

SOCIAAL PLAN

INOS

Directiefuncties

INLEIDING

1.1. Aanleiding

Op 19 december 2016 is met instemming van de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad het Reorganisatieplan INOS vastgesteld. Onderdeel van dit reorganisatieplan is een herschikking van de directiestructuur.

Met de herschikking wordt beoogd om vorm en inhoud te geven aan een nieuwe besturingsfilosofie en daarbij te komen tot een effectievere en efficiëntere inrichting van directiestructuur. Een voorbeeld hiervan is dat niet alle directeuren meer worden betrokken bij bovenschoolse beleidsvorming. De aanpassing van de directiestructuur past ook in het beleid om, gelet op de financiële uitdagingen waarvoor INOS zich gesteld ziet, in de toekomst kosten te besparen. Enerzijds door een directiefunctie te creëren met, gelet op de daarbij behorende verantwoordelijkheden, een lagere inpassing en anderzijds door de omvang van de directieformatie ook afhankelijk te laten zijn van de omvang van de school en dus niet altijd meer uit te gaan van full timers. Hiermee ontstaat een evenwichtigere balans in directieformatie.

Overeenkomstig het Reorganisatieplan gaan alle scholen onderdeel uitmaken van een organisatorische eenheid van minimaal twee scholen. De organisatorische eenheid is zo ingericht dat er een aantoonbare meerwaarde is voor de samenwerking (bijv. gebiedsgericht, op basis van concepten, leerling populatie, versterkend op gewenste cultuur). Binnen de organisatorische eenheid krijgt elke school een eigen directielid (te noemen: directeur). Dit betekent dat elke nog te vormen organisatorische eenheid een directieteam kent, bestaande uit twee of meer directieleden, waarbij één directielid de voorzitter van de directie is. Alleen de Directievoorzitter participeert in het directeurenberaad/MTO. Binnen de organisatorische eenheid geldt functiedifferentiatie op directieniveau. De Directievoorzitter is formeel eindverantwoordelijk directeur en hiërarchisch leidinggevende van de overige directieleden. Alle directieleden hebben integrale verantwoordelijkheid op schoolniveau. De voorzitter draagt integrale eindverantwoordelijkheid voor de organisatorische eenheid.

Dit vraagt om een aanpassing in het functiehuis, immers er wordt uitgegaan van functiedifferentiatie. Alle huidige directiefuncties, die in onderstaand schema zijn benoemd, komen te vervallen. In het functiehuis wordt de functie Locatiedirecteur in schaal DB opgenomen. Voor de directeur die de rol van voorzitter vervult wordt de functie van Directievoorzitter van de organisatorische eenheid (DC) in het functiegebouw opgenomen. Alleen de voorzitter vervult immers een bovenschoolse rol en is hiërarchisch verantwoordelijk voor de overige directie en voor de volledige organisatorische eenheid. Het opnemen van deze nieuwe functies in het functiegebouw geschiedt overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 5 van de CAO PO 2016-2017, onder andere inhoudende dat voor deze aanpassing van het functiegebouw de instemming noodzakelijk is van de GMR.

Uitgangspunt van de reorganisatie van de directiefuncties is dat alle zittende directeuren worden benoemd in een passende functie bij de werkgever. In het kader van deze reorganisatie worden alle directeuren in de gelegenheid gesteld om te solliciteren naar de functie van Directievoorzitter van de organisatorische eenheid (DC). De directeuren die niet worden geplaatst in de functie van Directievoorzitter kunnen allemaal worden herplaatst in de functie van Locatiedirecteur DB.

De doelstelling voor de reorganisatie van de directiefuncties is als volgt:

Huidige bezetting (WAS)	Schaal	FTE	Aantal personen
Directeur INOS	DC	16,6827	17
Directeur INOS (SBO)	DC uitloop	1,0000	1
Directeur INOS REC	DD	1,9000	2
Directeur in opleiding	AC	1,0000	1
Directeur in opleiding	DA	2,9649	3
Totaal		23,5476	24
Nieuwe bezetting (wordt)	Schaal	FTE*	Aantal personen
Locatiedirecteur	DB	*	17
Directievoorzitter	DC	*	10
Totaal			27

*De omvang van de FTE van de nieuwe bezetting is afhankelijk van welke directeuren als Locatiedirecteur en welke directeuren als Directievoorzitter worden benoemd. Dit omdat directeuren in principe hun eigen wtf behouden.

