

# SOCIAAL PLAN

Gemeenschappelijke Regeling  
Gezondheidsdienst Zuid-Holland West

inzake

overgang van medewerkers van de GGD Zuid-Holland West naar de  
Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West



## INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN</b> .....	<b>4</b>
Artikel 1.1 Werkings sfeer en geldigheidsduur .....	4
Artikel 1.2 Begripsbepalingen .....	5
Artikel 1.3 Werkgelegenheid .....	5
Artikel 1.4 Hardheidsclausule .....	5
Artikel 1.5 Interpretatie .....	6
<b>HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING BIJ STICHTING JGZ</b> .....	<b>6</b>
Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst bij Stichting JGZ .....	6
Artikel 2.2 Functie bij Stichting JGZ .....	6
Artikel 2.3 Arbeidsvoorwaarden .....	6
Artikel 2.4 Wijzigingen in regelgeving .....	6
<b>HOOFDSTUK 3 GARANTIES</b> .....	<b>7</b>
Artikel 3.1 Salarisgarantie .....	7
Artikel 3.2 Perspectiefgarantie .....	7
Artikel 3.3 Vervallen van garantietoelagen .....	8
Artikel 3.4 Periodiekdatum .....	8
Artikel 3.5 Garantie diensttijd / ambtsjubileumgratificatie .....	8
<b>HOOFDSTUK 4 RECHTSPOSITIE BIJ OVERGANG NAAR STICHTING JGZ</b> .....	<b>8</b>
Artikel 4.1 Pensioenvoorziening .....	8
Artikel 4.2 Ziektekostenverzekering .....	9
Artikel 4.3 Reiskosten woon-werkverkeer .....	9
Artikel 4.4 Vakantie-uren en overuren .....	9
Artikel 4.5 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering .....	10
Artikel 4.6 Lopende afspraken .....	10
Artikel 4.7 Vakantieperioden .....	10
Artikel 4.8 Collectieve verzekeringen .....	10
Artikel 4.9 Individueel loopbaanbudget .....	11
<b>HOOFDSTUK 5 OVERIGE AFSPRAKEN</b> .....	<b>11</b>
Artikel 5.1 Personeelsdossiers .....	11
Artikel 5.2. Werkwijze overdracht .....	11
Artikel 5.3 Bezwaren toepassing sociaal plan .....	12

### Bijlagen

- Bijlage 1: model-arbeidsovereenkomst bij Stichting JGZ
- Bijlage 2: pakketvergelijking
- Bijlage 3: informatiebrochure van het ABP over nabestaandenpensioen
- Bijlage 4: was/wordt-lijst

paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:



## INLEIDING

Op 29 oktober 2009 heeft het Algemeen Bestuur van de GGD Zuid-Holland West, omwille van kwaliteit, samenhang, efficiency en om de dienstverlening dicht bij gemeenten en burgers te brengen, besloten om haar jeugdgezondheidszorg samen met die van de in de regio actieve thuiszorgorganisaties onder te brengen in één zelfstandige organisatie, te weten de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West.

### **Missie de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West**

De missie<sup>1</sup> van de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West luidt als volgt:

*De Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West bevordert lichamelijke en psychische gezondheid en sociale ontwikkeling voor alle kinderen en jeugdigen in de regio en ziet hier op toe. Zij stelt hierbij het kind centraal en spant zich tot het uiterste in dit samen met ouders te realiseren. Zij laat zich daarbij leiden door het universele recht van kinderen op gelijke kansen op gezondheid, het voorkomen van uitval en het verwerven van een volwaardige plaats in de samenleving voor kinderen en jeugdigen in de regio.*

*De Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West kan dit niet alleen, maar wil samenwerken met alle met jeugd verbonden maatschappelijke organisaties in de regio die bijdragen aan deze doelen. Zij vormt op die manier de ruggengraat van de jeugdketen.*

*De Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West doet dit met betrokken, kritische en doortastende medewerkers, die slagvaardig, effectief, efficiënt en kosten- en kwaliteitsbewust te werk gaan.*

### **Overgang personeel**

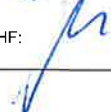

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de activiteiten betreffende de jeugdgezondheidszorg van de GGD Zuid-Holland West overgegaan naar de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West. Sindsdien zijn 51 medewerkers van de GGD Zuid-Holland West feitelijk op detacheringsbasis werkzaam bij de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West. Hiermee wordt vooruitgelopen op de - formele - indiensttreding van deze medewerkers bij de Stichting voornoemd. De personele overgang wordt beoogd per 1 juli 2013.

