

Sociaal Statuut



Stichting Scala College en Coenecoop College
Postbus 458
2400 AL ALPHEN AAN DEN RIJN
bezoekadres: Kees Mustersstraat 6
telefoon: 0172-423737
e-mail: info@scalacollege.nl

Inhoud

Hoofdstuk 1. Inleiding	3
Hoofdstuk 2. Begripsbepalingen	5
Hoofdstuk 3. Regelingen in de cao-VO	8
Hoofdstuk 4. De permanente fase	9
Hoofdstuk 5. De vrijwillige fase	10
Hoofdstuk 6. De gedwongen fase	12
Hoofdstuk 7. De nazorgfase	13
Hoofdstuk 8. Bezwaar en beroep openbaar onderwijs	14
Hoofdstuk 9. Bezwaar en beroep	17
Hoofdstuk 10. Hardheidsclausule	19

Hoofdstuk 1. Inleiding

Een sociaal statuut is een beleidskader om dreigend werkgelegenheidsverlies (o.a. vanwege bedrijfseconomische redenen) bij reorganisatie op te kunnen vangen. Het statuut regelt hoe er wordt omgegaan met het verlies van werkgelegenheid en geeft beleidskeuzes weer. Bewust is er binnen dit sociaal statuut voor gekozen deze niet in te vullen als een blauwdruk voor een sociaal plan. Een sociaal plan wordt namelijk situatie specifiek gemaakt.

Dit sociaal statuut is gebaseerd op de geldende cao-VO, hierna aangeduid als cao-VO. De cao-VO wordt als algemeen richtinggevend kader beschouwd.

Het doel van dit sociaal statuut is zorgvuldigheid te waarborgen bij het behandelen van de gevolgen van een reorganisatie voor werkgever en werknemer. Het sociaal statuut moet structuur en duidelijkheid creëren in wat werknemer en werkgever op het gebied van sociaal beleid van elkaar mogen verwachten bij een reorganisatie.

De geldende cao-VO volgend, zal in geval van een reorganisatie door het bestuur en de vakbonden een sociaal plan worden uitgewerkt. Dit plan volgt in principe de beleidslijnen van het sociaal statuut en heeft betrekking op de specifieke omstandigheden van de reorganisatie.

Het sociaal statuut onderscheidt 4 fasen:

- De permanente fase: In deze fase is er geen dreigend werkgelegenheidsprobleem op het niveau van de stichting. In deze fase ondersteunt elke locatie de interne en externe mobiliteit als onderdeel van het integraal personeelsbeleid.
- De vrijwillige fase: Deze fase begint wanneer er een akkoord is met de vakbonden over een sociaal plan. De werkgever verplicht zich dit in een zo vroeg mogelijk stadium bekend te stellen. Direct voorafgaand aan deze fase vindt ook overleg plaats over het op te stellen sociaal plan.
- De gedwongen fase: Deze fase treedt in werking wanneer werknemers in persoon als direct met ontslag bedreigd worden aangewezen.
- De nazorgfase: Deze fase treedt in werking na afloop van de gedwongen fase en is ingesteld om het proces te evalueren en eventueel nazorg te leveren.

In de cao-VO bijlage 6 is opgenomen dat bij boventalligheid van werknemers gedwongen ontslag niet eerder mogelijk is dan twee jaar na overeenstemming over het sociaal plan met de vakbonden (bijlage 6 art. 5). Deze twee jaar worden ingedeeld in een vrijwillige fase en een gedwongen fase. De vrijwillige fase heeft als doel door gerichte maatregelen gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Het gaat hierbij om maatregelen die niet uitsluitend bedoeld zijn voor werknemers die werkzaam zijn in boventallige functies, maar waar ook andere werknemers gebruik van kunnen maken, die zo ruimte maken voor boventallige werknemers en helpen de boventalligheid te verminderen.

Voor de gedwongen fase aanvangt, zal er overeenstemming bereikt worden over de noodzaak- en het moment van aanvang van de gedwongen fase.

