

## Sociaal Overdrachtsprotocol van toepassing voor medewerkers van de Riederborgh

### 1. Ondergetekenden

#### Verdwijnde organisatie

De Stichting Riederborgh, statutair gevestigd te Ridderkerk, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder a.i., de heer G.A.M. Thiadens, hierna ook te noemen 'Riederborgh';

#### Verkrijgende organisatie

De Stichting Lelie zorggroep, statutair gevestigd te Rotterdam, ten deze 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"

#### Door de CAO VVT betrokken vakbonden, te weten:

- FNV Zorg en Welzijn vertegenwoordigd door A. Prochniak
- RMU Werknemers vertegenwoordigd door M. Blonk
- NU'91 vertegenwoordigd door M. Froklage
- CNV Zorg en Welzijn vertegenwoordigd door J. de Bruin
- CGMV vertegenwoordigd door N. Rook
- Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg vertegenwoordigd door J. Lubking

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 Riederborgh en Lelie zorggroep (waarbij Riederborgh de verdwijnende vennootschap is) per 1 januari 2023 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 Riederborgh 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 beschikbaar stellen aan de werknemers. Dit Sociaal Overdrachtsprotocol is tevens ter inzage voor werknemers op het intranet van werkgevers beschikbaar.

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

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

Alle werknemers gaan over naar de verkrijgende vennootschap (Lelie zorggroep).

Partijen streven ernaar om de werknemers zoveel mogelijk in dezelfde functie en zoveel mogelijk op dezelfde locatie werkzaam te laten blijven.

Voor zorgmedewerkers is er in het kader van de fusie een functiegarantie. Heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan zal de functiegarantie in elk geval voortduren tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Een uitzondering op de functiegarantie bestaat indien er een andere grond is voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan bedrijfseconomische omstandigheden. Voor zorgmedewerkers die hun werkzaamheden in de intramurale en extramurale zorg binnen Riederborgh zullen voortzetten, zal geen sprake zijn van het wijzigen van de standplaats

Voor werknemers van de ondersteunende diensten en/of stafdiensten van Riederborgh zal de werkgever zich inspannen om hen hun functies te kunnen laten behouden na de fusie. De standplaats van werknemers van de ondersteunende diensten en/of stafdiensten van Riederborgh kan wijzigen naar de Hoofdweg 222 te Rotterdam.

Medewerkers die in het kader van de fusie niet in dezelfde functie en op dezelfde locatie verder kunnen, zullen waar mogelijk binnen Lelie Zorggroep worden herplaatst.

De verwachting en het streven is dat er voor alle werknemers plaats is binnen Lelie zorggroep.

Wanneer werknemers na de fusie overhoopt boventallig worden, zal de boventallig verklaring niet eerder plaatsvinden dan per 1 april 2023 (dit is ook de peildatum). Op deze werknemers is het op dat moment lopende Sociaal Plan van Lelie zorggroep onverkort van toepassing en gelden de daarin genoemde termijnen en procedures. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is begeleiding van werk naar werk binnen een mobiliteitsperiode van 12 maanden.

## **Artikel 2. Dienstjaren**

Opgebouwde aaneengesloten dienstjaren bij Riederborgh blijven behouden en tellen mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband bij het Lelie zorggroep.

## **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 het personeelsdossier, waaronder tenminste verstaan: functie, salaris(garantie), salarisuitloop, datum van indiensttreding, omvang dienstverband.
- Reiskosten worden conform CAO VVT berekend en uitbetaald.
- Het volledige personeelsdossier wordt overgedragen. Dit betekent dat de laatste twee verslagen van functioneringsgesprekken/beoordelingsgesprekken over zullen gaan in het kader van continuering van deze gesprekken. Berispingen/waarschuwingen en schorsingen/ op non-actiefstellingen gaan over, mits zij relevant zijn voor de verkrijgende organisatie en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar). De werknemer heeft het recht op inzage van het personeelsdossier.
- Alle individueel-gemaakte, en vastgelegde, afspraken op grond van het MKSA, woon-werkregelingen, balansbudget regelingen worden door Lelie zorggroep overgenomen.
- Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) is van toepassing gezien beide organisaties vallen onder de CAO VVT.

Werknemers van Riederborgh die hun functie behouden ontvangen een overgangsbrief.

Werknemers van Riederborgh die binnen Lelie zorggroep een nieuwe functie gaan bekleden ontvangen een addendum op hun arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 4. Verworven rechten**

De verworven rechten van de betrokken werknemers zijn bekend bij de huidige werkgevers (Riederborgh en Lelie zorggroep) middels schriftelijke vastlegging in de personeelsdossiers en zullen als gevolg van de fusie niet wijzigen.

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

Het salaris en de in het personeelsdossier schriftelijk vastgelegde salarisgaranties blijven geheel intact.

Wanneer de werknemer in een functie wordt geplaatst welke 1 schaal lager wordt ingeschaald, is er sprake van salarisbehoud. Werknemers hebben in dit geval een salarisgarantie.

### Uitzonderingen op regel:

- Wanneer de werknemer van de Riederborgh bij Lelie zorggroep in een vergelijkbare functie komt die in het functiehuis van Lelie zorggroep echter 2 schalen lager is

ingeschaald, dan geldt voor de toekomst de loonschaal van Lelie zorggroep maar ontvangt de werknemer een persoonlijke maandelijkse toeslag gelijk aan het verschil tussen de oude schaal en de nieuwe schaal per datum fusie.

- Wanneer de werknemer in een hogere functie wordt ingeschaald, dan wel herplaatst, geldt de schaal van deze hogere functie.

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

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

Alle opgebouwde meeruren blijven staan, de minuren worden voorafgaand aan de fusie kwijtgescholden door Riederborgh.

De reeds geplande en geaccordeerde verlofaanvragen voor 2023 zullen doorgang vinden.

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

Tot aan de OR verkiezingsronde in juni 2023 binnen Lelie zorggroep zal de gehele OR van Riederborgh blijven bestaan. Op het moment dat er verkiezingen plaatsvinden zal de OR van Riederborgh mee kunnen doen met de verkiezingen voor een plek binnen de OR van Lelie zorggroep. Na de verkiezingen zal de OR van Riederborgh komen te vervallen.

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

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Overdrachtsprotocol leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zullen partijen 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 en de werknemer en Leliezorggroep zullen hierover overleg 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 in tweevoud ondertekend te @ op @.

**Riederborgh**

Te Ridderkerk

**Lelie Zorggroep**

Te Rotterdam

.....

G.A.M Thiadens  
Bestuurder a.i.

.....

H.J. van den Berg  
Bestuurder

.....

A. Kranendonk  
Bestuurder



**Vertegenwoordigde werknemersorganisatie:**

**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 N. Rook

.....

**NU'91**

vertegenwoordigd door M. Froklage

.....

**Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg**

vertegenwoordigd door J. Lubking

.....