

Sociaal Convenant

t.b.v.

Overgang werknemers jeugdgezondheidszorg 0-4 jaar

Van

Stichting Carinova Thuiszorg

naar

Openbaar lichaam GGD IJsselland

Inhoudsopgave	PAGINA
INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN	4
ARTIKEL 1.1 VERKLARING WERKGEVERS EN WERKNEMERSORGANISATIES.....	4
ARTIKEL 1.2 JURIDISCH KADER	4
ARTIKEL 1.3 WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR	5
ARTIKEL 1.4 BEGRIPSBEPALINGEN	5
ARTIKEL 1.5 INTERPRETATIE.....	6
ARTIKEL 1.7 BEKENDMAKING	6
HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING BIJ GGD IJSSELLAND	7
ARTIKEL 2.1 AANSTELLING BIJ GGD IJSSELLAND.....	7
ARTIKEL 2.2 ARBEIDSVOORWAARDEN	7
HOOFDSTUK 3 GARANTIES	8
ARTIKEL 3.1 WERKGELEGENHEID.....	8
ARTIKEL 3.2 SALARISGARANTIE	8
ARTIKEL 3.3 GARANTIE DIENSTTIJD	9
ARTIKEL 3.4 GARANTIE VAKANTIE-UREN WERKNEMERS 55 JAAR EN OUDER OP 31 DECEMBER 2011 ...	10
HOOFDSTUK 4 RECHTSPOSITIE BIJ OVERGANG NAAR GGD IJSSELLAND	11
ARTIKEL 4.1 PENSIOENVOORZIENING	11
ARTIKEL 4.2 VERZEKERINGEN.....	12
ARTIKEL 4.3 VAKANTIE-UREN EN OVERUREN.....	12
ARTIKEL 4.4 VAKANTIEBIJSLAG EN EINDEJAARSUITKERING	12
ARTIKEL 4.5 FISCALE VOORZIENINGEN	12
ARTIKEL 4.6 GEEN TERUGBETALINGSVERPLICHTING BIJ OVERGANG	12
ARTIKEL 4.7 LOPENDE AFSPRAKEN	12
ARTIKEL 4.8 INTEGRITEIT.....	13
HOOFDSTUK 5 OVERIGE AFSPRAKEN	14
ARTIKEL 5.1 MEDEZEGGENSCHAP.....	14
ARTIKEL 5.2 PERSONEELSDOSSIER.....	14
ARTIKEL 5.3 WERKWIJZE OVERDRACHT.....	14
ARTIKEL 5.4 BEZWAREN UITVOERING SOCIAAL CONVENANT.....	15
BIJLAGE 1: WERKNEMERSOVERZICHT	16
BIJLAGE 2: RECHTSPOSITIEVERGELIJKING	16

Inleiding

De gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte en Staphorst hebben besloten de 0-19 jarigen zorg onder te brengen bij één organisatie, namelijk GGD IJsselland. De integrale jeugdgezondheidszorg (JGZ) moet per 1 april 2013 zijn gerealiseerd. Het gevolg hiervan is dat 66 werknemers van Stichting Carinova Thuiszorg overgaan naar GGD IJsselland.

Vanwege de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de JGZ is gekozen voor publieke aansturing van de totale JGZ. Door de 0-4 jarigenzorg onder te brengen bij GGD IJsselland wordt dit gerealiseerd.

De gemeenten verwachten een verbetering van de effectiviteit van de JGZ als zij is ondergebracht bij één organisatie. Tevens verdwijnt op deze manier de "knip" bij 4 jaar. Verder zal er makkelijker wijkgericht gewerkt kunnen worden. Een adequate inrichting van de JGZ die aansluit bij de ontwikkeling van Centra voor Jeugd en Gezin is met één verantwoordelijke organisatie makkelijker te realiseren.

De uitvoerende werkzaamheden van de JGZ werknemers zullen door dit besluit nauwelijks veranderen. Het landelijk Basistakenpakket JGZ is uitgangspunt voor de werkzaamheden.

De werknemers van Stichting Carinova Thuiszorg vallen onder het arbeidsrecht, de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg (VVT) en aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van Carinova. De werknemers komen vanaf 1 april 2013 te vallen onder het ambtenarenrecht, de CAR/UWO (cao sector Gemeenten) en aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD IJsselland. Dit sociaal convenant ziet op een zorgvuldige overgang in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van betrokken werknemers.