De leeftijdsopbouw van het huidige bestand aan directeuren is opgenomen in bijlage 1 bij dit plan.

De beoogde datum waarop de benoemingen in de nieuwe directiefuncties plaatsvindt is 1 augustus 2017. In dit Sociaal Plan zijn de maatregelen opgenomen om de rechtspositionele gevolgen van deze reorganisatie te regelen.

1.2. Vaststelling Sociaal Plan

Tussen de vakbonden en het College van Bestuur van INOS is op 1 februari 2017 een onderhandelaarsakkoord bereikt over dit Sociaal Plan. Op 8 februari 2017 heeft hierover een ledenraadpleging door de vakbonden plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten van deze ledenraadpleging hebben de vakbonden en de het College van Bestuur van INOS op 8 februari 2017 dit plan ondertekend.

Met ingang van 8 februari 2017 treedt dit Sociaal Plan in werking.

ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN SOCIAAL PLAN

2.1. Begripsbepaling

Bevoegd gezag

INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda verder te noemen als werkgever, vertegenwoordigd door het College van Bestuur van INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

Bruto maandsalaris

Het brutobedrag dat voor de werknemer op basis van de overeengekomen werktijdfactor per maand is vastgesteld overeenkomstig de van toepassing zijnde schaal en regelnummer (volgens de bijlagen A1 tot en met A4 van de CAO PO) evenals naar rato de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel andere conform de CAO PO geldende toeslagen conform artikel A9 van de CAO PO.

CvB

College van Bestuur van INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

CAO PO

De vigerende CAO Primair Onderwijs.

Dienstverband

Een benoeming voor onbepaalde tijd bij de werkgever.

Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie bij de werkgever die niet als passend geclassificeerd kan worden, maar die de werknemer desondanks bereid is te accepteren.

Functie

Het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiende uit zijn benoeming in een functie zoals opgenomen op zijn akte van benoeming moet worden verricht.

Overplaatsing

Wijziging van de werkplek van de werknemer zonder aanpassing van de functie conform het bepaalde in artikel 10.6 van de CAO PO.

Passende functie

Van een passende functie bij de werkgever is sprake indien:

- de functie-inhoud met de nodige inspanningen en binnen redelijke termijn aansluit bij de huidige werkzaamheden;
- de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden van de werknemer;
- de inschaling van de nieuwe functie ten opzichte van de huidige functie maximaal 2 salarisschalen verschilt.

(P)GMR

De Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zoals bedoeld in artikel 4 van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) c.q. het personeelsdeel van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Herplaatsing

Het belasten van een werknemer met werkzaamheden in een andere functie bij de werkgever.

Reorganisatie

Een verandering in de organisatie van 1 of meer scholen of een centrale dienst, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaat met ingrijpende personele gevolgen.

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan is het document waarin de personele gevolgen worden geregeld die voortvloeien uit de taakstellingen die zijn opgenomen in het reorganisatieplan.

Uitwisselbare functie

Het criterium zoals dat door UWV wordt gehanteerd bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, te weten uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Vakbonden

1. Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS);
2. Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid;
3. CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief (CNV);
4. Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv).

Werknemer

Een personeelslid met een arbeidsovereenkomst met INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda en die valt onder de werkingssfeer van dit sociaal plan.

Werkgever

INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda.

2.2. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de werkgever hebben in de functie van Directeur INOS, Directeur INOS REC of Directeur INOS i.o.

2.3. Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking 8 februari 2017 en duurt voort tot en met 1 augustus 2017. ¹

2.4. Verantwoordelijkheid werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit Sociaal Plan en spant zich in om de te realiseren reorganisatie op een zorgvuldige en transparante wijze uit te voeren. De werkgever draagt er zorg voor dat er een zodanig samenspel plaatsvindt dat er sprake is van een optimaal evenwicht tussen belangen van de organisatie en belangen van werknemers.