### **Sociaal Plan**

De medewerkers van de GGD Zuid-Holland West vallen onder de arbeidsvoorwaarden voor de sector gemeenten. Zij komen vanaf de overgangdatum te vallen onder de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en jeugdgezondheidszorg (VVT). Dit sociaal plan voorziet in maatregelen en voorzieningen voor de groep medewerkers die in dienst treedt bij de Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West.

---

<sup>1</sup> Missie is overgenomen van het beslisdokument "De toekomst van de Jeugdgezondheidszorg en Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst in Zuid-Holland West" van november 2009.





## ONDERGETEKENDEN:

### Partij 1:

- het openbaar lichaam **Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West**, gevestigd te Zoetermeer, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de voorzitter, mevrouw M.E. van Leeuwen;
- de **Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West**, gevestigd te Zoetermeer, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur, mevrouw drs. J.G.H. de Witte;

### Partij 2:

- **ABVAKABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw mr. J.H.M. Klerks;
- **CNV Publieke Zaak**, gevestigd te Den Haag, namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw W. Pijnacker;
- **LAD**, gevestigd te Utrecht namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J. Hiemstra;
- **CMHF**, gevestigd te Den Haag namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M. Machiels;

hierna gezamenlijk te noemen: partijen,

## KOMEN HET VOLGENDE SOCIAAL PLAN OVEREEN:

### HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

#### Artikel 1.1 Werkingsfeer en geldigheidsduur

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerkers met een aanstelling in vaste dienst die direct voorafgaande aan de overgangsdatum op detacheringsbasis werkzaam zijn bij Stichting JGZ.
2. Dit sociaal plan treedt in werking zodra het door partijen is ondertekend, en heeft een looptijd totdat eventuele bezwaren in het kader van dit sociaal plan zijn afgewikkeld.
3. Partijen kunnen dit sociaal plan met onderlinge toestemming tussentijds wijzigen in de gevallen als bedoeld in artikel 1.4, lid 2 of verlengen.
4. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de geldigheidsduur van dit sociaal plan is verstreken.
5. Partijen komen in juni 2013 bij elkaar om de uitvoering van dit sociaal plan te evalueren.

paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:





## Artikel 1.2 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

<u>GGD ZHW</u>	openbaar lichaam Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West;
<u>Stichting JGZ:</u>	Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West;
<u>medewerker:</u>	medewerker als bedoeld in artikel 1.1, lid 1;
<u>CAR/UWO:</u>	Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling en Uitwerkingsovereenkomst zoals die gelden op de peildatum, aangevuld met de lokale regelingen van de GGD ZHW;
<u>CAO VVT:</u>	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en jeugdgezondheidszorg met looptijd 1 maart 2012 tot en met 31 augustus 2013;
<u>overgangsdatum:</u>	1 juli 2013;
<u>peildatum:</u>	de laatste dag van de maand direct voorafgaande aan de overgangsdatum;
<u>ABP:</u>	Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
<u>PfZW:</u>	Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
<u>diensttijd:</u>	de doorgebrachte tijd bij de GGD ZHW en zijn rechtsvoorgangers;
<u>was/wordt-lijst:</u>	het overzicht van de rechtspositionele gegevens van de individuele medewerker zoals die gelden op de peildatum bij de GGD ZHW (was-situatie) en van de rechtspositionele gegevens van de individuele medewerker zoals die op basis van de afspraken in het sociaal plan bij de Stichting JGZ worden aangeboden (wordt-situatie).