↓

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Verklaring werkgevers en werknemersorganisaties

Partijen bij dit sociaal convenant zijn:

de werkgevers:

- Stichting Carinova Thuiszorg, gevestigd te (8103 PA) Raalte aan de Arkelstein 2 onder kvk 05070630, hierna te noemen: '**Carinova**', rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw drs. L.E. Verhoeven, lid Raad van Bestuur Stichting Carinova Groep
- Openbaar lichaam "GGD IJsselland", gevestigd te (8011 CV) Zwolle aan de Zeven Alleetjes 1, hierna te noemen: '**GGD IJsselland**', rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H.J. Dannenberg, voorzitter

enerzijds en

de werknemersorganisaties:

- **Abvakabo FNV**, gevestigd te (2713 HA) Zoetermeer aan de Boerhaavelaan 1, vertegenwoordigd door de heer J.W. Le Febre
- **CNV Publieke Zaak**, gevestigd te (2517 KH) 's-Gravenhage aan de Carnegielaan 1, vertegenwoordigd door de heer A.C.M. Lablans
- **FBZ**, gevestigd te (3528 AJ) Utrecht aan de Janssoniuslaan 34-36, vertegenwoordigd door de heer C. van der Vliet
- **NU '91**, gevestigd te (3527 GA) Utrecht aan de Bernadottelaan 11, vertegenwoordigd door de heer G. Smit

anderzijds,

komen het volgende sociaal convenant overeen met als doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de werknemers die overgaan van Carinova naar GGD IJsselland.

Het betreft werknemers die op 31 maart 2013 in dienst zijn van Carinova op basis van een op 1 april 2013 doorlopende arbeidsovereenkomst en werkzaam zijn

- in een functie voor de JGZ voor de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte en Staphorst of

- in een functie voor de JGZ voor de gemeente Dalfsen, Hardenberg, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte en Staphorst die voor minimaal 50% kan worden toegeschreven aan JGZ-taken voor genoemde gemeenten, dit betreft nader aangeduide werknemers.

Betreffende werknemers staan genoemd in bijlage 1 bij dit sociaal convenant (zie ook artikel 1.3, lid 1). Zij zullen per 1 april 2013 in ambtelijke dienst worden aangesteld bij GGD IJsselland onder gelijktijdige beëindiging van het dienstverband met Carinova.

Artikel 1.2 Juridisch kader

1. Dit sociaal convenant is opgesteld in het kader van de beëindiging van de subsidierelatie respectievelijk de financieringsregeling tussen Carinova en de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte en Staphorst ten aanzien van de JGZ 0-4 jaar per 31 maart 2013 en de aansluitende overdracht van deze taken per 1 april 2013 aan GGD IJsselland.
2. De besluitvorming van de gemeenten ten aanzien van de integratie van de JGZ 0-4 leidt - gelet op alle feiten en omstandigheden - tot een overgang van activiteiten, personeel en huisvesting die leidt tot een "overgang van onderneming" in de zin van artikel 7:662 BW.
3. Het sociaal convenant regelt in het bijzonder de rechtspositionele gevolgen van de overgang van de werknemers van het organisatieonderdeel 'Jeugdgezondheidszorg 0-4 jaar' van Carinova naar GGD IJsselland per 1 april 2013. Bij de totstandkoming van dit sociaal convenant hebben partijen een rechtspositievergelijking van huidige en nieuwe arbeidsvoorwaarden gehanteerd (zie bijlage 2). Het convenant gaat uit van gelijkwaardige arbeidsvoorwaardenpakketten bij Carinova en GGD IJsselland: door de overgang naar GGD IJsselland gaan betrokken werknemers er per saldo in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit.

4. De grondslag voor deze overgang staat in de artikelen 7:662 en volgend van het Burgerlijk Wetboek. Hierin zijn de rechten van werknemers opgenomen bij overgang van onderneming. GGD IJsselland volgt de wettelijke regeling met betrekking tot 'overgang van onderneming' voor zover juridisch mogelijk, echter bij de overgang van werknemers van de private naar de publieke sector is deze wettelijke regeling – die uitgaat van een overgang van rechtswege – niet zonder meer toepasbaar. De werknemers krijgen per 1 april 2013 een aanstelling in ambtelijke dienst. Als gevolg hiervan is het Burgerlijk Wetboek vanaf die datum formeel niet meer van toepassing op hun dienstverband. Bij de overgang gaan de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten van betrokken werknemers van rechtswege over naar GGD IJsselland, met inachtneming van de bepalingen van dit sociaal convenant.