Bij de start van de gedwongen fase zullen individuele werknemers worden aangewezen als direct met ontslag bedreigd. In deze fase worden, zoals de naam het zegt, maatregelen van kracht die niet vrijwillig van aard zijn.

Wanneer na het doorlopen van beide fasen nog sprake is van met ontslag bedreigde werknemers, zal overgegaan worden tot gedwongen ontslag.

Algemene uitgangspunten:

- i. Dit sociaal statuut wordt vastgesteld door het bestuur van de Stichting Scala College en Coenecoop College en de vakbonden.
- ii. De geldende cao-VO wordt als richtinggevend kader beschouwd binnen het sociaal statuut.
- iii. Intentie tot wijziging van het sociaal statuut moet voor 1 juli worden aangemeld bij de vakbonden of het bestuur. De in dit sociaal statuut beschreven regelingen zijn van toepassing op werknemers.
- iv. De kwaliteit van het onderwijs en ondersteunende diensten moet onder alle omstandigheden gewaarborgd blijven. Daarom kunnen in het reorganisatieplan keuzes gemaakt worden om specifieke functies te behouden.
- v. Indien geen extra middelen of voorzieningen beschikbaar zijn gesteld vanuit de overheid worden deze uit de reguliere voorziening beschikbaar gesteld zonder dat deze de continuïteit van de organisatie mogen bedreigen.

Tenslotte. Op 19 november 2009 is het bevoegd gezag van het Coenecoop College het 'Openbaar Lichaam voor voortgezet onderwijs in samenwerkingsverband in Waddinxveen en Boskoop' een sociaal statuut met de bonden overeengekomen. Het betreffende statuut is gedateerd en vervalt op het moment dat dit statuut in werking treedt.

Hoofdstuk 2. Begripsbepalingen

Bezwarencommissie	De bezwarencommissie heeft tot taak om schriftelijk ingediende bezwaren tegen toepassing van het sociaal plan van werknemers te behandelen, te toetsen en hierover advies uit te brengen.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer vastgesteld is op basis van het meerjarig formatieplan dat de feitelijke/huidige bezetting naar aard, niveau en omvang de beschikbare/gewenste formatie overschrijdt op bestuursniveau.
Boventallige werknemer	Een boventallige werknemer is een werknemer die werkzaam is in een functie waar boventalligheid heerst, maar die nog niet in persoon is aangewezen.
Bruto maandsalaris	Salaris zoals vastgelegd in de cao-VO, inclusief alle toelagen, eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering.
Diensttijd	De tijd die op grond van de arbeidsovereenkomst is doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers.
Functie	Het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.
Gedwongen fase	Tweede/gedwongen fase van het sociaal plan. Voor aanvang van de tweede fase worden werknemers in persoon aangewezen als zijnde direct met ontslag bedreigd. Dit zijn de zogenaamde met ontslag bedreigde werknemers.
Geschikte functie	Een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de werknemer bereid is te vervullen.
Herplaatsing	Onder herplaatsing wordt verstaan het plaatsen van een werknemer in een uitwisselbare, passende dan wel een geschikte functie elders in de organisatie.
Herplaatsingscommissie	De herplaatsingscommissie bepaalt of een kandidaat geschikt is voor een bepaalde functie, waarbij als randvoorwaarde geldt dat voor wat betreft het functieniveau een ondergrens wordt gehanteerd van maximaal twee schalen verschil met de huidige functie van betrokkene; hierbij geldt dat betrokkene zijn salaris en salarisuitzicht behoudt.
Laatstverdiende salaris	Zie bruto maandsalaris.
Medezeggenschapsraad (MR)	Het orgaan dat op grond van de WMS de medezeggenschap vorm geeft op de school. De PMR is de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.
Mobiliteit bevorderende maatregelen	Het totaal aan maatregelen met bijbehorende facilitering, dat erop gericht is om mobiliteit te bevorderen en boventalligheid c.q. gedwongen ontslag te voorkomen.
Met ontslag bedreigde werknemer	Een met ontslag bedreigde werknemer is een werknemer wiens functie dreigt te komen vervallen. Deze werknemer wordt direct met ontslag bedreigd en bij aanvang van de tweede fase is hij schriftelijk in persoon aangewezen.

