

Sociaal plan

HZ University of Applied Sciences

Onderhandelaarsakkoord: 22 juni 2018
Definitief akkoord sociale partners: 28 juni 2018

0. Begripsbepalingen

Reorganisatieplan: organisatieverandering zoals beschreven in de adviesaanvraag HR-reorganisatie 13 maart 2018 bijlage 2 en waarop door de Hogeschoolraad op 26 april 2018 een positief advies is afgegeven.

HZ: (College van Bestuur) Stichting HZ University of Applied Sciences.

Werkgever: Stichting HZ.

Aan HZ gelieerde rechtspersoon: is een rechtspersoon waarover HZ direct, dan wel indirect, zeggenschap heeft, dan wel die direct dan wel indirect via een aandelenbelang verbonden is met de HZ, te weten The Work Zone BV, Stichting Associate degrees Academie Avans-HZ.

Academiedirecteur-medewerker (AD-medewerker): de persoon die een arbeidsovereenkomst als academiedirecteur in de zin van artikel D-2 en D3 van de cao hbo met de werkgever heeft en die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan valt.

Werknemer: een persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met HZ.

Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst op grond van art 7.610 BW tussen werkgever en werknemer aangaande het dienstverband (artikel A1 cao-hbo 2017-2018).

Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.

Passende functie: een functie die aan de werknemer redelijkerwijs kan worden opgedragen, rekening houdend met opleiding, ervaring, vakbekwaamheid en persoonlijke competenties. De functie kan maximaal twee salarisschalen hoger of lager zijn dan de functie van academiedirecteur schaal 14. Een functie wordt tevens als passend beschouwd indien de werknemer binnen 6 maanden aan de gestelde functie-eisen kan voldoen.

Salarisperspectief: doorgroei binnen de geldende functieschaal van de functie van academiedirecteur bij aanvaarding van een passende functie.

Vakorganisaties: partijen die namens de werknemers de cao-hbo hebben afgesloten (artikel A1 cao-hbo 2017-2018).

Remplaçant: is een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die vrijwillig plaats maakt voor een AD-medewerker die onder het sociaal plan valt. Door middel van plaatsing van de AD-medewerker in een passende functie, te weten de vrijgevallen functie van de remplaçant, met toestemming van het College van Bestuur, wordt de boventalligheid verminderd.

Maandsalaris: het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage III van de cao-hbo 2017-2018, te vermeerderen met een als vaste looncomponent geldende overeengekomen structurele toelage, exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

1 Inleiding

1.1 De aanleiding van de reorganisatie

Op verzoek van de Raad van Toezicht HZ is een reflectie gehouden op de huidige HZ-organisatie in het licht van een toekomstbestendige en zelfstandige HZ. Hiertoe zijn gesprekken gevoerd met het HZ-management en verschillende groepen werknemers. De gesprekken hebben geleid tot nieuwe en eigentijdse inzichten over onze cultuur, leiderschap en organisatie inrichting, vertaald naar conclusies en aanbevelingen aan de Raad van Toezicht, onder de naam 'Naar een toekomstbestendige HZ'. Deze conclusies en aanbevelingen zijn besproken met het management op 23 januari 2018 en gedeeld met alle werknemers op 24 januari daaraanvolgend.

In het kader van de melding reorganisatie is het reorganisatieplan op 13 maart 2018 toegezonden aan zowel de bonden als de Hogeschoolraad. Door de Hogeschoolraad is op 26 april 2018 een positief advies gegeven op deze reorganisatie en het daarbij behorende reorganisatieplan.

Essentie van de reorganisatie is, dat de veranderende omgeving enerzijds en de behoeften van onze studenten, beroepenveld en werknemers anderzijds om een ander paradigma vragen en een transitie van de gehele organisatie. Een paradigma dat vertrekt vanuit de bedoeling: kwalitatief hoogwaardig en ethisch verantwoord talenten van studenten ontwikkelen tot gewaardeerde professionals. Een paradigmashift:

- Van centrale controle naar vertrouwen;
- Van hiërarchische inrichting naar een wendbare organisatie;
- Van traditioneel leiderschap naar dienend leiderschap;
- Van intern & extern naar intern=extern;
- Van organisatie centraal naar community centraal.