Artikel 1.3 Werkingsfeer en werkingsduur

1. Dit sociaal convenant is van toepassing op de werknemers genoemd in bijlage 1.
2. Dit sociaal convenant treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend, en heeft een looptijd totdat eventuele bezwaren in het kader van dit sociaal convenant zijn afgewikkeld.
3. Partijen kunnen dit sociaal convenant met onderlinge toestemming tussentijds wijzigen, aanvullen of verlengen.
4. Partijen komen in juni 2013 bij elkaar om de uitvoering van dit sociaal convenant te evalueren.
5. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal convenant blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal convenant is verstreken.
6. Als bij GGD IJsselland na de overgangdatum organisatieveranderingen in de jeugdgezondheidszorg plaatsvinden, is daarbij het Algemeen Sociaal Statuut GGD IJsselland van toepassing.

Artikel 1.4 Begripsbepalingen

In dit sociaal convenant wordt verstaan onder:

Carinova:	Stichting Carinova Thuiszorg, genoemd in artikel 1.1;
GGD IJsselland:	Het openbaar lichaam "GGD IJsselland", genoemd in artikel 1.1;
Dagelijks bestuur:	Het dagelijks bestuur van GGD IJsselland;
Werknemer:	De werknemer bedoeld in artikel 1.3, lid 1;
JGZ:	Jeugdgezondheidszorg;
Cao VVT:	Cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg, Kraam en Jeugdgezondheidszorg met looptijd van 1 maart 2012 tot en met 31 augustus 2013, alsmede de aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van Carinova;
CAR/UWO:	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst, d.w.z. de cao gemeenten met looptijd 1 juni 2011 tot en met 31 december 2012, alsmede de aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen van GGD IJsselland;
Functie:	Een door de werknemer in opdracht verricht samenhangend geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
Schaal:	Salarisschaal;

Overgangsdatum: 1 april 2013;

Peildatum: 1 maart 2013;

Artikel 1.5 Interpretatie

Indien bij de uitvoering van dit sociaal convenant verschil van inzicht ontstaat over de interpretatie ervan, treden partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

Artikel 1.6 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit sociaal convenant voor de individuele werknemer tot een onvoorziene en onbillijke situatie leidt, wijkt GGD IJsselland op verzoek van de werknemer in een voor hem gunstige zin af.

Artikel 1.7 Bekendmaking

Carinova en GGD IJsselland maken dit sociaal convenant binnen vijf werkdagen na ondertekening aan hun werknemers bekend. Dit kan door publicatie op de website en/of door het toesturen of uitreiken aan de werknemers.

Hoofdstuk 2 Indiensttreding bij GGD IJsselland

Artikel 2.1 Aanstelling bij GGD IJsselland

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij Carinova eindigt op de overgangsdatum van rechtswege. Op de overgangsdatum gaat de werknemer in dezelfde functie over van Carinova naar GGD IJsselland.
2. De werknemer krijgt op de overgangsdatum een aanstelling naar publiekrecht als ambtenaar bij GGD IJsselland. Aanstelling geschiedt:
 - a. in tijdelijke dienst als de werknemer bij Carinova een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, en wel voor de op de overgangsdatum nog resterende duur van die arbeidsovereenkomst;
 - b. in vaste dienst als de werknemer bij Carinova een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had.
3. De werknemer met een min/max-contract komt bij GGD IJsselland in ieder geval in dienst voor het minimum aantal uren van zijn arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan de overgangsdatum bespreken Carinova en GGD IJsselland met iedere individuele werknemer die een min/max-contract heeft de werksituatie vanaf de overgangsdatum. Aan de hand van de reële arbeidsuren die nodig zijn om de functie te kunnen uitoefenen én de feitelijke uren die de werknemer bij Carinova voor JGZ heeft gewerkt in de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012 (incidentele situaties uitgezonderd, zoals vaccinatiecampagne of afwezigheid door ziekte), bepalen Carinova en GGD IJsselland het reële aantal uren waarvoor de werknemer bij GGD IJsselland in dienst komt.
4. In afwijking van lid 2 komt de werknemer met een nul-urencontract op de overgangsdatum als oproepkracht bij GGD IJsselland in dienst. Dit op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht als bedoeld in artikel 2:5 van de CAR/UWO. Indiensttreding geschiedt:
 - a. op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als de werknemer bij Carinova een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, en wel voor de op de overgangsdatum nog resterende duur van die arbeidsovereenkomst;
 - b. op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als de werknemer bij Carinova een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had.
5. De oproepkracht als bedoeld in lid 4 heeft bij GGD IJsselland een minimum-urengarantie. Deze garantie houdt in dat:
 - de werknemer ten minste 45 uren per kwartaal uitbetaald krijgt en dat
 - de werknemer ten minste 45 uren per kwartaal beschikbaar is voor werkzaamheden bij GGD IJsselland.Voorafgaand aan de overgangsdatum bespreekt GGD IJsselland met iedere individuele oproepkracht de werksituatie vanaf de overgangsdatum. Als de werknemer geen 45 uren per kwartaal kan of wil werken, onderzoekt GGD IJsselland de mogelijkheid de werknemer voor minder dan 45 uren per kwartaal werkzaamheden te laten verrichten, bijvoorbeeld als freelancer.