2.5. Verantwoordelijkheid werknemers

De werknemer die een beroep doet op financiële maatregelen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de werkgever gevraagde ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Het opzettelijk verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals opzettelijk oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van het gebruikmaken

¹ Indien het, om welke omstandigheid dan ook, niet mogelijk blijkt de herplaatsing te realiseren uiterlijk met ingang van 1 augustus 2017 maar op een latere datum, dan blijven de bepalingen in dit Sociaal Plan van toepassing tot en met de datum van die herplaatsing.

van de instrumenten opgenomen in het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van de inmiddels krachtens het Sociaal Plan betaalbaar gestelde bedragen.

2.6 Externe vacaturestop

In de functies Directeur INOS, Directeur INOS REC of Directeur INOS i.o. kunnen geen nieuwe benoemingen meer plaatsvinden. Voor de functies van Directievoorzitter van de organisatorische eenheid (DC) en de functie van Locatiedirecteur (DB) geldt een externe vacaturestop tot aan het moment dat alle werknemers genoemd in 2.2 zijn herplaatst of daarmee in het licht van het bepaalde in artikel 4.1. andere afspraken zijn gemaakt. Voor na de herplaatsing, genoemd in de vorige volzin, resterende directievacatures geldt dat interne kandidaten voorrang hebben, mits zij voldoen aan de gestelde functie-eisen.

2.7. Overleg

Vanaf de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan vindt periodiek (minimaal 1x per kwartaal) een mondelinge dan wel schriftelijke evaluatie plaats door de werkgever met de vakbonden over de stand van zaken. Het overleg zal worden gevoerd op basis van het DGO-reglement zoals opgenomen in de CAO-PO.

2.8. Wijzigingen en hardheidsclausule

Bij het afsluiten van dit Sociaal Plan is uitgegaan van de CAO PO 2016-2017 die door zal lopen tot 1 oktober 2017 conform artikel 1.6 van de CAO PO. Indien zich in wet- en regelgeving of de van toepassing zijnde cao wijzigingen voordoen die invloed hebben op hetgeen is afgesproken, treden partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg om deze wijzigingen in te passen in het Sociaal Plan, zoveel als mogelijk in lijn met het doel en de strekking van de gemaakte afspraken. Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen afwijken van het Sociaal Plan ten gunste van de werknemer indien dit met de doelstelling en strekking van dit Sociaal Plan overeenkomt. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Tegen een besluit over het al dan niet toepassen van de hardheidsclausule kan bewaar worden aangetekend overeenkomstig de bezwaarprocedure opgenomen in bijlage 2 bij dit Sociaal Plan. De vakbonden worden in het kader van de evaluatie genoemd onder 2.7, op de hoogte gesteld van besluiten waarbij een beroep is gedaan op de hardheidsclausule.

2.9. Informatie en communicatie

De voortdurend te informeren geledingen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zijn: de betrokken werknemers, de (P)GMR; de vakbonden en de Raad van Toezicht.

2.10. Bezwaarprocedure

Een individuele werknemer die rechtstreeks getroffen wordt door schriftelijke (incl. e-mails) besluiten, die door de werkgever in het kader van het Sociaal Plan zijn genomen, kan bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie die met dit Sociaal Plan wordt ingesteld. Deze bezwaarprocedure is als bijlage 2 bij dit Sociaal Plan gevoegd.

HERPLAATSING

3.1. Uitgangspunten

Voor de benoeming van de betrokken werknemer in de nieuwe functies Locatiedirecteur DB en Directievoorzitter DC gelden de volgende uitgangspunten:

Elke werknemer die onder de werkingssfeer valt van dit Sociaal Plan komt in aanmerking voor een benoeming in de functie van Directievoorzitter DC of Directeur DB;

- Indien een werknemer niet wordt benoemd in de functie van Directievoorzitter dan wordt hem door de werkgever de functie van Locatiedirecteur DB aangeboden;
- Voor de functie van Directievoorzitter dienen werknemers te solliciteren, voor de functie van Locatiedirecteur DB is dat niet noodzakelijk, tenzij geopteerd wordt voor een andere school dan de school waar de werknemer voor de herplaatsing aan is verbonden;
- De sollicitatieprocedure naar de functie van Directievoorzitter vindt plaats overeenkomstig het vigerende wervings- en selectiebeleid bij interne vacatures voor zover daarvan in dit sociaal plan niet van af is gegaan;
- De benoeming van de werknemers in een nieuwe functie is beoogd per 1 augustus 2017.
- Conform het bepaalde in paragraaf 4.2 hebben werknemers ook de mogelijkheid om te solliciteren op andere interne vacatures bij de werkgever.