## Artikel 1.3 Werkgelegenheid

1. Gedwongen ontslagen van de medewerkers zijn niet aan de orde ten gevolge van de overgang per 1 juli 2013.
2. Bij gedwongen ontslag ten gevolge van een beëindiging of vermindering van werkzaamheden dan wel een reorganisatie bij de Stichting JGZ met een ontslagdatum die ligt vóór 1 januari 2016, wordt het ontslag van de medewerker opgeschort tot 1 januari 2016. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om een outplacementbureau naar zijn keuze in te schakelen, indien en voor zover hij niet al anderszins op een dergelijke aanspraak maakt. De kosten van een outplacementbureau worden tot een maximum van € 7.500,00, exclusief omzetbelasting vergoed.

## Artikel 1.4 Hardheidsclausule

1. Indien de toepassing van dit sociaal plan voor de individuele medewerker tot een onbillijke situatie leidt, kan de GGD ZHW op verzoek van de medewerker in een voor hem gunstige zin afwijken. De GGD ZHW zal hierover in overleg treden met de Stichting JGZ.
2. Gezamenlijke partijen kunnen besluiten dit sociaal plan tussentijds te wijzigen indien zich naar het oordeel van partijen onvoorziene omstandigheden voordoen.

paraaf GGD ZHW:

paraaf JGZ ZHW:

paraaf ABVAKABO FNV:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf LAD:

paraaf CMHF:



### **Artikel 1.5 Interpretatie**

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

## **HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING BIJ STICHTING JGZ**

### **Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst bij Stichting JGZ**

1. De medewerker wordt per de overgangsdatum eervol ontslagen bij de GGD ZHW en treedt tegelijkertijd in dienst bij de Stichting JGZ op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit geval is het bepaalde in hoofdstuk 10d CAR/UWO niet van toepassing.
2. Aan de arbeidsovereenkomst wordt geen proeftijd in de zin van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek verbonden.
3. Met betrekking tot de indiensttreding bij de Stichting JGZ wordt door de medewerker geen procedure van werving en selectie doorlopen.
4. De overdracht vindt plaats op de wijze als omschreven in artikel 5.2 van dit sociaal plan.
5. Het model van de arbeidsovereenkomst is als Bijlage 1 aan dit sociaal plan gehecht. De uitwerking van dit sociaal plan ('was/wordt-lijst') voor de individuele medewerker wordt schriftelijk vastgelegd in (een aanhangsel van) de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 2.2 Functie bij Stichting JGZ**

1. De Stichting JGZ biedt de medewerker dezelfde functie aan als die door de medewerker op detacheringbasis voorafgaande aan de overgangsdatum werd vervuld bij de Stichting JGZ. De arbeidsduur van de medewerker, zoals uitgedrukt in de deeltijdfactor, blijft na de overgangsdatum ongewijzigd.
2. Indien de medewerker tijdelijk (voor bepaalde tijd) met een andere functie is belast, wordt de tijdelijkheid ervan uitdrukkelijk vastgelegd, alsook dat de oorspronkelijke functie van de medewerker als dezelfde functie geldt.
3. Indien de medewerker van oordeel is dat hem niet dezelfde functie bij de Stichting JGZ is aangeboden, staat hem inzake het ontslagbesluit van de GGD ZHW de weg van de bezwaren- en beroepsprocedure ingevolge de Algemene wet bestuursrecht open (zie artikel 5.3 van het sociaal plan).

### **Artikel 2.3 Arbeidsvoorwaarden**

1. Vanaf de overgangsdatum gelden niet langer de arbeidsvoorwaarden uit hoofde van de CAR/UWO, maar uit hoofde van de CAO VVT. Op de overgangsdatum is de dan vigerende CAO VVT op de medewerkers van toepassing, aangevuld met de bepalingen van dit sociaal plan.
2. Het overzicht van de rechtspositionele vergelijking CAO VVT en CAR/UWO (versie GO 3.0) is als Bijlage 2 aan dit sociaal plan gehecht.