Artikel 2.2 Arbeidsvoorwaarden

Vanaf de overgangsdatum gelden niet langer de arbeidsvoorwaarden van Carinova (cao VVT), maar die van GGD IJsselland (CAR/UWO), aangevuld met de bepalingen van dit sociaal convenant.

Hoofdstuk 3 Garanties

Artikel 3.1 Werkgelegenheid

Gedwongen ontslagen ten gevolge van de overgang per 1 april 2013 naar GGD IJsselland zijn niet aan de orde.

Artikel 3.2 Salarisgarantie

1. Met ingang van de overgangdatum krijgt de werknemer een bruto- en nettosalarisgarantie. De grondslag hierbij is het salaris bij Carinova op de peildatum. De nettosalarisgarantie houdt in dat de werknemer op jaarbasis hetzelfde netto bedrag krijgt uitbetaald. Door effecten van premieheffing kan de nettosalarisgarantie van invloed zijn op het brutosalaris. Er geldt ook een brutosalarisgarantie. De bruto- en nettosalarisgarantie houdt geen rekening met eventuele gevolgen voor het gezinsinkomen van de werknemer. Door stijging van het brutosalaris kunnen bijvoorbeeld inkomensafhankelijke fiscale voorzieningen, zoals huur-, kinderopvang- en zorgtoeslag lager worden.

De bruto- en nettosalarisgarantie komen als volgt tot stand.

- GGD IJsselland waardeert de huidige functie van de werknemer aan de hand van het bij GGD IJsselland van kracht zijnde functiewaarderingsstelsel.
- Op de overgangdatum vindt inpassing plaats in de CAR/UWO-schaal waarin de functie van de werknemer gewaardeerd is.
- Door de nettosalarisgarantie krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum hetzelfde nettosalaris als op de peildatum. Als het brutosalaris als gevolg hiervan lager uitvalt dan het brutosalaris op de peildatum, dan krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum het op de peildatum geldende brutosalaris (brutosalarisgarantie).
De berekening gaat uit van het jaarinkomen, dat de volgende bestanddelen kent:
 - maandsalaris
 - vakantietoelage
 - eindejaarsuitkering
 - levensloopbijdrage (geldt alleen bij GGD IJsselland).
- Inpassing in de CAR/UWO-schaal vindt plaats in het berekende (bruto) schaalbedrag of, als dit in de CAR/UWO-schaal niet voorkomt, in het eerst hogere bedrag van deze schaal.
- Als het berekende (bruto) salarisbedrag hoger is dan het maximum van de voor de werknemer geldende schaal, vindt inpassing in het maximum van de schaal plaats. De werknemer krijgt dan het verschil met het berekende (bruto) salarisbedrag in de vorm van een maandelijkse garantietoelage uitgekeerd. Bij een algemene verhoging van de salarissen gaat ook de garantietoelage omhoog. De garantietoelage maakt, na toepassing van de algemene verhoging, deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikel 6:3, 3:6 en 6a:7 CAR/UWO) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

2. Naast de bruto- en nettosalarisgarantie behoudt de werknemer zijn perspectief binnen de op de peildatum geldende salarisschaal bij Carinova. Deze perspectiefgarantie is alleen van belang als het maximum van de voor de werknemer geldende schaal bij de Carinova hoger is dan het maximum van zijn schaal bij GGD IJsselland.

De garantie van het salarisperspectief komt als volgt tot stand.