3.2. Procedure

De werknemers, vallend onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, die daarin geïnteresseerd zijn dienen binnen 7 dagen na de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan hun interesse voor de functie van Directievoorzitter van een organisatorische eenheid bij het CvB kenbaar te maken. Ook eventuele mobiliteitswensen (de keuze voor een andere school) dienen voor die datum te worden aangegeven bij het CvB.

Werknemers die in aanmerking wensen te komen voor de functie van Directievoorzitter van een organisatorische eenheid dienen daartoe een motivatiebrief te overleggen. Er zal vervolgens een gesprek plaatsvinden met de voorzitters van de MR's met het Hoofd P&O als technisch voorzitter, er wordt een advies gevraagd aan de staf en aan de overige in de organisatorisch eenheid betrokken directieleden. Daarna vindt een eindgesprek plaats met het CvB en de bestuurssecretaris. Besluitvorming vindt vervolgens plaats mede op basis van de in het verleden gevoerde functioneringsgesprekken, de adviezen vanuit de MR's en een assessment.

Als een werknemer opteert voor een Locatiedirecteurschap aan een andere school dan de school waarvoor hij nu de verantwoordelijkheid draagt, vindt de reguliere procedure plaats met de benoemingsadviescommissie van de school.

De besluiten over de benoeming in de functie van Directievoorzitter en Locatiedirecteur worden genomen door het CvB.

3.3. Afspraken rondom de benoeming in nieuwe directiefunctie

Ten aanzien van de benoemingen in een functie van Directievoorzitter of Locatiedirecteur gelden de volgende afspraken:

- Het ontslag en de herbenoeming in de nieuwe functie worden schriftelijke bevestigd aan de werknemer voor 1 mei 2017. De benoeming in de nieuwe functie vindt plaats per 1 augustus 2017.
- De benoeming in een nieuwe functie geschiedt, tenzij tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt, voor dezelfde werktijdfactor als de werktijdfactor van de werknemer op 31 juli 2017.
- Op de vaststelling van het salaris in de nieuwe functie zijn inpassingsregels van toepassing zoals vermeld in hoofdstuk 6 van de CAO PO.
- Het ontslag en de herbenoeming van de werknemer in het kader van dit Sociaal Plan leidt niet tot aantasting van de opgebouwde diensttijd van de werknemer bij de werkgever.
- Werknemers maken ter zake het ontslag en de herbenoeming in de nieuwe functie geen aanspraak op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW.
- Werknemers die als gevolg van het ontslag en herbenoeming worden benoemd in een functie met een lagere inschaling dan de functie die zij hebben bekleed voorafgaande aan hun

herbenoeming, behouden hun salaris en salarisuitzicht verbonden aan de functie waarin zij waren benoemd op 31 juli 2017. Het gestelde in de vorige volzin geldt alleen bij een herplaatsing in de functie van Directievoorzitter of Locatiedirecteur. Deze salarisgarantie wordt betaalbaar gesteld in de vorm van een toekenning van een garantieschaal. Deze garantieschaal is volledig pensioengevend, telt op dezelfde wijze als het reguliere salaris mee in de berekeningsgrondslag van andere vergoedingen als bedoeld in artikel A9 van de CAO PO (zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage) en zal in de toekomst tevens wordt aangepast aan de in de CAO PO afgesproken initiële salarisaanpassingen.

OVERIGE VOORZIENINGEN

4.1. Vertrek

Indien de werknemer niet in aanmerking is gekomen of wenst te komen voor een benoeming in de functie van Directievoorzitter, zelf ook niet in aanmerking wenst te komen voor een benoeming in de functie van Directeur DB en ook niet in een andere functie wordt benoemd bij de werkgever met ingang van uiterlijk 1 augustus 2017, dan is de werkgever bereid mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, waarbij de werknemer aanspraak maakt op eenmalige vertrekpremie ter hoogte van drie bruto maandsalarissen, indien de werknemer uiterlijk per 1 augustus 2017 ontslag neemt.