### **Artikel 2.4 Wijzigingen in regelgeving**

Eventuele effecten op het salaris of de rechtspositie van de medewerker als gevolg van wijzigingen in de belastingwetgeving of sociale wetgeving of andere wijzigingen in de wet- of regelgeving die op of na de overgangsdatum ingaan blijven in het kader van de uitvoering van dit sociaal plan buiten beschouwing.

paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:



paraaf CMHF:





## HOOFDSTUK 3 GARANTIES

### Artikel 3.1 Salarisgarantie

1. Met ingang van de overgangdatum krijgt de medewerker een bruto- en nettosalarisgarantie, berekend op jaarbasis. Onder de garantie vallen de volgende componenten: maandsalaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, persoonlijke toelage en levensloopbijdrage op de peildatum.
2. Inpassing in de FWG-schaal vindt plaats in het berekende (bruto) schaalbedrag of, als dit in de FWG-schaal niet voorkomt, in het eerst hogere bedrag van deze schaal.
3. Als het berekende (bruto) schaalbedrag hoger is dan het maximumsalaris dan de voor de medewerker geldende FWG-schaal, vindt inpassing in het maximum van deze schaal plaats. Voor het verschil tussen het berekende (bruto) schaalbedrag en het maximumsalaris ontvangt de medewerker een pensioengevende bruto garantietoelage.
4. De pensioengevende bruto garantietoelage voornoemd maakt deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering en wordt aangepast aan de algemene salarisontwikkelingen van de CAO VVT.
5. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.3 wordt de pensioengevende bruto garantietoelage voornoemd:
  - a. bij arbeidsduurvermindering na de overgangdatum naar evenredigheid van de kleinere betrekkingssomvang vastgesteld;
  - b. bij arbeidsduurvermeerdering na de overgangdatum naar evenredigheid van de grotere betrekkingssomvang vastgesteld.

### Artikel 3.2 Perspectiefgarantie

1. De medewerker behoudt ook zijn perspectief binnen de voor hem op de peildatum geldende (functionele) salarisschaal. Deze perspectiefgarantie is alleen van belang als het maximum van de voor de medewerker geldende salarisschaal van de CAR/UWO hoger is dan het maximum van de voor de medewerker geldende FWG-schaal bij de Stichting JGZ.
2. De perspectiefgarantie wordt als volgt berekend:

zodra de medewerker het maximum van zijn FWG-schaal bij de Stichting JGZ heeft bereikt, krijgt hij op de eerstvolgende periodiekdatum een pensioengevende bruto garantietoelage tot het naast hogere bedrag binnen de op grond van de CAR/UWO geldende salarisschaal;

op elke volgende periodiekdatum gaat de pensioengevende bruto garantietoelage omhoog met het bedrag van één periodiek binnen deze schaal totdat de medewerker het maximum van de salarisschaal heeft bereikt.
3. De pensioengevende bruto garantietoelage voornoemd maakt deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering en wordt aangepast aan de algemene salarisontwikkelingen van de CAO VVT.
4. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.3 wordt de pensioengevende bruto garantietoelage voornoemd:
  - a. bij arbeidsduurvermindering na de overgangdatum naar evenredigheid van de kleinere betrekkingssomvang vastgesteld;
  - b. bij arbeidsduurvermeerdering na de overgangdatum naar evenredigheid van de grotere betrekkingssomvang vastgesteld.

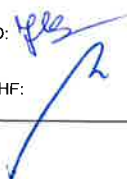
paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:



### Artikel 3.3 Vervallen van garantietoelagen

De garantietoelagen als bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2 vervallen:

1. als de functie van de medewerker in de toekomst een hogere waardering krijgt en de Stichting JGZ de medewerker dusdanig in de hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
2. als de medewerker in de toekomst bij de Stichting JGZ een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een hogere schaal, en de Stichting JGZ hem dusdanig in deze hogere schaal inpast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
3. als de medewerker in de toekomst bij de Stichting JGZ op eigen verzoek een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een lagere schaal.