Nazorgfase	Fase van effectuering van de ontslagen op grond van de dan nog resterende boventalligheid, de maatregelen die na afloop van de gedwongen fase nog gelden voor ontslagen werknemers en de nazorg.
Passende functie	Van een passende functie is sprake indien aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan: <ul style="list-style-type: none">• De functie-inhoud redelijkerwijs aansluit bij de huidige werkzaamheden.• De werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden van de werknemer.• De inschaling t.o.v. de huidige functie maximaal 2 schalen lager is dan het niveau van de huidige functie.
Reorganisatie	Een verandering in de organisatie van één of meer scholen of een centrale dienst, waaronder ook de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaat met personele gevolgen.
Salaris en salaris uitzicht garantie	Garantie op doorbetalen van het laatstverdiende salaris inclusief alle toelagen, eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering inclusief een garantie op het salarisuitzicht.
Sociaal Statuut	Het Sociaal Statuut is het kader voor maatregelen en procedures voor het werkgelegenheidsbeleid, het beleid bij reorganisatie en vormt het kader/ uitgangspunt van een sociaal plan als omschreven in bijlage 6 van de cao-VO 2018-2019.
Sociaal Plan	Uitwerking van/toevoeging aan de cao en is een overeenkomst tussen werkgever(s) en vakbonden, waarin een intensivering van het werkgelegenheidsbeleid wordt afgesproken om gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid.
Uitwisselbare functie	Een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, bevoegdheden en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar is en naar niveau en beloning gelijkwaardig is (zie UWV-richtlijnen).
Vacature	Formatieruimte waarvoor personele invulling wordt gezocht.
Vergoeding	Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen.
Vrijwillige fase	Fase waarin de boventallige werknemer / remplaçant op vrijwillige basis kan besluiten wel of niet gebruik te maken van de regelingen in een sociaal plan.
Werkgever / bevoegd gezag	Het bestuur van Stichting Scala College en Coenecoop College met daaronder de volgende scholen, Het Scala College en het Coenecoop College .
Werknemer	Het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd met uitzicht op vast heeft met de werkgever.
WMS	Wet Medezeggenschap Scholen

Overleg	De werkgever voert het overleg met de vakbonden over de rechtspositionele gevolgen van (besturen) fusie en reorganisatie, waaronder begrepen de opheffing of oprichting van een school en/of een centrale dienst en de wijziging van het werkgelegenheidsbeleid. Ontslag wegens formatieve gronden kan niet anders plaats vinden nadat er overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
Overplaatsing	Plaatsing van een werknemer naar een andere instelling / locatie van de werkgever in dezelfde functie.
Opheffing van een functie	Van opheffing van een functie is sprake indien het samenstel van werkzaamheden, zoals bedoeld onder de definitie "functie", in zijn geheel of voor een substantieel deel, is of zal vervallen.
Formatieplan	Een jaarlijks binnen het kader van een voortschrijdend meerjarenformatieplan vast te stellen overzicht van de beschikbare formatie (personeelsbudget) per school en van de naar aantal, aard, niveau en bevoegdheid te onderscheiden functies, alsmede van de personele invulling daarvan.

Hoofdstuk 3. Regelingen in de cao-VO

De cao-VO heeft een aantal artikelen en een bijlage die van toepassing zijn op werkgelegenheid en/of reorganisaties.

Dit zijn de artikelen:

- i. Art. 4.3.1. In dit sub-artikel wordt beschreven dat zowel de werkgever als de werknemer zich inspannen om de werknemer naar een arbeidsplaats elders toe te leiden.
- ii. Art. 17.1. Werkgelegenheidsbeleid.
- iii. Art. 20.1.2 Overleg vakbonden.
- iv. Bijlage 6. Sociaal Statuut.