Zodra de werknemer het maximum van zijn salarisschaal bij GGD IJsselland bereikt heeft, krijgt hij op de volgende periodiekdatum een garantietoelage tot het naast hogere bedrag binnen de bij Carinova geldende schaal volgens de cao VVT 2012-2013. Op elke volgende

periodiekdatum gaat de garantietoelage omhoog met het bedrag van één periodiek binnen deze schaal, totdat de werknemer het maximum van de schaal heeft bereikt. Bij een algemene verhoging van de salarissen bij GGD IJsselland gaat ook de garantietoelage omhoog. De garantietoelage maakt, na toepassing van de algemene verhoging, deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikel 6:3, 3:6 en 6a:7 CAR/UWO) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

3. De garantietoelagen als bedoeld in lid 1 en 2 vervallen:
 - a. als de functie van de werknemer in de toekomst een hogere waardering krijgt en GGD IJsselland de werknemer dusdanig in de hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
 - b. als de werknemer in de toekomst bij GGD IJsselland een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een hogere schaal, en GGD IJsselland hem dusdanig in deze hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
 - c. als de werknemer in de toekomst bij GGD IJsselland op eigen verzoek een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een lagere schaal.
4. De werknemer behoudt zijn periodiekdatum. Als deze op 1 april valt, vindt de eerste periodieke verhoging op de overgangdatum plaats.
5. Als de werknemer vóór de overgangdatum aanspraak heeft op of in het bezit is van een bijzondere beloning als bedoeld in artikel 3.1.10 van de cao VVT, behoudt hij deze vanaf de overgangdatum. Dit met handhaving van de overeengekomen tijd en grond van de bijzondere beloning. Vanaf de overgangdatum geldt de bijbehorende bepaling van de CAR/UWO als rechtsgrond van de bijzondere beloning, meestal artikel 3:7:8 CAR/UWO en ook artikelen 15 en 16 van de Bezoldigingsregeling GGD IJsselland met betrekking tot de persoonlijke toelage.

De berekening van de bijzondere beloning geschiedt op dezelfde wijze als de bruto- en nettosalarisgarantie. Dat wil zeggen: het netto bedrag van de op de peildatum geldende bijzondere beloning wordt gegarandeerd. Indien dit leidt tot een lager bruto bedrag dan het op de peildatum geldende bruto bedrag, dan krijgt de werknemer vanaf de overgangdatum het op de peildatum geldende bruto bedrag uitbetaald.

6. De werknemer krijgt bij Carinova zijn salaris per periode van 4 weken uitbetaald. Na de overgangdatum krijgt de medewerker zijn salaris bij GGD IJsselland per maand uitbetaald. De werknemer zal door Carinova en GGD IJsselland tijdig worden gewezen op deze wijziging in salarisuitbetaling. Ook zal de werknemer erop worden geattendeerd dat het nodig kan zijn het tijdstip van automatische periodieke afschrijvingen in de privé sfeer aan te passen.

Artikel 3.3 Garantie diensttijd

1. De bij Carinova doorgebrachte diensttijd tot aan de overgangdatum geldt als diensttijd doorgebracht bij GGD IJsselland. Daarom geldt de datum van indiensttreding bij Carinova - dan wel diens rechtsvoorganger(s) - als de datum van indiensttreding bij GGD IJsselland.
2. In aanvulling op lid 1: diensttijd die op grond van de cao VVT, artikel 3:1:15 meetelt voor de jubileumgratificatie, geldt als diensttijd doorgebracht bij de overheid. Dit met het oog op het toekennen van de ambtsjubileumgratificatie (artikel 3:5 en 3:5:1 CAR/UWO). Dat wil zeggen dat overheidsdiensttijd gelijkgesteld wordt aan:
 - diensttijd doorgebracht bij één of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van de cao VVT vallen (een thuiszorgorganisatie of een verpleeg- of verzorgingstehuis), alsmede
 - diensttijd in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de cao Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die cao was ondergebracht.

Artikel 3.4 Garantie vakantie-uren werknemers 55 jaar en ouder op 31 december 2011

De werknemer als bedoeld in artikel 6.1.4 van de cao AVT, eerste lid, onder a die op 31 december 2011 55 jaar of ouder was, krijgt bij GGD IJsselland minder vakantie-uren dan hij bij Carinova zou hebben gekregen. Deze achteruitgang in vakantie-uren wordt meestal gecompenseerd door een verbetering in overige arbeidsvoorwaarden, vooral als gevolg van inpassing in de CAR/UWO-schaal, de hogere eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage.

Voor bedoelde werknemer geldt de volgende garantie:

Indien de salarisverbetering op jaarbasis als gevolg van de salarisinpassing op grond van artikel 3.2 de waarde van 68 vakantie-uren op voltijd basis niet volledig compenseert, krijgt de werknemer jaarlijks het negatieve verschil als extra vakantie-uren toegekend, onder de volgende voorwaarden:

- a. het aantal van 68 vakantie-uren geldt voor deeltijders naar evenredigheid;
- b. de waarde van de vakantie-uren wordt bepaald aan de hand van het uurloon per de overgangdatum;
- c. de jaarlijkse compensatie wordt per de overgangdatum eenmalig vastgesteld;
- d. het aantal extra vakantie-uren wordt volgens de normale afrondingsregels afgerond op hele uren;
- e. er wordt geen compensatie verleend als het berekende negatieve verschil vóór 1 april 2015 wordt gecompenseerd door een stijging in salaris als gevolg van periodieke verhogingen dan wel de perspectiefgarantie als bedoeld in artikel 3.2, tweede lid;
- f. als de deeltijdfactor in de toekomst op eigen verzoek van de werknemer lager wordt, wordt de jaarlijkse compensatie naar evenredigheid bijgesteld.

Hoofdstuk 4 Rechtspositie bij overgang naar GGD IJsselland

Artikel 4.1 Pensioenvoorziening

1. Voor de pensioenvoorziening meldt GGD IJsselland de werknemer per de overgangsdatum aan als deelnemer bij de Stichting Pensioenfonds ABP (ABP).
2. Om pensioenbreuk te voorkomen kan met instemming van de werknemer waardeoverdracht plaatsvinden onder door het ABP en de Stichting Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PfZW) te stellen voorwaarden. In dit verband verzoekt GGD IJsselland het PfZW om collectieve waardeoverdracht. Werknemers die collectief toetreden tot het ABP behouden hun voorwaardelijke inkoopanspraken.
De affinanciering van voorwaardelijke inkoopanspraken op de leeftijd van 55 jaar, zoals die geldt bij PfZW, wordt bij het ABP niet toegepast. Het ABP hanteert de wettelijke affinancieringstermijn van 15 jaar, die eindigt op 31 december 2020 of zoveel eerder als de werknemer met pensioen gaat.
3. De werknemer die vóór 2021:
 - op grond van artikel 8:3 CAR/UWO wegens reorganisatie wordt ontslagen; of
 - op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 CAR/UWO wegens arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen; en
 - op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereiktontvangt van GGD IJsselland een compensatie voor eventueel verlies van voorwaardelijke inkoopanspraken als gevolg van het niet behalen van de affinancieringstermijn als bedoeld in het vorige lid. Hiervan kan slechts sprake zijn als de werknemer zijn ABP-deelnemerschap verliest of, bij behoud van ABP-deelnemerschap, de voorwaardelijke inkoopanspraken verloren gaan door een langere onderbreking dan de onderbreking bedoeld in overgangsbepaling D, lid 3 bij artikel 7.5 uit het Pensioenreglement van het ABP. Dit recht op compensatie geldt ook voor de werknemer die vóór 2021:
 - in het kader van re-integratie na verlies van zijn of haar functie wegens reorganisatie een baan accepteert bij een werkgever die niet bij het ABP is aangesloten. Het kan dan gaan om re-integratie vóór een ontslagaanzegging en om re-integratie na een ontslagaanzegging, dat wil zeggen tijdens de opzegtermijn/re-integratiefase als bedoeld in artikel 10d:5 CAR/UWO; of
 - in het kader van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:16 CAR/UWO een baan accepteert bij een werkgever die niet bij het ABP is aangesloten; en
 - op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
4. De werknemer komt niet in aanmerking voor waardeoverdracht als:
 -
 - de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en aanspraak maakt op een WIA- of WAO-uitkering;
 - de werknemer nog een andere dienstbetrekking heeft uit hoofde waarvan hij PfZW-deelnemer is;Deze werknemer behoudt zijn bij PfZW opgebouwde voorwaardelijke rechten en nabestaandenpensioen.
5. De werknemer kan geen gebruik maken van de mogelijkheid van collectieve waardeoverdracht als hij al (FLEX-)pensioen geniet van PfZW.
6. De waardeoverdracht als bedoeld in lid 2 vindt mogelijk later, met terugwerkende kracht tot de overgangsdatum, plaats in verband met een eventueel te lage dekkingsgraad bij het ABP en/of het PfZW.

Artikel 4.2 Verzekeringen

1. De werknemer kan per de overgangsdatum zonder medische selectie toetreden tot de collectieve zorgverzekering voor gemeenteamttenaren met IZA Zorgverzekeraar N.V. dan wel Zilveren Kruis Achmea als bedoeld in artikel 7:24 van de CAR/UWO.
2. De werknemer kan binnen zes maanden na de overgangsdatum zonder medische selectie (blanco acceptatie) toetreden tot de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis Schade N.V.

Artikel 4.3 Vakantie-uren en overuren

1. Eventuele vakantie-uren en overuren die de werknemer bij Carinova niet heeft opgenomen, krijgt hij vóór de overgangsdatum door Carinova uitbetaald. Dit wordt voor de werknemer op een zo positief mogelijke manier afgewikkeld, bijvoorbeeld door het inbrengen van vakantie-uren in het meerkeuzesysteem of de levensloopregeling.
2. De werknemer die voltijd werkt kan op de overgangsdatum maximaal 100 vakantie-uren meenemen naar GGD IJsselland. Voor de werknemer die deeltijd werkt geldt een naar evenredigheid lager aantal vakantie-uren als maximum.

Artikel 4.4 Vakantiebijslag en eindejaarsuitkering

De vakantiebijslag en eindejaarsuitkering die de werknemer tot de overgangsdatum heeft opgebouwd, krijgt hij vóór de overgangsdatum door Carinova uitbetaald.

Artikel 4.5 Fiscale voorzieningen

1. De deelname van de werknemer aan de levensloopregeling van Carinova eindigt per de overgangsdatum. De werknemer die op 31 december 2011 een levenslooptegoed had van € 3.000,-- of meer kan vanaf de overgangsdatum deelnemen aan de levensloopregeling van GGD IJsselland die is opgenomen in hoofdstuk 6a van de CAR/UWO.
2. Carinova wikkelt de schriftelijk met de werknemer overeengekomen afspraken in het kader van het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 7 van de cao VVT voor de overgangsdatum af. Vanaf de overgangsdatum kan de werknemer gebruik maken van de fiscale voorzieningen van GGD IJsselland.

Artikel 4.6 Geen terugbetalingsverplichting bij overgang

Als de werknemer bij uitdiensttreding een terugbetalingsverplichting van verhuiskosten- of studiekostenvergoedingen heeft, gaat deze verplichting op grond van artikel 4.7 over naar GGD IJsselland. De werknemer hoeft deze kosten bij uitdiensttreding per de overgangsdatum niet aan Carinova terug te betalen.

Artikel 4.7 Lopende afspraken

1. GGD IJsselland neemt de met de werknemer schriftelijk gemaakte afspraken van vóór de overgangsdatum over ten aanzien van:
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof of ander (on)betaald verlof;
 - het tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering, uitdiensttreding en pensionering;
 - opleiding;
 - eventuele andere schriftelijk gemaakte afspraken die naar voren komen bij de overdracht als bedoeld in hoofdstuk 5.
2. GGD IJsselland voert de afspraken bedoeld in lid 1 vanaf de overgangsdatum uit volgens de CAR/UWO, mits de werknemer hierdoor niet wordt benadeeld. Ouderschapsverlof vindt, voor zover nog niet genoten, vanaf de overgangsdatum voor een deel in betaalde vorm plaats overeenkomstig hoofdstuk 6 van de CAR/UWO.
3. GGD IJsselland legt de afspraken bedoeld in lid 1 schriftelijk vast.

Artikel 4.8 Integriteit

1. De werknemer doet vóór 1 maart 2013 melding aan GGD IJsselland van eventuele nevenwerkzaamheden conform de regeling melding en openbaarmaking nevenwerkzaamheden van ambtenaren van GGD IJsselland. De melding moet gebeuren als de werknemer nevenwerkzaamheden verricht die de belangen van GGD IJsselland voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken.
2. Het dagelijks bestuur beoordeelt nevenwerkzaamheden op grond van artikel 15:1e van de CAR/UWO. Het dagelijks bestuur kan de werknemer het verrichten van nevenwerkzaamheden alleen verbieden, als hierdoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Indien het dagelijks bestuur een verbod oplegt, wordt de werknemer daarover tijdig geïnformeerd, uiterlijk 15 maart 2013.
3. In het kader van het vastgestelde integriteitbeleid GGD IJsselland is de werknemer verplicht om de verklaring Gedragscode integriteit GGD IJsselland te ondertekenen en voor aanvang van de datum in dienst in te leveren. De werknemer kan vrijwillig de eed of belofte schriftelijk afleggen.

Hoofdstuk 5 Overige afspraken

Artikel 5.1 Medezeggenschap

De komst van de werknemers kan gevolgen hebben voor de grootte van de Ondernemingsraad (OR) van GGD IJsselland (artikel 6 van de Wet op de ondernemingsraden). GGD IJsselland zorgt er in samenspraak met haar OR voor deze zo nodig in overeenstemming te brengen met de nieuwe omvang en samenstelling van de organisatie.