### Artikel 3.4 Periodiekdatum

De medewerker behoudt zijn periodiekdatum. Als deze op de overgangdatum valt, vindt de eerste periodieke verhoging op de overgangdatum plaats.

### Artikel 3.5 Garantie diensttijd / ambtsjubileumgratificatie

1. De diensttijd tot aan de overgangdatum wordt aangemerkt als diensttijd bij de Stichting JGZ. Daarom geldt de datum van indiensttreding bij de GGD ZHW of zijn rechtsvoorganger(s) als de datum van indiensttreding bij de Stichting JGZ.
2. Het bepaalde in lid 1 betekent eveneens dat de diensttijd tot aan de overgangdatum meetelt bij de bepaling van ontslagvolgorde in geval van reorganisaties bij de Stichting JGZ, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake.
3. Bij ontslag per de overgangdatum wordt geen uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 3:5:1 van de CAR/UWO voor wat betreft de proportionele ambtsjubileumgratificatie, met uitzondering van 12 ½-jarig ambtsjubileum.
4. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker wordt bij ontslag per de overgangdatum uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 3:5:1 van de CAR/UWO voor wat betreft de proportionele gratificatie bij 25- en 40-jarig ambtsjubileum. In dat geval geldt dat de tijd die in aanmerking is genomen voor de berekening van de proportionele gratificatie ter zake van het 25-jarig ambtsjubileum, niet meetelt voor de berekening van de diensttijd voor een gratificatie bij het 25-jarig jubileum op grond van de CAO VVT bij de Stichting JGZ. De medewerker kan zijn keuze bepalen aan de hand van een berekening van de proportionele ambtsjubileumgratificatie en gratificatie bij 25- of 40-jarig ambtsjubileum, die bij de 'was/wordt-lijst' wordt gevoegd.

## HOOFDSTUK 4 RECHTSPOSITIE BIJ OVERGANG NAAR STICHTING JGZ

### Artikel 4.1 Pensioenvoorziening

1. Voor de pensioenvoorziening meldt de Stichting JGZ de medewerker per de overgangdatum aan als deelnemer bij het PfZW.
2. De GGD ZHW zal bij het ABP en het PfZW een verzoek tot collectieve waardeoverdracht indienen, onder het uitdrukkelijke voorbehoud dat de GGD ZHW of de Stichting JGZ in verband met een dergelijke waardeoverdracht geen extra kosten aan het PfZW verschuldigd is. De bij het ABP opgebouwde onvoorwaardelijke pensioenaanspraken blijven in elk geval staan totdat collectieve waardeoverdracht naar het PfZW door De Nederlandse Bank (DNB) akkoord wordt bevonden<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Voorlopig kan er - gezien de omstandigheden van te lage dekkingsgraad - geen waardeoverdracht plaatsvinden.





3. Zodra collectieve waardeoverdracht kan plaatsvinden en het voorbehoud als bedoeld in tweede lid is ingetrokken c.q. niet langer geldt, wordt de medewerker schriftelijk door het PfZW geïnformeerd over de waardeoverdracht. De onvoorwaardelijke pensioenaanspraken voor de medewerker die niet akkoord gaat met de waardeoverdracht, blijven achter bij het ABP.
4. Door afspraken met het ABP wordt voorafgaande aan de overgangsdatum voorzien in inkoop van extra pensioen als compensatie van 100% van de voorwaardelijke pensioenaanspraken voor de medewerker die bij het ABP dergelijke aanspraken zou hebben indien hij/zij deelnemer zou zijn gebleven bij het ABP. Het ingekochte extra pensioen als hiervoor genoemd leidt tot pensioenaanspraken, die gelijk worden behandeld als de reguliere pensioenaanspraken en die - indien collectieve waardeoverdracht doorgang vindt - kunnen worden overgedragen naar het PfZW.