Deze paradigmashift en beschouwing op een "nieuwe" HZ kent zijn uitwerking in een aantal adviezen. Hoofdrichtingen van deze adviezen hebben betrekking op het inrichten en ontwikkelen van dienend leiderschap in combinatie met zelforganiserende en resultaatverantwoordelijke teams met professionele ruimte.

Dit vraagt om een kanteling van de organisatie waarbij opleidingen en hun studenten en werknemers centraal staan. Vertrek daarbij vanuit vertrouwen en creëer sterke resultaatverantwoordelijke en zelforganiserende teams met professionele ruimte. Creëer hierbinnen een cultuur waarin werknemers en studenten kunnen floreren en eigenaarschap krijgen én daadwerkelijk gaan nemen voor hun opleiding. Door teams activiteiten zelf te laten organiseren kan er flexibeler ingespeeld worden op de vraag van student en beroepenveld. Bestuur, directie, management en centrale diensten, HZ systemen en processen moeten altijd hun toegevoegde waarde kunnen aantonen aan het kernproces van onderwijs en onderzoek.

Bouw een slagvaardige organisatie en gewenste cultuur bottom-up op vertrekkend vanuit deze bedoeling. Bouw bestuur, directie en management lean-en-mean op vanuit de visie van een gekantelde organisatie. Formeer een smalle slagvaardige en besluitvormende top.

De nieuwe wijze van organiseren en leiderschap binnen HZ is een voorwaarde om vorm te geven aan de gewenste cultuur en de daarbij behorende transitie.

1.2 Personele gevolgen en was wordt lijst

Vanuit de beoogde transitie weergegeven in het reorganisatieplan (zie paragraaf 1.1) is door het College van Bestuur besloten dat per in te stellen domein (drie domeinen) één directeur zal worden aangesteld, die integraal verantwoordelijk is voor onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering binnen het domein. Deze domeindirecteuren en de directeur diensten vormen samen met de voorzitter van het College van Bestuur een overlegplatform (algemene directie), waarbij de voorzitter College van Bestuur eindverantwoordelijkheid heeft.

De huidige clusters van academies (vier clusters) zijn destijds in beginsel ingericht met een tweehoofdige directie (twee academiedirecteuren). Daarvan zijn op dit moment twee posities niet ingevuld na het vrijwillig vertrek van twee academiedirecteuren. Dientengevolge heeft het College van Bestuur besloten om die twee niet ingevulde posities te laten vervallen. Op dit moment zijn binnen HZ zes academiedirecteuren werkzaam.

Deze zes academiedirecteuren zijn binnen de clusters ingezet op ofwel de taken van een managing director (focus op bedrijfsvoering in relatie tot onderwijs en onderzoek) ofwel de taken van een dean (focus op de ontwikkeling van onderwijs en onderzoek).

Het College van Bestuur is eveneens tweehoofdig. Met het oog op het verbeteren van de integraliteit, het reduceren van horizontale en verticale disconnecties én de beoogde kanteling van de organisatie is gekozen om af te stappen van tweehoofdige leiding. De domeinen en het College van Bestuur kennen straks nog één domeindirecteur en een eenhoofdige College van Bestuur.

De reorganisatie, zoals beschreven in het vastgestelde reorganisatieplan, heeft rechtspositionele gevolgen voor academiedirecteuren, nu de functie van academiedirecteur vervalt per 1 januari 2019.

WAS

Was			
	Functie	FTE	FUWA-schaal
1.	Academiedirecteur	1,0	14
2.	Academiedirecteur	1,0	14
3.	Academiedirecteur	1,0	14
4.	Academiedirecteur	1,0	14
5.	Academiedirecteur	1,0	14
6.	Academiedirecteur	1,0	15

Totaal 6

NB bij 6. Een van de zes academiedirecteuren is voor 0,5 fte benoemd als directeur Centre of Expertise Delta Technology (CoE DT) (schaal 15) en voor 0,5 fte als academiedirecteur, in de rol van dean (schaal 14). De functie van academiedirecteur vervalt. De directeur CoE DT is aangesteld door de drie participerende hogescholen in het CoE DT en staat daarmee deels los van de HZ. De functie van directeur CoE DT blijft ook in de nieuwe situatie bestaan.