Hoofdstuk 4. De permanente fase

Deze fase omvat maatregelen ter bevordering van de mobiliteit en het natuurlijk verloop van het personeel op vrijwillige basis. De instrumenten behorend bij deze fase zijn onderdeel van het integraal personeelsbeleid van de werkgever.

Hoofdstuk 5. De vrijwillige fase

De vrijwillige fase begint op de datum die is vastgelegd in het sociaal plan. Door de werkgever is dan vastgesteld dat er binnen de organisatie geen mogelijkheden zijn om dit probleem op te lossen. Wanneer uit het meerjarig formatieplan blijkt dat terugloop van werkgelegenheid te verwachten is nodigt de werkgever de vakbonden uit voor het voeren van DGO. Voor aanvang van de eerste fase moet:

- i. De omvang van de te verwachten boventalligheid bekend zijn.
- ii. Dient er inzicht te zijn in een was-wordt-lijst met een overzicht van alle functies naar aard, niveau en omvang van de oude situatie in relatie tot de gewenste situatie.
- iii. Een sociaal plan worden vastgesteld.
- iv. Een budget worden vastgesteld voor de uitvoering van het sociaal plan.

De volgende uitgangspunten zijn van kracht in deze fase:

- i. De eerste fase heeft een vrijwillig karakter.
- ii. In beginsel is er sprake van een externe vacaturestop. Eventuele vacatures binnen de Stichting Scala College en Coenecoop College worden nog slechts op tijdelijke basis ingevuld omdat deze vacatures een herplaatsingsmogelijkheid vormen voor werknemers. Wanneer duidelijk is dat herplaatsing niet mogelijk is of redelijkerwijs kan worden verwacht kan worden overgegaan tot definitieve invulling met een externe kandidaat, na overleg en overeenstemming met de vakbonden.
- iii. Tijdelijke aanstellingen worden niet omgezet in een vaste aanstelling tenzij geldende wetgeving dat dwingend voorschrijft of wanneer het aanstellingen betreft voor zogenaamde tekortvakken. In het laatstgenoemde geval vindt benoeming pas plaats na overleg en overeenstemming met de vakbonden.
- iv. Zodra een personeelslid op eigen verzoek het dienstverband beëindigt, wordt de daardoor vrijgekomen arbeidsplaats opgeheven, of wanneer dat niet mogelijk is, op tijdelijke basis ingevuld. Indien de arbeidsplaats een herplaatsing- of overplaatsingsmogelijkheid biedt voor een boventallige werknemer komt deze met voorrang in aanmerking voor deze arbeidsplaats bij gebleken geschiktheid.
- v. Boventallige werknemers kunnen op vrijwillige basis aangeven of zij in aanmerking willen komen voor plaatsing binnen of buiten de organisatie. Alle personeelsleden kunnen op vrijwillige basis aangeven of zij in aanmerking willen komen voor in- of externe herplaatsing.
- vi. Werknemers kunnen op vrijwillige basis in een bemiddelingsproces worden betrokken om door overplaatsing/herplaatsing een bijdrage te leveren aan oplossing van de boventalligheid.
- vii. De werknemer behoudt in deze fase tenminste het recht op een bezoldiging overeenkomstig zijn huidige functie inclusief het daarbij behorende salarispectief.

Tijdens deze fase tracht de werkgever boventalligheid te verminderen door de inzet van diverse maatregelen.

Te overwegen maatregelen worden vorm en inhoud gegeven in een sociaal plan. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan:

- Faciliteren van scholing
- Goedkeuren van een verkorte opzegtermijn
- Sollicitatieverlof
- Detachering
- Vertrekpremie
- Tegemoetkoming verhuiskosten
- Etc.

Hoofdstuk 6. De gedwongen fase

Indien de werkgever er in de vrijwillige fase niet in is geslaagd de personele gevolgen van de reorganisatie op basis van vrijwilligheid op te lossen, worden in de gedwongen fase individuele werknemers aangewezen als met ontslag bedreigd. Voor aanvang van de gedwongen fase worden er met de vakbonden afspraken gemaakt over de maatregelen die in de gedwongen fase van toepassing zijn. Onderdeel van deze maatregelen zal een afspraak zijn om aan een werknemer voldoende tijd te verlenen om ander werk te zoeken.

