatie meer plaats.

## **10. Interne sollicitaties bij Lentis**

Werknemers van Lentis die op de datum van de overgang in dienst waren zullen voor de periode van drie jaar na de overgang naar de Van Mesdag gelden als interne sollicitant bij vacatures van Lentis.

## **11. Behoud opgebouwde en historische verlofaanspraken**

Opgebouwd en niet opgenomen verlof wordt op de datum van overgang gegarandeerd en vastgelegd in het werknemersinformatiesysteem. Verlof waarop aanspraak bestaat op basis van schriftelijk vastgelegde historische regelingen wordt gegarandeerd en schriftelijk bevestigd. Werknemers worden in staat gesteld om voor de overgang hun verlof op te nemen, mits dit niet belemmerend zal zijn voor de bedrijfsvoering. Niet opgenomen verlofuren worden overgedragen aan de Van Mesdag.

De tussen een werknemer van Lentis en Lentis als werkgever schriftelijk vastgelegde afspraken over opname van verlof, LFB-verlof en reeds geplande vakantie(s) alsmede de toegekende LFB-overgangsrechten zullen door de Van Mesdag worden gecontinueerd. Bij de overgang worden de over te dragen verlofsaldi doorgegeven aan de Van Mesdag.

Ten aanzien van eventuele compensatiesaldi geldt het volgende: een eventueel minsaldo wordt kwijtgescholden per datum overgang. Een positief saldo wordt door Lentis overgedragen aan de van Mesdag per datum overgang.

## **12. Aanspreekpunt HR**

Lentis en de Van Mesdag dragen er zorg voor dat werknemers een vast aanspreekpunt HR hebben waarbij zij met vragen terecht kunnen.

## **13. Personeelsdossiers**

Bij de overgang van de werknemers naar de Van Mesdag zal door Lentis voor elke werknemer een overdrachtdossier worden opgesteld. Het overdrachtdossier bevat in ieder geval:

- a. de arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden, zoals lopende studiekostenvergoedingen of aanspraken en vakantieaanspraken;
- b. de identiteitsgegevens, inclusief kopie geldig identiteitsbewijs;
- c. de gegevens uit de salarisadministratie die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn;
- d. verleende voorschotten, lopende loonbeslagen en leningen;
- e. voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of Arbo verslagen in het kader van bijzondere persoonlijke omstandigheden of omstandigheden over lopende re-integratie in geval van ziekte;
- f. Verklaring Omtrent Gedrag. Mocht er een nieuwe VOG aangevraagd moeten worden zijn de kosten voor rekening van de Van Mesdag;
- g. Individuele en schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaardelijke regelingen, garanties en perspectieven;
- h. Formulieren en verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken.

Op zaken/afspraken die bij de overgang niet bekend zijn en die niet in het personeelsdossier zitten kan later geen beroep meer worden gedaan.



De personeelsdossiers van de werknemers die overgaan naar de Van Mesdag worden geschoond en gecompleteerd en overgedragen aan de uitvoerder van de personeels- en salarisadministratie die ten behoeve van de Van Mesdag werkzaamheden verricht. Hierbij worden de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de door diverse instanties vereiste bewaarplichten en bewaartermijnen in acht genomen. Werknemers hebben inzage in hun personeelsdossier en werknemers wordt gevraagd om zelf ook een controle te doen op de inhoud van hun personeelsdossier. Uiterlijk één maand voor de overgang krijgen de werknemers 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. Zodoende controleren zowel Lentis als de individuele werknemer de personeelsdossiers, waardoor de juistheid en volledigheid van de dossiers vast komt te staan. De individuele werknemers geven hun akkoord hierover aan Lentis.

Het medisch dossier zal van de arbodienst van Lentis worden overgedragen aan de arbodienst van de Van Mesdag.

#### **14. 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.

#### **15. Overgang naar de Van Mesdag**

Het uitgangspunt is dat een werknemer mee overgaat naar de Van Mesdag. Werknemers hebben het recht om niet mee over te gaan. Een werknemer die weigert mee over te gaan heeft geen recht om bij Lentis in dienst te blijven. Indien een werknemer in verband met de overgang zelf ontslag neemt eindigt diens dienstverband op de datum van de overgang.

#### **16. Hardheidsclausule en bezwaar onjuiste toepassing overgangsprotocol**

In gevallen waarin de toepassing van dit overgangsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de Van Mesdag in een voor de werknemer gunstige zin van dit overgangsprotocol afwijken. Ziet de onbillijke situatie op een situatie bij Lentis is de bezwaarprocedure uit het Sociaal Plan van Lentis van toepassing, evenals bij verschil van inzicht ten aanzien van de uitvoering van het overgangsprotocol. Dergelijke kwesties worden voorgelegd aan de bezwarencommissie van Lentis. Bij een verschil van mening over een onbillijke situatie of verschil van mening over de toepassing van deze regeling die ziet op de nieuwe situatie bij de Van Mesdag is de bezwaarprocedure uit het Sociaal Plan van de Van

Mesdag van toepassing en wordt de kwestie voorgelegd aan de bezwarencommissie van de Van Mesdag.

#### 17. Pensioenfonds

Zowel Lentis als de Van Mesdag hebben de pensioenopbouw van de werknemer ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn. De Van Mesdag draagt zorg voor een voortzetting van de pensioendeelname van de werknemers die overgaan.

#### 18. IZZ

De gemaakte afspraken rondom de werkgeversbijdrage voor de aanvullende ziektekostenverzekering blijven van kracht. Dit geldt alleen voor werknemers die een dergelijke verzekering al hebben afgesloten via Lentis, aangezien deze mogelijkheid o.g.v. de cao GGZ niet langer openstaat voor nieuwe deelnemers.

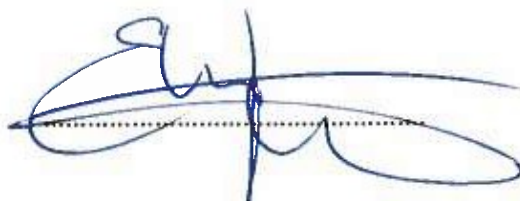
#### 19. Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

De Van Mesdag kent geen aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, terwijl Lentis haar werknemers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor eventuele toekomstige instroom in de WIA (35-80%) aanbiedt. Ter compensatie voor het feit dat werknemers hun eigen aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af moeten sluiten, betaalt de Van Mesdag eenmalig € 30,- netto aan de werknemers die op het moment van de overgang aanvullend verzekerd zijn.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 1 november 2024

Dhr. H. Beintema  
Raad van Bestuur van Mesdag

Mw. E. Kuiper  
Raad van Bestuur Lentis



Dhr. H. van Engelen  
FNV Zorg en Welzijn

Dhr. K. Nugteren  
CNV

.....  
Mw. B. Sprokholt  
FBZ

.....  
T. van der Plas  
NU'91

.....

.....