WORDT

Wordt			
	Functie	FTE	FUWA-schaal
1.	Domeindirecteur	1,0	Ntb cf. fuwatraject
2.	Domeindirecteur	1,0	Ntb cf. fuwatraject
3.	Domeindirecteur	1,0	Ntb cf. fuwatraject
4.	Directeur diensten	1,0	Ntb cf fuwatraject
5.	Directeur CoE (DT)	0,5	15

Totaal 4,5

NB bij 5. De invulling van de werkzaamheden van directeur CoE DT blijft ongewijzigd in de nieuwe situatie.

Kwantitatief gezien is de discrepantie tussen de huidige situatie en de toekomstige situatie conform de was-wordt lijst $6 \text{ fte} - 4,5 \text{ fte} = 1,5 \text{ fte}$.

De functies uit de wordt-lijst, met uitzondering van de functie onder nummer 5, worden in de eerste week van september intern vacant gesteld binnen HZ.

1.3 Reden voor sociaal plan

De personele gevolgen, voortvloeiend uit het reorganisatieplan, kennen zowel een kwantitatieve als kwalitatieve component. Concreet zijn er op dit moment zes academiedirecteuren (6 fte), waarvan de functie gaat vervallen per 1 januari 2019. Daarmee ontstaat er zoals uitgelegd in 1.2 conform de was-wordt lijst in kwantitatieve zin een formatief verschil van 6 minus 4,5 fte, te weten 1,5 fte.

Omdat HZ heeft gekozen voor een andere stijl van leiderschap: van hiërarchisch leiderschap naar dienend leiderschap en een integrale verantwoordelijkheid van het totale domein (éénhoofdig) vragen de functies van domeindirecteur en directeur diensten andere competenties. Daarmee is ook sprake van een kwalitatieve component die bepalend is voor het selecteren van kandidaten voor de functies van domeindirecteur en directeur diensten. Daarnaast gaan de nieuwe domeindirecteuren en de directeur diensten, intensiever samenwerken. Besloten is dat dit team complementair aan elkaar moet zijn als het gaat om kennis, vaardigheden en vooral ook persoonskenmerken. Dit geeft een extra kwalitatieve dimensie aan de selectie van de domeindirecteuren en directeur diensten. De functie van academiedirecteur is niet uitwisselbaar met de functies van domeindirecteur en directeur diensten.

1.4 Werkingssfeer en doelgroep

Onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen:

- De AD-medewerkers, die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen, zijn academiedirecteuren - functiereeks leidinggevend D schaal 14 -, waarvan de functie per 1 januari 2019 vervalt als gevolg van de huidige reorganisatie. Daarnaast vervalt een deel van de werkzaamheden van de directeur die de directie over het CoE DT en academiemanagement combineert, te weten de 0,5 fte die aan het academiemanagement wordt besteed. Hiermee valt betreffende AD-medewerker onder de werkingssfeer van het sociaal plan.

1.5 Doel, uitgangspunten en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen

Het sociaal plan vloeit voort uit het reorganisatieplan. Het initiatief tot de reorganisatie en het sociaal plan komt vanuit de werkgever. Het sociaal plan is een collectieve regeling die is overeengekomen door de werkgever en de vakorganisaties. Het doel van voorliggend sociaal plan is:

Een sociaal plan waarmee we op zorgvuldige, rechtvaardige en verantwoorde wijze tot veranderingen in de omvang en inhoud van het werk kunnen komen en de nadelige gevolgen van AD-medewerkers zoveel als mogelijk beperken.

Daarbij is het volgende van kracht:

- Geen gedwongen ontslag en focus op behoud van passende arbeid binnen HZ;
- Behoud van het huidige salaris en het huidige salarisperspectief bij interne herplaatsing in een passende functie zoals omschreven bij de begripsbepalingen.

Hierbij gaan we uit van een inspanningsverplichting en wederzijdse verantwoordelijkheid van zowel werkgever als AD-medewerker om in redelijkheid en billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.

Op basis van wederzijdse verantwoordelijkheid, respect en vertrouwen wordt intensief de dialoog gevoerd over het traject met AD-medewerkers, vallend onder dit sociaal plan. Betreffende groep AD-medewerkers wordt door het College van Bestuur geïnformeerd. Daarnaast worden zij via collectieve bijeenkomsten periodiek geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie en het gebruik van de diverse instrumenten en maatregelen. De uitvoering van dit sociaal plan zal vooral maatwerk zijn op individueel niveau, op basis van voor iedereen gelijke procedures en regelingen. Persoonlijke inzet, aandacht en begeleiding leiden tot het beste resultaat.

Het College van Bestuur is te allen tijde verantwoordelijk voor de uitvoering van dit sociaal plan en het maken van afspraken hierover met betrokken AD-medewerkers en de vakorganisaties. Het College van Bestuur laat zich hierbij inhoudelijk ondersteunen door de dienst Personeel & Organisatie Ontwikkeling (P&OO).

1.6 Looptijd

Dit sociaal plan gaat in per 1 juli 2018 en eindigt uiterlijk 1 augustus 2019. Het sociaal plan bestaat uit twee fases zoals in paragraaf 1.9 is beschreven.

Het sociaal plan kan in overleg met de vakorganisaties op elk moment worden beëindigd als wordt vastgesteld door het College van Bestuur dat er geen sprake meer is van boventalligheid voor de doelgroep van dit sociaal plan. In overleg met de vakorganisaties kan worden afgeweken van de inhoud van dit sociaal plan.

1.7 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule

In geval van veranderende wet- en regelgeving, kan het College van Bestuur een beslissing nemen die van dit plan in gunstige zin afwijkt conform deze wet- en regelgeving, maar die wel met de strekking van dit plan overeenkomt.

Daar waar de instrumenten van vrijwillige mobiliteit niet voldoende blijken te zijn, dan wel wanneer de toepassing van het Sociaal Plan naar de mening van het College van Bestuur van HZ anderszins zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan het College van Bestuur van HZ een beslissing nemen die in gunstige zin afwijkt van het sociaal plan in de vorm van een maatwerkoplossing voor een AD-medewerker.

In overleg met de vakorganisaties kunnen onvoorziene omstandigheden leiden tot een aanpassing van het sociaal plan.

Vakorganisaties worden in kennis gesteld van het toepassen van de hardheidsclausule.

1.8 Openbaarmaking

Het sociaal plan zal persoonlijk met AD-medewerkers worden besproken en toegelicht en zal vervolgens aangemeld worden als CAO-afpraak bij de Inspectie SZW.

1.9 Opbouw sociaal plan

In het vervolg van dit sociaal plan zullen de verschillende fasen van dit plan nader worden uitgewerkt:

Fase 1 (datum van 1 juli 2018 tot 1 april 2019) is de vrijwillige fase waarin het doel is met behulp van mobiliteit bevorderende maatregelen vrijwillige mobiliteit te realiseren om zodoende de reorganisatiedoelen te behalen. Deze fase van vrijwilligheid is gericht op het vrijwillig plaatsen op interne (passende) functies dan wel het verlenen van ontslag op eigen verzoek.

Fase 2 (datum van 1 april 2019 tot 1 augustus 2019) is de verplichte fase (gedwongen herplaatsing) waarin alle middelen worden ingezet om de betrokken AD-medewerkers te herplaatsen in een passende (structurele) functie binnen de HZ. Fase 2 wordt in dit sociaal plan kort toegelicht. Deze fase zal in overleg met de vakorganisaties verder uitgewerkt worden indien het boventaligheidsprobleem in fase 1 niet is opgelost.

2 Vrijwillige fase (Fase 1) - Instrumenten en maatregelen

2.1 Inleiding

In fase 1 zal direct worden overgegaan tot het stimuleren van vrijwillige mobiliteit van de AD-medewerker middels het beschikbaar stellen van diverse maatregelen/instrumenten om zodoende de reorganisatiedoelen te behalen.