Bij de start van de gedwongen fase worden er werknemers op persoon aangewezen. Op basis van het reorganisatieplan vindt aanwijzing plaats conform de bestaande wet- en regeling.

Zowel werkgever als werknemer hebben een inspanningsverplichting om gedwongen ontslag te voorkomen.

Voor deze fase kan eveneens een budget beschikbaar worden gesteld voor de bekostiging van mobiliteit bevorderende maatregelen. Ook in deze fase mag een eventueel budget de continuïteit van de totale organisatie niet in gevaar brengen.

Zodra de gedwongen fase start gelden dezelfde uitgangspunten als bij de eerste fase en tevens gelden de volgende uitgangspunten:

- i. Een met ontslag bedreigde werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan een herplaatsings- of overplaatsingsprocedure.
- ii. Wanneer er geen andere herplaatsing mogelijk is voor een werknemer dan de aangeboden passende functie moet de werknemer deze accepteren. Wanneer hij zonder gegronde redenen weigert, kan de werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn ontslagen worden.
- iii. De werkgever kan een werknemer bij onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden verplichten andere passende werkzaamheden te verrichten.
- iv. Wanneer zich een vacature of plaatsingsmogelijkheid voordoet wordt deze aangeboden aan de werknemer die aan de benoemingseisen voldoet.
- v. Als bemiddeling van een boventallige werknemer niet succesvol is geweest wordt de werknemer ontslagen op grond van "opheffing van de arbeidsplaats".

Hoofdstuk 7. De nazorgfase

Indien betrokkenen in de school, ondanks alle zorg en inspanningsverplichtingen, niet hebben kunnen voorkomen dat er gedwongen ontslagen plaatsvinden, vindt er nader overleg tussen werkgever en werknemer plaats over het traject m.b.t. arbeidsmarkt-perspectief na effectuering van het ontslag. De in dit overleg gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Maatregelen die in een eerdere fase zijn gestart, worden afgerond.

De nazorg heeft betrekking op alle werknemers die recht hebben op een ontsluitkering en voorafgaand aan het ontslag langer dan een jaar in dienst van bevoegd gezag zijn geweest.

In de nazorgfase vindt een DGO plaats waarin de volgende zaken worden besproken:

- i. Rapportage en evaluatie traject;
- ii. Een geanonimiseerd overzicht van het aantal medewerkers dat negatieve gevolgen heeft ondervonden;
- iii. Nadere begeleiding van de herplaatste of ontslagen werknemers.

Hoofdstuk 8. Bezwaar en beroep openbaar onderwijs

Inleiding

Personeel van de Stichting Scala College en Coenecoop College (hierna: de Stichting) is op 1 januari 2019, of zoveel later als de Juridische fusie van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Alphen aan den Rijn en de Stichting Coenecoop College tot stand zal zijn gekomen, ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet.

Deze status behouden zij, behoudens een voortijdige beëindiging van hun aanstelling als zodanig, totdat de Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna te noemen WNRA) in werking zal zijn getreden. Dit wetsvoorstel voorziet in het opheffen van de verschillen in rechtspositie tussen personeel werkzaam in het openbaar onderwijs en in het bijzonder onderwijs. Dit maakt het voor sociale partners mogelijk om in de onderwijscao's te komen tot één set van afspraken die zowel geldt voor het personeel in het bijzonder onderwijs als voor het personeel in het openbaar onderwijs.

Naar verwachting zal de WNRA per 1 januari 2020 van kracht worden. Tot die tijd ontleent het personeel van de Stichting zijn rechtsbescherming tegen besluiten die door het Bevoegd Gezag van de Stichting jegens hen als ambtenaar zijn getroffen en die hen treffen in hun rechtspositie, aan de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Concreet betekent dit dat een beslissing ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het sociaal plan wordt genomen (toepassingsbesluiten), open staat voor bezwaar en (hoger) beroep door de betreffende werknemer, zolang de wet Wijziging niet in werking is gereden en met inachtneming van (een te voorzien) overgangsregime aangaande dergelijke besluiten.