De werkgever is bereid om met de werknemer alternatieve afspraken te maken waarbij de in de vorige alinea opgenomen vertrekpremie op een andere wijze wordt ingezet. Dit is mogelijk op voorwaarde dat de werkgever niet meer kosten kwijt is dan de kosten van de vertrekpremie genoemd in de vorige alinea, dit leidt tot een beëindiging van het dienstverband in de functie van Directeur INOS, Directeur INOS REC of Directeur INOS i.o. uiterlijk per 1 augustus 2017 en dit niet leidt tot uitkeringsaanspraken die ten laste van de werkgever komen.

4.2. Interne vacatures

De medewerkers wiens functie, op grond van het op 19 december 2016 vastgestelde Reorganisatieplan INOS komt te vervallen, hebben, voor zover dat mogelijk is conform Bijlage 1E van de CAO PO, voorrang bij interne vacatures. Medewerkers met een vast dienstverband op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan hebben voorrang boven medewerkers met een tijdelijk dienstverband.

Ondertekening

Aldus overeengekomen in het DGO te Breda op 8 februari 2017 en ondertekend door:

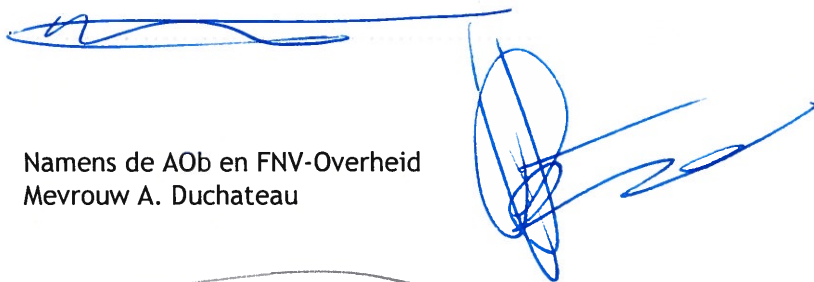
Namens INOS:

Mevrouw N.W. van Son-van Emmerik, lid College van Bestuur



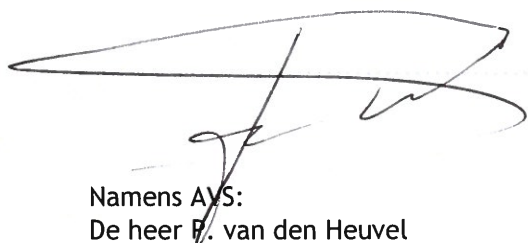
Namens de CNVO (onderdeel van CNV Connectief):

Mevrouw M. Biekens



Namens de AOb en FNV-Overheid

Mevrouw A. Duchateau



Namens AYS:

De heer F. van den Heuvel

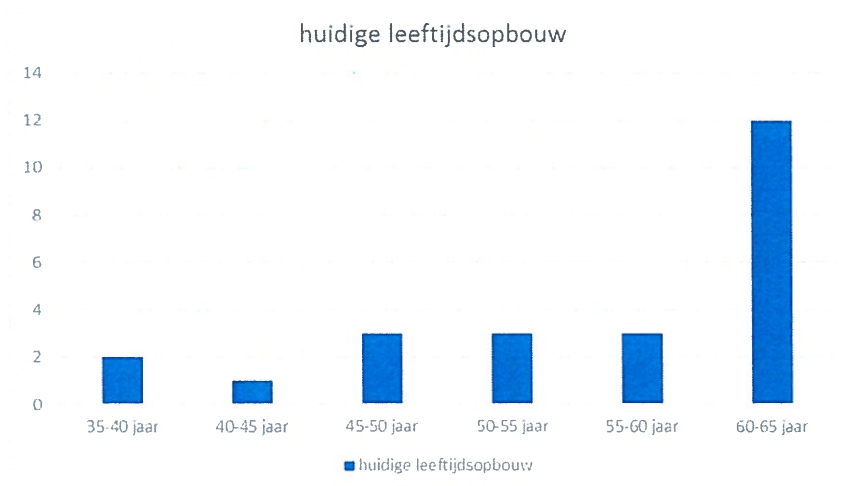
Namens FvOv:

De heer H. van Bergen



Bijlage 1 Leeftijdsopbouw directie INOS

Functie	Leeftijd per 31-07-2017	inschaling per 31-07-2017
Directeur i.o.	36	DA-10
Directeur INOS	37	DC-3
Directeur INOS	44	DC-9
Directeur i.o.	47	DA-11
Directeur INOS	47	DC-16
Directeur INOS	48	DC-12
Directeur INOS	50	DC-10
Directeur INOS	52	DC-16
Directeur INOS	53	DC-16
Directeur INOS	55	DC-16
Directeur INOS	58	DC-16
Directeur INOS	59	DC-11
Directeur INOS	60	DC-16
Directeur INOS	60	DC-16
Directeur INOS	60	DC-16
Directeur i.o.	60	DA-13
Directeur INOS	60	DC-11
Directeur INOS REC	61	DD-18
Directeur INOS (SBO)	61	DC-18
Directeur INOS	61	DC-16
Directeur INOS REC	62	DD-18
Directeur i.o.	62	AC-18
Directeur INOS	63	DC-16
Directeur INOS	64	DC-16



Bijlage 2: Bezwaarprocedure

Samenstelling bezwarencommissie

De bezwarencommissie, bestaande uit een voorzitter en twee leden, alsmede hun plaatsvervangers, wordt door de werkgever benoemd en ontslagen. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de GMR, niet zijnde een werknemer. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever, niet zijnde een lid van het College van Bestuur. De benoeming van een onafhankelijk voorzitter geschiedt op voordracht van de leden van de bezwarencommissie. Personen die direct of indirect een belang kunnen hebben bij zaken die worden behandeld door de bezwarencommissie of bij de organisatie van de werkgever, kunnen geen lid van de bezwarencommissie worden.

Taken en bevoegdheden van de bezwarencommissie

De taken en bevoegdheden zijn als volgt:

- De bezwarencommissie behandelt bezwaren van individuele werknemers die rechtstreeks getroffen worden door in het kader van het Sociaal Plan genomen besluiten;
- De commissie toetst of het besluit al dan niet in strijd is met het Sociaal Plan en of het besluit in redelijkheid tot stand is gekomen;
- De bezwarencommissie adviseert de werkgever omtrent de haar voorgelegde bezwaren.

Bezwaarprocedure

De bezwaarprocedure is als volgt:

- Beslissingen ten aanzien van een individuele werknemer die op basis van het Sociaal Plan worden genomen, staan open voor bezwaar door de betreffende werknemer;
- De rechtstreeks in zijn belang getroffen werknemer kan tegen een beslissing als hierboven bedoeld binnen 15 werkdagen nadat de betreffende beslissing schriftelijk is medegedeeld, schriftelijk gemotiveerd bezwaar bij de werkgever aantekenen;
- De werkgever zendt het ontvangen bezwaar onverwijld door aan de commissie;
- De werkgever beslist niet eerder op de gemaakte bezwaren dan nadat de bezwarencommissie schriftelijk advies heeft uitgebracht;
- De bezwarencommissie brengt een advies uit aan de werkgever. Een afschrift daarvan wordt toegezonden aan belanghebbende;
- Binnen 15 werkdagen na ontvangst van een haar voorgelegd bezwaar, hoort de bezwarencommissie de betrokken werknemer. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman;
- De bezwarencommissie brengt binnen 10 werkdagen nadat de betrokken werknemer is gehoord, advies uit aan de werkgever. Dit advies wordt met redenen omkleed en door de voorzitter van de commissie ondertekend. De betrokken werknemer wordt van de inhoud van het advies in kennis gesteld;
- De werkgever neemt binnen 15 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 afwijking van het advies van de bezwarencommissie motiveert de werkgever de overwegingen;
- Het bezwaarschrift heeft geen opschortende werking.

Werkwijze m.b.t. bezwaarschriften

De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

Kosten

De kosten van de bezwaarprocedure komen voor rekening van de werkgever.

Beroep

De bezwarenprocedure weerhoudt de betrokken werknemer niet van een externe beroepsgang.