Deze fase van vrijwilligheid is gericht op het vrijwillig plaatsen op interne (passende) functies dan wel het verlenen van ontslag op eigen verzoek.

De vrijwillige fase is per 1 juli 2018 van toepassing op de doelgroep van dit sociaal plan. Deze fase loopt tot 1 april 2019.

2.2 Bevorderen interne mobiliteit - vacatures

Alle vacatures van HZ worden intern kenbaar gemaakt via MyHZ.nl.

De functies van domeindirecteur en directeur diensten, zoals in de wordt-lijst genoemd, met uitzondering van de functie onder nummer 5, worden in de eerste week van september vacant gesteld. De interne procedure hiervoor wordt voor 1 januari 2019 afgerond.

De dienst P&OO onderzoekt of andere vacatures binnen HZ passend kunnen zijn voor de doelgroep van dit sociaal plan. Deze groep AD-medewerkers wordt persoonlijk geïnformeerd over deze vacatures. Voor deze AD-medewerkers geldt dat zij, bij geschiktheid, voorrang hebben bij de invulling van de vacatures binnen HZ.

Als een AD-medewerker, gedurende de looptijd van het sociaal plan een structurele functie binnen HZ aanvaardt met een functieschaal tot maximaal 2 schalen lager, behoudt de werknemer zijn of haar huidige salaris en huidige salarisperspectief naar rato van de werktijdfactor.

AD-medewerkers die per 1 januari 2019 boventallig zijn kunnen worden ingezet voor passend werk waarvan een onderdeel tevens kan zijn het verrichten van tijdelijke vervangende werkzaamheden dan wel inzet op kortdurende projecten ingevolge E1 lid 4 CAO-hbo (2017-2018).

2.3 Bevorderen natuurlijk verloop door externe mobiliteit (ontslag op eigen verzoek)

Naast het bevorderen van de interne mobiliteit wil HZ de gelegenheid bieden om via vrijwillige externe mobiliteit in aanmerking te komen voor een vertrekpremie.

Externe mobiliteit heeft betrekking op het opzeggen van de arbeidsovereenkomst voor de volledige arbeidsomvang met HZ. Het betreft een dienstverband hetwelk uitdrukkelijk op eigen verzoek wordt beëindigd door middel van het indienen van een ontslagbrief gedurende de looptijd van dit sociaal plan. De arbeidsovereenkomst eindigt twee volle kalendermaanden na datum indiening van de ontslagbrief bij het College van Bestuur per de eerste dag van de daaropvolgende kalendermaand.

Voor 1 augustus 2019, of zoveel eerder als het sociaal plan gesloten is, is het de AD-medewerker dan wel de remplaçant (zie begripsbepalingen pag. 3), die met een vertrekpremie ontslag heeft genomen, niet geoorloofd zonder toestemming van het College van Bestuur een dienstverband aan te gaan met, alsmede werkzaamheden te verrichten bij, HZ of een aan HZ gelieerde rechtspersoon.

De AD-medewerker dan wel de remplaçant, die hiervan gebruik maakt, maakt geen aanspraak op uitkeringen die ten laste komen van HZ (zoals bovenwettelijke, na wettelijke en andere uitkeringen uit hoofde van sociale zekerheidswetgeving) en/of op een transitievergoeding.

Een eenmalige vergoeding in de vorm van een vertrekpremie is bedoeld om arbeidsvoorwaardelijke gevolgen op te vangen. Voor het bevorderen van natuurlijk verloop door externe mobiliteit komen, *met inachtneming van de voorwaarden in deze paragraaf 2.3*, voor een vertrekpremie in aanmerking:

1. AD-medewerkers, die in fase 1 ontslag op eigen verzoek indienen;
2. Remplaçanten (zie begripsbepalingen), die via een vaststellingsovereenkomst in fase 1 het dienstverband laten beëindigen op eigen verzoek. Het sociaal plan is daarmee ook van toepassing op de remplaçant.

Voor de berekening van de hoogte van de vertrekpremie wordt een tabel toegepast waaruit blijkt dat de vertrekpremie lager is naarmate de schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst later in de looptijd van dit sociaal plan wordt gedaan.

Berekening vertrekpremie per datum ontslagbrief:								
1 augustus 2018	1 september 2018	1 oktober 2018	1 november 2018	1 december 2018	1 januari 2019	1 februari 2019	1 maart 2019	1 april 2019
12	12	12	12	8	8	6	6	6

De vertrekpremie wordt als volgt berekend:

Het tussen werkgever en AD-medewerker en/of remplaçant overeengekomen maandsalaris (bruto) overeenkomstig de definitie in de cao-hbo (bijlage III), te vermeerderen met een als vaste looncomponent geldende overeengekomen structurele toelage, een en ander naar rato van de betrekkingssomvang, vermenigvuldigd met het hierboven in de tabel genoemde cijfer. Overeengekomen kortingen op het maandsalaris op grond van ouderenregelingen worden buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de vertrekpremie.

Een AD-medewerker of remplaçant kan op niet meer maanden aan vertrekpremie een beroep doen dan het aantal maanden dat resteert tot aan de intreding van de AOW-gerechtigde leeftijd.

2.4 Bevorderen van interne en/of externe mobiliteit - instrumenten en maatregelen

In het kader van het bevorderen van interne en externe mobiliteit zijn een aantal instrumenten en maatregelen in te zetten binnen de looptijd van het sociaal plan. Het doel van deze inzet is het bieden van ondersteuning bij het continueren van de loopbaan in een passende andere functie binnen HZ dan wel buiten de HZ. Hiervoor stelt HZ de volgende instrumenten en maatregelen ter beschikking:

- **Loopbaanonderzoek, loopbaancoaching, professionalisering en/of outplacement**

Ten behoeve van het vergroten van het werkgelegenheidsperspectief, c.q. het verkrijgen van een andere werkplek binnen dan wel buiten de HZ, faciliteert HZ een aantal maatregelen zoals scholing, coaching, loopbaanonderzoek en outplacement. De AD-medewerker kan hiervoor een

gemotiveerde aanvraag doen. De facilitering (in tijd en/of studiekosten) wordt toegewezen indien deze maatregelen bijdragen aan verbetering van de arbeidsmarktpositie en bevordering naar ander werk.

Totaal budget voor deze maatregelen per AD-medewerker: max. €7.500 exclusief BTW.

2.5 Overige bepalingen

- **Vacaturestop**

Vanaf 1 juli 2018 tot 1 april 2019 geldt een externe vacaturestop voor passende functies, zolang er sprake is van boventalligheid, dan wel het sociaal plan niet gesloten is. Ten aanzien van bijzondere gevallen waarop afwijking gewenst is wordt hierover eerst overleg gevoerd met de vakorganisaties.

- **Overige mogelijkheden**

Naast de hierboven genoemde instrumenten en maatregelen hebben AD-medewerkers en remplaçanten de mogelijkheid om met eigen voorstellen te komen. Individuele voorstellen zullen zorgvuldig worden overwogen door het College van Bestuur en worden beoordeeld in de geest van dit sociaal plan.

- **Vervallen van financiële verplichtingen van de AD-medewerker**

Indien er sprake is van een nog openstaande financiële verplichting van de AD-medewerkers en remplaçanten jegens HZ, bijvoorbeeld uit hoofde van een terugbetalingsregeling voor studie- of verhuiskosten, dan vervalt de desbetreffende financiële verplichting bij gebruikmaking van de vertrekpremie.

3.1 Inleiding

Dit sociaal plan gaat in per 1 juli 2018 en eindigt uiterlijk 1 augustus 2019. Het sociaal plan bestaat uit twee fases zoals in paragraaf 1.9 is beschreven.

Indien wordt vastgesteld door het College van Bestuur dat geen sprake meer is van boventalligheid voor de doelgroep van dit sociaal plan, kan dit sociaal plan in overleg met de vakorganisaties op elk moment worden beëindigd. In overleg met de vakorganisaties kan worden afgeweken van de inhoud van dit sociaal plan.

Fase 1 wordt opgevolgd door fase 2 indien de boventalligheid in fase 1 niet is opgelost. In en na overleg met de vakorganisaties wordt fase 2 in een regeling uitgewerkt, alleen indien de reorganisatiedoelen dan nog niet zijn behaald. Voordat fase 2 in werking treedt, wordt opnieuw overleg gevoerd en afstemming gezocht met de vakorganisaties.

De tweede fase (datum van 1 april 2019 tot 1 augustus 2019) van het sociaal plan is gedwongen van karakter. Deze fase betreft gedwongen herplaatsing van de AD-medewerkers in een passende (structurele) functie binnen de HZ. Hierbij is hetgeen in paragraaf 1.5 is weergegeven van kracht.

4 Bezwaar

1. De AD-medewerker of remplaçant die van mening is dat dit sociaal plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan schriftelijk beroep indienen tegen een besluit van de werkgever bij de interne commissie van beroep, binnen 10 werkdagen na ontvangst van een voor beroep vatbare beslissing beroep.

2. Het beroep moet:

- schriftelijk worden ingediend bij de ambtelijk secretaris van de commissie van beroep (poo@hz.nl),
- ondertekend zijn en dient tenminste te bevatten:
 - a. naam en adres van belanghebbende,
 - b. dagtekening,
 - c. een omschrijving van het besluit waartegen het beroep is gericht,
 - d. de gronden van het beroep,
 - e. een volmacht, indien het beroep niet door belanghebbende, maar door een ander namens hem wordt ingediend.

Het indienen van beroep heeft geen schorsende werking op het besluit.

3. De commissie van beroep bestaat uit drie leden, te weten:

- een voorzitter, voorgedragen door het college van bestuur van de HZ, en benoemd met instemming van de twee overige leden;
- een lid namens de werkgever;
- een lid namens de gezamenlijke vakorganisaties.

4. Het ambtelijk secretariaat wordt gevoerd door de dienst P&OO.

5. De commissie toetst of een besluit niet in strijd is met dit sociaal plan en of het besluit in redelijkheid tot stand is gekomen.

6. De commissie is bevoegd een zwaarwegend advies uit te brengen aan het College van Bestuur.

7. De ambtelijk secretaris zal de commissie van beroep binnen tien werkdagen na ontvangst van het beroepsschrift in kennis stellen van het ontvangen beroep.

8. De commissie van beroep zal uiterlijk 30 werkdagen nadat belanghebbende beroep heeft ingesteld, advies uitbrengen aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur zal slechts gemotiveerd van het door de commissie van beroep afgegeven advies kunnen afwijken.

9. De werkwijze van de commissie van beroep is als volgt:

- a. De beraadslagingen van de commissie gebeuren in een voltallige vergadering die niet openbaar is.
- b. De commissie kan besluiten om partijen te horen.

- c. De commissie besluit met meerderheid van stemmen.
- d. Het advies van de commissie wordt onverwijld aan het College van Bestuur kenbaar gemaakt.
- e. Het College van Bestuur neemt vervolgens binnen tien werkdagen een gemotiveerd besluit en informeert de betrokken medewerker en de commissie schriftelijk.
- f. De leden van de commissie hebben geheimhoudingsplicht over de verstrekte gegevens.

10. Het doen van een beroep op de interne commissie van beroep laat de mogelijkheid om een beroep te doen op de civiele rechter onverlet.

Aldus overeengekomen op 22 juni 2018 tussen de volgende partijen en in tweevoud ondertekend door partijen op 28 juni 2018 te Vlissingen.

Voor de stichting HZ University of Applied Sciences



De heer Ir. A.P. de Buck
Voorzitter College van Bestuur

Voor de vakorganisatie



mevrouw A.J.M. Duchateau
AOB



de heer drs. J. Dane
Lid College van Bestuur



mevrouw mr. M.J.E. Biekens
CNV onderwijs – onderdeel van CNV
collectief



de heer G. Karssenberg
UNIENFTO



de heer R.W.M. Huijskens
FNV Overheid