Na inwerkingtreding van de wet Wijziging zullen de medewerkers hun geschillen met het Bevoegd Gezag over de rechtspositie van de werknemer kunnen voorleggen aan de kantonrechter.

Ingevolge de Awb dient een ambtenaar, alvorens hij (of zij, hierna: hij) zijn geschil kan voorleggen aan de bevoegde bestuursrechter, eerst een interne bezwaarprocedure te doorlopen. Die procedure is geregeld in de Awb en kan op het niveau van de Stichting worden aangevuld.

Voor het geval de Stichting op de datum van de juridische fusie niet over een regeling voor een bezwaarprocedure personele aangelegenheden op Stichtingsniveau beschikt, worden hierna de nodige bepalingen gegeven. Die bepalingen zijn niet uitputtend. In geval zich een situatie voordoet waarin niet in die bepalingen is voorzien, zal het bevoegd gezag handelen in overeenstemming met (de bedoelingen van) de Awb. Die bepalingen houden op te gelden bij inwerkingtreding van de WNRA.

De navolgende bepalingen zijn een aanvulling op de Awb. Indien zij daarmee strijdig blijken, prevaleren de bepalingen van de Awb.

- i. Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het sociaal plan worden genomen (toepassingsbesluiten), staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer. Uiterlijk binnen 6 weken nadat de betreffende beslissing op de voorgeschreven wijze bekend is gemaakt, dient de werknemer bij het bevoegd gezag van de werkgever zijn bezwaar te hebben ingediend. De werknemer kan zich gedurende de gehele procedure laten bijstaan door een raadsman (-vrouw) of een gemachtigde.

Het bevoegd gezag beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht.

- ii. Het bevoegd gezag stelt een bezwarencommissie als bedoeld in artikel 7:13, Awb in voor de bezwaren van individuele werknemers tegen besluiten die genomen worden op basis van het sociaal plan. De bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, worden door het bevoegd gezag benoemd en ontslagen.

De commissie is als volgt samengesteld:

- één lid en diens plaatsvervanger, niet zijnde een bestuurs-, personeelslid of ouder worden aangewezen door de werkgever;
- één lid en diens plaatsvervanger, niet zijnde een bestuurs-, personeelslid of ouder aan te wijzen door de geleding personeel van de GMR;
- gezamenlijk wijzen de hiervoor genoemde leden een derde lid aan, tevens voorzitter van de commissie en diens plaatsvervanger.
- De voorzitter en diens plaatsvervanger mogen niet in arbeidsrechtelijke verhouding staan tot het bestuur van de Stichting, noch in enige andere rechtsbetrekking tot dat bestuur waarin zij afhankelijk zijn van dat bestuur. Zij mogen ook geen relationele binding hebben met enige medewerker van de Stichting. De voorzitter en diens plaatsvervanger dienen het doctoraal examen Nederlands recht dan wel het examen Master of Laws in Rechtsgeleerdheid met gunstig gevolg te hebben afgelegd en dienen kennis te hebben van en ervaring met het formele ambtenarenrecht en het onderwijsrecht.
- De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die vanwege het bestuur ter beschikking wordt gesteld. Het bestuur kan daartoe de voor de behandeling van het bezwaar aangewezen voorzitter of een der aangewezen leden aanwijzen. De secretaris dient de nodige (juridische) kennis en ervaring te hebben. De secretaris is geen lid van de commissie.

- iii. Een bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij het bevoegd gezag. Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en dient tenminste te bevatten:

- a) naam en adres van de belanghebbende;
- b) dagtekening;
- c) een omschrijving van het besluit waartegen bezwaarschrift is gericht;
- d) de gronden van het bezwaar;
- e) een volmacht, indien het bezwaarschrift niet door de belanghebbende, maar door een ander, namens hem/haar, wordt ingediend.

Bij voorkeur dient een kopie van het bestreden besluit te worden meegezonden.