#### Artikel 4.2 Ziektekostenverzekering

1. Voor de medewerker die zowel de basisverzekering als een aanvullende verzekering 'Extra Zorg 3' of 'Extra Zorg 4' bij IZA Zorgverzekeraar NV voor de overgangsdatum heeft en die deze verzekering inclusief een aanvullende verzekering voornoemd vanaf de overgangsdatum blijft behouden<sup>3</sup>, geldt de afbouwregeling met betrekking tot de tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering ten bedrage van € 168,= dan wel € 296,=.
2. De afbouwregeling als hiervoor bedoeld kent het volgende verloop:
  - a. het jaar na de overgangsdatum ontvangt de medewerker 100% van de tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering waarop hij op de peildatum aanspraak maakte;
  - b. het tweede jaar na de overgangsdatum ontvangt de medewerker 75% van de tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering waarop hij op de peildatum aanspraak maakte;
  - c. het derde jaar na de overgangsdatum ontvangt de medewerker 50% van de tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering waarop hij op de peildatum aanspraak maakte.
 Het afbouwbedrag voornoemd wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Het recht op het afbouwbedrag over een periode van drie jaar wordt op aanvraag van de medewerker binnen een maand na de overgangsdatum afgekocht tegen 50% van de nominale waarde.

#### Artikel 4.3 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Bij een verschil in de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer tussen de CAR/UWO en de CAO VVT van tien euro of meer geldt de afbouwregeling als bedoeld in lid 2 van dit artikel. Indien de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer uit hoofde van de CAO VVT geen vaste maandelijkse tegemoetkoming betreft, wordt voor de bepaling van het verschil de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer uit hoofde van de CAO VVT vastgesteld op het bedrag dat de medewerker in het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van de overgangsdatum, gemiddeld aan tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer per maand zou hebben ontvangen in geval de CAO VVT al van toepassing zou zijn geweest.
2. Het verschil als bedoeld in het vorige lid wordt voor het gedeelte dat de tien euro overstijgt in drie jaar tijd afgebouwd volgens het schema van het eerste jaar 100%, het tweede jaar 75% en het derde jaar 50%. Vanaf het vierde jaar wordt het verschil op nihil gesteld.
3. Het afbouwbedrag wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

#### Artikel 4.4 Vakantie-uren en overuren

1. Eventuele vakantie-uren en overuren die de medewerker bij de GGD ZHW niet heeft opgenomen, krijgt hij binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.

<sup>3</sup> Dit geldt mutatis mutandis voor de medewerker met een basisverzekering en een aanvullende verzekering 'Mijn Keuze 3' of 'Mijn Keuze 4' bij Zilveren Kruis Achmea.

paraaf GGD ZHW:

paraaf ABVAKABO FNV:

paraaf LAD:

paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:



2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de medewerker de in 2013 opgebouwde maar nog niet voor de overgangsdatum opgenomen vakantie-aanspraak meenemen naar de Stichting JGZ. Dit geldt ook voor de van vóór 1 januari 2013 opgebouwde maar nog niet voor de overgangsdatum opgenomen vakantie-aanspraak, gemaximeerd tot 72 vakantie-uren op voltijds basis.

#### **Artikel 4.5 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering**

De vakantietoelage en eindejaarsuitkering die de medewerker tot de overgangsdatum heeft opgebouwd, krijgt hij binnen een maand na de overgangsdatum door de GGD ZHW uitbetaald.

#### **Artikel 4.6 Lopende afspraken**

1. De Stichting JGZ neemt de met de individuele medewerker aantoonbaar gemaakte afspraken van voor de overgangsdatum over ten aanzien van:
  - ~ zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof of ander (on)betaald verlof;
  - ~ het tijdstip van vrijwillige arbeidsduurvermindering en uitdiensttreding;
  - ~ opleiding;
  - ~ eventuele andere aantoonbaar gemaakte afspraken die naar voren komen bij de overgang.
2. De Stichting JGZ voert de afspraken als bedoeld in lid 1 vanaf de overgangsdatum uit volgens de CAO VVT. Uitsluitend het vóór de overgangsdatum ingegane 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. Indien een wijziging in de omstandigheden bij de Stichting JGZ ten tijde van de overgangsdatum tot aanpassing van afspraken als bedoeld in lid 1 zal leiden, vindt hierover - met het oog op een zorgvuldige en evenwichtige belangenafweging - overleg plaats tussen de Stichting JGZ en de individuele medewerker. De uitkomst van het overleg wordt in de 'was/wordt-lijst' opgenomen.