Artikel 5.2 Personeelsdossiers

GGD IJsselland moet in staat zijn de rechten en plichten die uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer met Carinova voortkomen en door GGD IJsselland van rechtswege worden overgenomen, per de overgangdatum op te volgen. In dit verband draagt Carinova de personeelsdossiers van de overgaande werknemers over aan GGD IJsselland. De werknemer heeft het recht zijn personeelsdossier vóór de overdracht in te zien. De werknemer kan, als gegevens feitelijk onjuist zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Daarnaast kan de werknemer zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen.

De volgende gegevens uit het personeelsdossier gaan over:

- De arbeidsovereenkomst met aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en de arbeidsvoorwaarden. Dit zijn bijvoorbeeld de in artikel 4.7 bedoeld lopende afspraken;
- de identiteitsgegevens;
- de gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn. Tevens verleende voorschotten en leningen, voor zover die nog niet zijn afgelost;
- voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van bijzondere persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende re-integratie in geval van ziekte;
- verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken, aangezien het organisatieonderdeel in ongewijzigd organisatorisch verband overgaat met dezelfde leidinggevende. Dit is nodig in het kader van continuering van beoordelings- en functioneringsgesprekken;
- berispingen en schorsingen gaan over, mits zij relevant zijn voor GGD IJsselland en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

Artikel 5.3 Werkwijze overdracht

1. Carinova stelt voor de werknemer een 'was-lijst' op met de relevante rechtspositionele gegevens per de peildatum. De werknemer heeft na ontvangst van de 'was-lijst' zeven dagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De werknemer tekent de correcte 'was-lijst' voor akkoord en zendt deze retour aan Carinova. De werknemer krijgt een afschrift van de vastgelegde gegevens.
2. GGD IJsselland stuurt de werknemer een 'wordt-lijst' met de relevante rechtspositionele gegevens per de overgangdatum. De werknemer heeft na ontvangst van de 'wordt-lijst' zeven dagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De werknemer tekent de correcte 'wordt-lijst' voor akkoord en zendt deze retour aan GGD IJsselland.
3. Carinova draagt zorg voor een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer per de overgangdatum (beëindiging van rechtswege wegens overgang van onderneming). GGD IJsselland ontvangt van Carinova een afschrift van de betreffende brief die aan de werknemer is verstuurd.

4. Na ontvangst van de voor akkoord verklaarde 'wordt-lijst' en de bevestiging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per de overgangsdatum, doet GGD IJsselland de werknemer per gelijke datum een definitief aanstellingsbesluit toekomen. Als de werknemer het niet eens is met (onderdelen van) het aanstellingbesluit, kan de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar, beroep en hoger beroep aantekenen tegen dit besluit.
5. GGD IJsselland en Carinova verzorgen een informatiebijeenkomst over de rechtspositionele gevolgen van de overgang.

Artikel 5.4 Bezwaren uitvoering sociaal convenant

1. De werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal convenant die het handelen van Carinova betreffen, schriftelijk tot de Raad van Bestuur van Carinova.
De werknemer richt zich in geval van bezwaren met betrekking tot de juiste uitvoering van dit sociaal convenant die het handelen van GGD IJsselland betreffen (inclusief de toepassing van de hardheidsclausule uit artikel 1.6), schriftelijk tot het Dagelijks Bestuur van GGD IJsselland.
2. De Raad van Bestuur van Carinova vraagt voor de beslissing op het bezwaar advies aan de adviescommissie die Carinova heeft ingesteld ten behoeve van de uitvoering van het 'Onderhandelaarsakkoord Sociaal Plan Carinova-Leiboomgroep' en het 'Aanvullend Sociaal Plan Carinova'.
Het Dagelijks Bestuur van GGD IJsselland vraagt voor de beslissing op het bezwaar advies aan de Bezwarencommissie van GGD IJsselland.
3. Voor de indiening en afwikkeling van de bezwaren gelden de procedures en termijnen die bij de desbetreffende organisatie gebruikelijk zijn.

Aldus in zesvoud opgemaakt te Deventer, d.d. 21 februari 2013,

namens Stichting Carinova Thuiszorg,

mevrouw drs. L.E. Verhoeven

namens ABVAKABO FNV,

de heer J.W. Le Febre

namens openbaar lichaam "GGD IJsselland",

de heer H. J. Dannenberg
voorzitter

namens CNV Publieke Zaak,

de heer A.C.M. Lablans

namens FBZ,

de heer C. van der Vliet

namens NU '91,

de heer G. Smit