- iv. De termijn van zes weken, genoemd onder i. vangt aan op de dag nadat het betreffende besluit op de voorgeschreven wijze bekend is gemaakt.

- v. Indien de werknemer het bezwaar heeft ingediend na het verstrijken van de daarvoor bestemde termijn, zal de voorzitter van de commissie hem in de gelegenheid stellen aan te tonen dat hij redelijkerwijze niet in verzuim is geweest, zodat niet-ontvankelijkverklaring achterwege dient te blijven.

- vi. Indien het bezwaar niet voldoet aan de daaraan gestelde eisen, zal de voorzitter van de commissie de werknemer in de gelegenheid stellen het (de) verzuim(en) binnen een redelijke termijn te herstellen.

- vii. Het bevoegd gezag zendt het ontvangen bezwaar onverwijld door aan de commissie. De bezwarencommissie toetst onder meer of het bezwaarschrift voldoet aan de daaraan gestelde eisen en of het besluit in strijd is met het sociaal plan en of het bevoegd gezag in redelijkheid tot zijn besluit is kunnen komen.

Werknemers die bezwaar maken tegen een besluit van het bevoegd gezag worden altijd gehoord. Het horen geschiedt bij voorkeur binnen 20 werkdagen na ontvangst door de bezwarencommissie van een aan haar voorgelegd bezwaarschrift. Het horen geschiedt bij voorkeur in de aanwezigheid van een vertegenwoordiger van het verwerend bestuursorgaan. Het verwerend bestuursorgaan krijgt de gelegenheid zich voorafgaande aan het horen schriftelijk te verweren.

De bezwarencommissie brengt bij voorkeur binnen 20 werkdagen nadat de betrokken werknemer is gehoord schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan het bevoegd gezag. Een afschrift van dit advies wordt gezonden aan de betrokken werknemer.

- viii. Het bevoegd gezag neemt bij voorkeur binnen 20 werkdagen na ontvangst van het advies en met inachtneming van artikel 7:10, Awb een beslissing over het ingediende bezwaar. Het bevoegd gezag stelt de betrokken werknemer schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte. Bij een beslissing die afwijkt van het advies van de bezwarencommissie motiveert het bevoegd gezag de overweging(en) die aan het afwijkende besluit ten grondslag ligt/liggen.
- ix. Tegen de beslissing van het bevoegd gezag kan de werknemer de beschikbare rechtsmiddelen inzetten, in casu zich tot de bestuursrechter wenden. Bij zijn beslissing op het bezwaar zal het bevoegd gezag de werknemer op die mogelijkheden attenderen.

Hoofdstuk 9. Bezwaar en beroep

Dit hoofdstuk geldt vanaf de datum waarop de datum waarop de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking is getreden. Dit is naar verwachting 1 januari 2020.

- i. Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het sociaal plan worden genomen (toepassingsbesluiten), staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer. Uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat de betreffende beslissing schriftelijk is mede gedeeld, dient de werknemer bij het bevoegd gezag van de werkgever kenbaar te maken dat hij van de bezwaarmogelijkheid gebruik wil maken. Dit bezwaar moet uiterlijk 20 werkdagen nadat de betreffende beslissing schriftelijk is mede gedeeld, volledig gemotiveerd bij het bevoegd gezag ingediend zijn.

Het bevoegd gezag beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht.

- ii. Het bevoegd gezag stelt een bezwarencommissie in voor de bezwaren van individuele werknemers tegen besluiten die genomen worden op basis van het sociaal plan. De bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, worden door het bevoegd gezag benoemd en ontslagen.

De commissie is als volgt samengesteld:

- één lid en diens plaatsvervanger, niet zijnde een bestuurs-, personeelslid of ouder worden aangewezen door de werkgever;
- één lid en diens plaatsvervanger, niet zijnde een bestuurs-, personeelslid of ouder aan te wijzen door de geleding personeel van de GMR;
- gezamenlijk wijzen de hiervoor genoemde leden een derde lid aan, tevens voorzitter van de commissie en diens plaatsvervanger.

- iii. Een bezwaar wordt schriftelijk na vaststelling van het toepassingsbesluit sociaal plan ingediend bij het bevoegd gezag. Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en dient tenminste te bevatten:

- f) naam en adres van de belanghebbende;
- g) dagtekening;
- h) een omschrijving van het besluit waartegen bezwaarschrift is gericht;
- i) de gronden van het bezwaar;
- j) een volmacht, indien het bezwaarschrift niet door de belanghebbende, maar door een ander, namens hem/haar, wordt ingediend.

Een kopie van het bestreden besluit dient te worden meegezonden.

- iv. De termijn van tien werkdagen, genoemd onder i. vangt aan nadat de betrokken werknemer het besluit op schrift heeft ontvangen.

Het bevoegd gezag zendt het ontvangen bezwaar onverwijld door aan de commissie. De bezwarencommissie toetst onder meer of het besluit in strijd is met het sociaal plan en of het bevoegd gezag in redelijkheid tot zijn besluit is kunnen komen.

Werknemers die bezwaar maken tegen een besluit van het bevoegd gezag worden altijd gehoord. Het horen geschiedt binnen 10 werkdagen na ontvangst door de bezwarencommissie van een aan haar voorgelegd bezwaarschrift. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman.

De bezwarencommissie brengt uiterlijk 10 werkdagen nadat de betrokken werknemer is gehoord schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan het bevoegd gezag. Een afschrift van dit advies wordt gezonden aan de betrokken werknemer.

- v. Het bevoegd gezag neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies een beslissing over het ingediende bezwaar en stelt de betrokken werknemer schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte. Bij een beslissing die afwijkt van het advies van de bezwarencommissie motiveert het bevoegd gezag de overweging(en) die aan het afwijkende besluit ten grondslag ligt/liggen.
- vi. Tegen de beslissing van het bevoegd gezag kan de werknemer de beschikbare rechtsmiddelen inzetten, in casu zich tot de kantonrechter wenden.

Hoofdstuk 10. Hardheidsclausule

- i. In die gevallen waarin een betrokkene onevenredig benadeeld wordt door toepassing van het sociaal plan c.q. toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever besluiten om in gunstige zin daarvan af te wijken.
- ii. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het sociaal plan.
- iii. De werkgever stelt de bonden onverwijld op de hoogte als een beroep is gedaan op de hardheidsclausule en een daarop genomen besluit.
- iv. In overleg met de vakbonden kunnen onvoorziene omstandigheden leiden tot aanpassing van het Sociaal Plan.

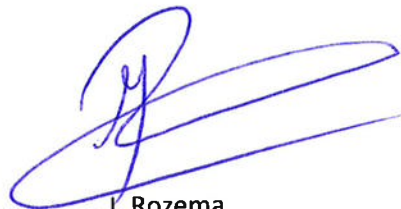
Aldus overeengekomen en in viervoud getekend,

Namens Stichting Scala College en Coenecoop College

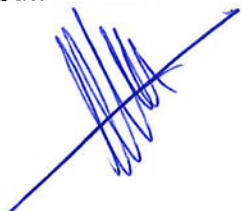
F.J. de Wit
voorzitter college van bestuur



J. Rozema
lid college van bestuur



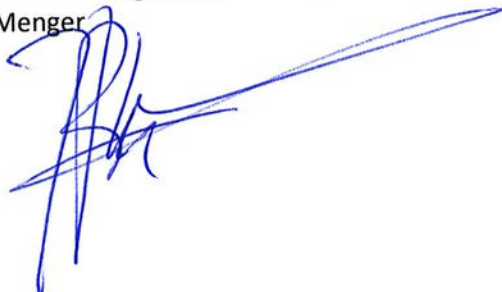
Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief
Mevrouw mr. drs. M.G. Eelman



Namens Federatie van Onderwijsvakorganisaties
R. Littoij



Namens de Algemene Onderwijs Bond
J. Menger



Alphen aan den Rijn, 13 december 2018