#### **Artikel 4.7 Vakantieperioden**

1. Vanaf de overgangsdatum gelden voor de aanvraag van vakantieverlof de CAO VVT en de uitvoeringsregeling van de Stichting JGZ die in overleg met haar ondernemingsraad tot stand is gekomen.
2. Toepassing van de uitvoeringsregeling brengt mee dat:
  - ~ de aanvraag van vakantieverlof in de mei- en zomervakantie vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar moet zijn ingediend, waarna de beslissing over de aanvraag uiterlijk 31 januari kenbaar wordt gemaakt;
  - ~ een aanvraag van vakantieverlof van maximaal drie aaneengesloten weken in beginsel wordt gehonoreerd, mits het organisatiebelang van de Stichting JGZ zich daartegen niet verzet.
3. In het eerste jaar na de overgangsdatum is - ter beoordeling van de Stichting JGZ - afwijking van het bepaalde in lid 2 mogelijk, indien sprake is van een specifieke wens van de medewerker met betrekking tot de verlofperiode dan wel een reeds geboekte vakantie-eis. Voor zover nog geen aanvraag is ingediend, voegt de medewerker zijn aanvraag vakantieverlof in de zomervakantie 2013 bij de retourzending van de 'was/wordt-lijst'.

#### **Artikel 4.8 Collectieve verzekeringen**

1. De medewerkers kunnen vanaf de overgangsdatum niet langer deelnemen aan de IZA Gemeentepolis.
2. Medewerkers kunnen vanaf de overgangsdatum deelnemen aan de collectieve zorgpolis die de Stichting JGZ is overeengekomen met de zorgverzekeraars IZA, IZZ, Azivo/Azivo Zorgplus en DSW.

paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:



3. Medewerkers zullen tijdig over (de wijzigingen in) de verzekeringspolissen worden in- en voorgelicht door de GGD ZHW en Stichting JGZ, alsook door de betrokken verzekeraars.

#### **Artikel 4.9 Individueel loopbaanbudget**

1. De medewerker heeft recht op een individueel loopbaanbudget (ILB) ten bedrage van € 500,00.
2. De medewerker kan het ILB inzetten ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, een en ander ter bevordering van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
3. De medewerker bepaalt, in overleg met zijn leidinggevende, de bestemming van zijn budget. Dit wordt in het persoonlijk ontwikkelingsplan vastgelegd.
4. Het (resterende) ILB dat niet uiterlijk 1 juli 2014 is benut, komt te vervallen.

### **HOOFDSTUK 5 OVERIGE AFSPRAKEN**

#### **Artikel 5.1 Personeelsdossiers**

1. De Stichting JGZ moet in staat zijn de rechten en plichten die uit het dienstverband van de medewerker met de GGD ZHW voortkomen en door de Stichting JGZ worden overgenomen, per de overgangdatum op te volgen. In dit verband draagt de GGD ZHW de personeelsdossiers van de medewerkers over aan de Stichting JGZ. De medewerker heeft het recht zijn personeelsdossier voor de overdracht in te zien. De medewerker kan, als gegevens feitelijk onjuist zijn, verzoeken deze te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen. Daarnaast kan de medewerker zijn eigen versie van stukken aan het dossier toevoegen.
2. De volgende gegevens uit het personeelsdossier gaan over:
  - ~ de aanstelling met de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, bijlagen waaruit verdere afspraken blijken over de functie en arbeidsvoorwaarden;
  - ~ de identiteitsgegevens;
  - ~ de gegevens uit de salarisadministratie, die voor de loonbelasting, sociale verzekeringen en personele verzekeringen van belang zijn;
  - ~ voor zover aanwezig relevante re-integratieverslagen of arboverslagen in het kader van persoonlijke mogelijkheden / omstandigheden of lopende re-integratie in geval van ziekte;
  - ~ verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken, aangezien de medewerker al feitelijk werkzaam is bij de Stichting JGZ;
  - ~ berispingen en schorsingsbesluiten, mits zij relevant zijn voor de Stichting JGZ en/of de wettelijke bewaartermijn nog niet is verstreken (5 jaar).

#### **Artikel 5.2. Werkwijze overdracht**

1. De GGD ZHW en de Stichting JGZ tezamen stellen voor de medewerker op:
  - ~ een 'was-lijst' op met de relevante rechtspositionele gegevens - waaronder begrepen de eventuele lopende afspraken als bedoeld in artikel 4.6 - per de peildatum, en
  - ~ een 'wordt-lijst' met de relevante rechtspositionele gegevens per 1 juli 2013.
2. De medewerker heeft na ontvangst van deze lijsten maximaal tien werkdagen de gelegenheid om de rechtspositionele gegevens te doen aanpassen, indien deze niet correct zijn. De medewerker tekent de correcte lijsten voor akkoord en zendt deze retour aan de GGD ZHW.

paraaf GGD ZHW:

paraaf ABVAKABO FNV:

paraaf LAD:

11

paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:



3. De GGD ZHW draagt zorg voor rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband met de medewerker per de overgangdatum. Als de medewerker het niet eens is met het ontslagbesluit (inclusief de 'was/wordt-lijst'), kan hij op grond van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar, beroep en hoger beroep aantekenen tegen dit besluit.
4. Na ontvangst van de voor akkoord verklaarde 'wordt-lijst' en de bevestiging van de beëindiging het dienstverband als bedoeld in lid 3, doet de Stichting JGZ de medewerker tegelijkertijd een arbeidsovereenkomst toekomen.
5. De GGD ZHW verzorgt vóór de overgangdatum een informatiebijeenkomst over de rechtspositionele gevolgen van de overgang.

### **Artikel 5.3 Bezwaren toepassing sociaal plan**

1. Als een medewerker zich niet kan verenigen met een ten aanzien van hem op basis van dit sociaal plan genomen beslissing, kan de medewerker binnen een termijn van zes weken na ontvangst van de beslissing schriftelijk en met redenen omkleed zijn bezwaar kenbaar maken bij het bestuur van de GGD ZHW. Het bestuur van de GGD ZHW vraagt advies aan de bezwarenadviescommissie. De bezwarenadviescommissie is de commissie zoals deze voor de gemeente Zoetermeer is in- en samengesteld.
2. Na ontvangst van het advies neemt het bestuur van de GGD ZHW een beslissing over het bezwaar. Het bestuur van de GGD ZHW kan daarbij slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van voornoemd advies. De medewerker ontvangt tegelijk met de beslissing het advies van de bezwarenadviescommissie en het eventuele verslag van de hoorzitting.

Aldus in zesvoud opgemaakt te Zoetermeer, mei 2013.

**Namens Gemeenschappelijke Regeling Gezondheidsdienst Zuid-Holland West,**

  
mw. M.E. van Leeuwen  
voorzitter

**Namens Stichting Jeugdgezondheidszorg Zuid-Holland West,**

  
mw. drs. J.G.H. de Witte  
Raad van Bestuur

paraaf GGD ZHW:

paraaf JGZ ZHW:

paraaf ABVAKABO FNV:

paraaf CNV Publieke Zaak:


paraaf LAD:

paraaf CMHF:





**Namens ABVAKABO FNV,**



mw. mr. J.H.M. Klerks

**Namens CNV Publieke Zaak,**



mw. W. Pijnacker

**Namens LAD,**



mw. J. Hiemstra 17-06-2013

**Namens CMHF,**



mw. M. Machiels

paraaf GGD ZHW:



paraaf ABVAKABO FNV:



paraaf LAD:



paraaf JGZ ZHW:

paraaf CNV Publieke Zaak:

paraaf CMHF:

