

Dienstenheid Personeel & Organisatie
Breda, 's-Hertogenbosch, Tilburg

Sociaal Statuut Avans Hogeschool

1 januari 2023

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Definities	3
3. Reorganisatie en Sociaal Plan	5
4. Fase 1	6
5. Fase 2	7
6. Bezwarenprocedure	7
7. Hardheidsclausule	8
8. Aanmelding en looptijd	8
9. Overig	8
10. Ondertekening	9
Bijlage: Bezwarenreglement sociaal plan	10

1. Inleiding

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de wijze waarop Avans zal handelen bij eventuele reorganisaties op hoofdlijnen duidelijk is voor zowel haar medewerkers als voor de organisatie.

Tijdens het lokale overleg tussen de cao-partijen is gesproken over de wijze waarop Avans zal omgaan met de sociale gevolgen van een reorganisatie voor medewerkers van Avans. De hierover gemaakte afspraken op hoofdlijnen zijn vastgelegd in dit Sociaal Statuut (hierna te noemen Statuut). Het Statuut heeft als doel kaders te scheppen voor een duidelijke en transparante procedure om als gevolg hiervan slagvaardig te kunnen zijn. Dit Statuut is oorspronkelijk in 2017 opgesteld en sindsdien meerdere keren verlengd.

Het realiseren van (vrijwillige) mobiliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel Avans als de medewerker. Met vrijwillige mobiliteit wordt geprobeerd een grote reorganisatie met gedwongen ontslagen (gebaseerd op een sociaal plan) te voorkomen en medewerkers zoveel als mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

2. Definities

De volgende definities zijn in dit Statuut van toepassing:

AMR: Avans Hogeschool Medezeggenschapsraad: de medezeggenschapsraad als bedoeld in artikel 10.17 van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW). Op het niveau van een organisatieonderdeel is er medezeggenschap in de vorm van een Academieraad of Dienstraad.

Avans: Avans Hogeschool, uitgaande van de Stichting Avans.

Bezwarencommissie: de commissie die tot taak heeft om schriftelijk ingediende bezwaren van individuele medewerkers inzake de toepassing van een Sociaal Plan te behandelen, te toetsen en hierover advies uit te brengen.

Bezwarenreglement: een reglement op basis waarvan een medewerker een bezwaarschrift kan indienen bij de bezwarencommissie Sociaal Plan.

Boventallige functie: is de functie die komt te vervallen als gevolg van opheffing van de functie in zijn geheel of vermindering van het aantal formatieplaatsen voor de functie.

Cao: de vigerende collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs.

Flexkracht: de uitzend, de detacheer- en/of payrollkracht die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 7:690 BW en 7:692 BW is ingeleend door Avans, alsmede de opdrachtnemer die middels een overeenkomst tot opdracht (artikel 7:400 BW) is ingehuurd door Avans.

Functie: het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens de door de medewerker met Avans gesloten arbeidsovereenkomst.

Functieschaal: de salarisschaal die hoort bij een functie.

Herplaatsing: het benoemen van een medewerker met een boventallige functie of de met ontslag bedreigde medewerker in een andere (naar aard en of niveau) passende functie.

Inkomen: de bezoldiging, te weten: de som van het salaris, de vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en toelagen waarop de medewerker aanspraak heeft.

Loopbaanadviescentrum: de afdeling van Avans die aan de medewerker ondersteuning biedt bij het zoeken naar een andere functie in het kader van vrijwillige of gedwongen mobiliteit.

Medewerker: de persoon die een arbeidsovereenkomst met Stichting Avans is aangegaan behoudens de persoon die de functie van student-assistent als bedoeld in artikel H-11 vervult.

Met ontslag bedreigde medewerker: de medewerker werkzaam bij een organisatorische eenheid waarover Avans en vakorganisaties het eens zijn dat personeelsreductie dient plaats te vinden en die bij aanvang van fase 2 op naam is aangewezen als met ontslag bedreigd.

Organisatorische eenheid: een onderdeel dat op basis van samenhangende activiteiten duidelijk herkenbaar is als zelfstandig onderdeel en door Avans als zodanig wordt aangewezen in een organogram. Een actueel organogram is onderdeel van het reorganisatieplan.

Overplaatsing: het zonder rechtspositionele gevolgen plaatsen van een medewerker in een zelfde functie op een andere plek in de organisatie.

Passende functie: hiervan is sprake als de met ontslag bedreigde medewerker naar het oordeel van Avans beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk wordt geacht om de functie naar behoren uit te kunnen oefenen, dan wel waarvoor de medewerker binnen een redelijke termijn geschoold kan worden en die hem redelijkerwijs kan worden opgedragen. De passendheid van de functie wordt hierbij beperkt tot maximaal twee functieschalen lager.

Reorganisatieplan: een plan zoals omschreven in artikel R-1 lid 2 van de cao-hbo.

Salarisgarantie: de garantie, gegeven bij herplaatsing in een passende functie, dat de medewerker het volledige salaris en salarisperspectief, behorende bij zijn oorspronkelijke functie, behoudt. Indien de medewerker op het moment van overgang beschikt over een bij de oude functie horende toelage, dan komt deze te vervallen indien er geen recht bestaat op deze toelage in de passende functie¹. Deze salarisgarantie kan enkel van toepassing zijn bij een reorganisatie.

Sociaal Plan: een plan zoals bedoeld in artikel R-3 juncto artikel R-4 van de cao-hbo.

Vakorganisaties: partijen die namens de werknemers de cao-hbo hebben afgesloten.

¹ De toelage behorende bij de oude functie komt te vervallen als recht op deze toelage bestond in verband met het verrichten van specifieke activiteiten of vanwege omstandigheden die in/bij de nieuwe passende functie niet terugkeren.

3. Reorganisatie en Sociaal Plan

Volgens de cao-hbo (artikel R-2 lid 1) wordt onder een reorganisatie verstaan:

- De beëindiging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan vanwege bedrijfseconomische of andere redenen.
- Een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- Een belangrijke wijziging in de organisatie van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- Een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking met een andere hogeschool of de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de hogeschool werkzame personen;
- De wijziging van de plaats waar de hogeschool haar werkzaamheden uitvoert.

Indien er sprake is van een voornemen tot een reorganisatie binnen Avans (of binnen een organisatieonderdeel) zal Avans dit voornemen voorleggen aan de medezeggenschap van Avans². Vervolgens wordt met de vakorganisaties in het lokale cao-overleg gezamenlijk vastgesteld of een Sociaal Plan wordt opgesteld.

Voorfase

Indien wordt vastgesteld dat een organisatiewijziging geen negatieve rechtspositionele gevolgen heeft dan kan worden volstaan met een voorfase.

Reorganisatie

Volgens de cao-hbo (artikel R-1 lid 2) bevat het voorgenomen besluit tot reorganisatie een globaal overzicht van:

- de noodzaak voor de reorganisatie;
- de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting;
- de te verwachte gevolgen voor de bij de reorganisatie betrokken personeelsleden;
- de voorgenomen maatregelen naar aanleiding van deze gevolgen en de beweegredenen achter deze voorgenomen maatregelen;
- de te volgen procedure van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie.

Sociaal Plan

Bij het opstellen van een Sociaal Plan (in de zin van artikel R-4 cao hbo) worden afspraken gemaakt conform dit Statuut en de wijze waarop Avans zal omgaan met de negatieve rechtspositionele gevolgen bij mobiliteit als gevolg van de reorganisatie. Elk Sociaal Plan is maatwerk en afhankelijk van de situatie. Tevens wordt in het Sociaal Plan opgenomen voor welke medewerkers het Sociaal Plan geldt en onder welke voorwaarden. Afspraken over de communicatie naar de medewerkers toe maken hier onderdeel van uit.

De reorganisatie zal bestaan uit twee fasen:

- Fase 1: in deze fase is het uitgangspunt dat maatregelen op vrijwillige basis door medewerkers kunnen worden benut. Avans wijst boventallige functies aan. Avans zet mobiliteit bevorderende maatregelen in die beogen zoveel mogelijk medewerkers met een boventallige functie te behouden.

² Welke onderdeel van de medezeggenschap dit binnen Avans zal zijn, is afhankelijk van het feit of de reorganisatie binnen een of meerdere organisatieonderdelen plaatsvindt. Indien de reorganisatie plaatsvindt binnen een bepaald organisatieonderdeel zal het reorganisatieplan aan de dienstraad of academierraad worden voorgelegd.

- Fase 2: in deze fase is het uitgangspunt dat maatregelen op basis van een verplicht karakter worden ingezet. Avans wijst met ontslag bedreigde medewerkers aan. Avans zet mobiliteit bevorderende maatregelen in voor met ontslag bedreigde medewerkers, met als doel deze medewerkers verplicht te herplaatsen om gedwongen ontslag te voorkomen. Indien hierin niet (volledig) wordt geslaagd, volgt ontslag van de betreffende medewerker.

Over de duur en de inhoud van de twee fasen wordt met de vakorganisaties in het lokale cao-overleg overleg gevoerd. De hierover gemaakte afspraken worden vastgelegd in een Sociaal Plan.

4. Fase 1

Avans kan in fase 1 een aantal maatregelen inzetten welke beogen zoveel mogelijk medewerkers met een boventallige functie te behouden. Daar waar deze maatregelen een rechtspositioneel gevolg hebben voor medewerkers, geldt dat de medewerker hiervan gebruik kan maken op vrijwillige basis met een salarisgarantie. Gebruikmaking van de in deze fase te nemen maatregelen door de medewerker is alleen mogelijk als hiermee een feitelijke bijdrage wordt geleverd aan het direct oplossen van boventaligheid. Afspraken over de omvang, duur, de te nemen maatregelen en budgetten in deze fase worden verder uitgewerkt in het Sociaal Plan.

Als maatregelen kunnen in fase 1 onder meer onderstaande instrumenten gelden:

Vacaturestop

Het CvB stelt in beginsel een gehele of gedeeltelijke vacaturestop in eventueel aangevuld met aanvullende kaders (geldt ook voor zelfstandigen en flexkrachten). Avans informeert de vakorganisaties tijdens het cao-overleg over deze beslissing.

Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (op grond van artikel D-4) wordt niet verlengd op het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt. Medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst met het uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (op grond van artikel D-3 van de cao-hbo), worden ingeval van goed functioneren wel voor onbepaalde tijd aangesteld.

Beëindigen van niet-cao contracten

Uitzendcontracten, detachingscontracten en overeenkomsten van opdracht worden indien mogelijk per eerstvolgende mogelijkheid beëindigd en/of niet meer verlengd.

Interne mobiliteit

Avans laat een medewerker vrijwillig naar een andere functie binnen Avans bewegen. Interne mobiliteit is in dit kader onder meer gericht op het aanvaarden van een andere (structurele) functie elders binnen Avans. De medewerker krijgt indien gewenst ondersteuning vanuit het loopbaanadviescentrum van Avans. Overplaatsing kan een onderdeel zijn van interne mobiliteit.

Externe mobiliteit

Externe mobiliteit is gericht op het vinden van een functie buiten Avans of bijvoorbeeld het opstarten van een eigen bedrijf. Om dit te stimuleren kan Avans de mogelijkheid aanbieden

om bij een andere werkgever een stage/werkervaringsplaats/detachering tijdelijk in te vullen met behoud van inkomen. Daarnaast kunnen aan deze medewerker die zich actief richt op een functie buiten Avans, faciliteiten (in de vorm van maatwerk) ter beschikking worden gesteld. Deze medewerker kan indien gewenst ondersteuning krijgen vanuit het loopbaanadviescentrum van Avans of van een outplacementbureau. Bij vertrek kan, indien dit volgt uit het sociaal plan, aanspraak worden gemaakt op een vertrekpremie.

Vrijwillig vertrek/urenomvangvermindering

Avans heeft de mogelijkheid om binnen een sociaal plan een regeling vrijwillig vertrek (geheel of gedeeltelijk) aan te bieden. Het doel van deze regeling is dat er een bijdrage wordt geleverd aan het voorkomen van boventaligheid. Bij vertrek kan, indien dit volgt uit het sociaal plan, aanspraak worden gemaakt op een vertrekpremie.

Werktijdvermindering Senioren

Avans zal het gebruik van de regeling (artikel M-2-a cao hbo) op basis van vrijwilligheid stimuleren binnen het organisatieonderdeel of onderdelen waar een reorganisatie aan de orde is.

5. Fase 2

Tegen het einde van fase 1 treedt Avans wederom in overleg met de vakorganisaties in het lokale cao-overleg over de mate waarin de reorganisatie door middel van fase 1 is gerealiseerd. Indien wordt geconstateerd dat de beoogde doelstellingen onvoldoende zijn gerealiseerd in fase 1, kan worden besloten om fase 2 in te zetten. Aan het einde van fase 2 wordt in overleg met de vakorganisaties vastgesteld welke afvloeiingsproblematiek er nog resteert. Afspraken over de omvang, duur, de te nemen maatregelen, ontslagcriteria en budgetten worden in deze fase nader uitgewerkt in het (aanvullend) Sociaal Plan.

Mobiliteit bevorderende maatregelen

De genomen maatregelen tijdens fase 1 kunnen eveneens van toepassing worden verklaard gedurende fase 2. In deze fase is sprake van gedwongen herplaatsing.

Gedwongen herplaatsing

Gedwongen herplaatsing vindt plaats in een passende (structurele) functie met een salarisgarantie. De te herplaatsen medewerker is in beginsel verplicht een aanbod voor passend werk te aanvaarden. Indien een met ontslag bedreigde medewerker een naar zijn mening niet passende functie wordt aangeboden, kan de medewerker in bezwaar conform het bezwarenreglement.

Gedwongen ontslag

Indien de reorganisatie nog niet geheel is gerealiseerd, kunnen de arbeidsovereenkomsten van de met ontslag bedreigde medewerkers die niet zijn herplaatst, worden opgezegd met inachtneming van de in het Sociaal Plan vastgestelde ontslagcriteria.

6. Bezwarenprocedure

Avans draagt zorg voor een bezwaarmogelijkheid in het kader van een Sociaal Plan en stelt op het moment dat een reorganisatie opportuun is hiervoor een bezwarencommissie aan. Tevens stelt Avans in overleg met de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een

bezwarenreglement op waarin onder andere de samenstelling van de bezwarencommissie, de procedure en (bezwaar) termijnen worden vastgelegd.

7. Hardheidsclausule

In geval van onvoorziene omstandigheden of in de gevallen waarin het Statuut niet voorziet, dan wel toepassing hiervan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan Avans in overleg met de vakorganisaties afwijken van dit Statuut.

Interpretatie van dit Statuut is voorbehouden aan cao-partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van dit Statuut.

8. Aanmelding en looptijd

Dit Statuut treedt in werking op 1 januari 2023 en heeft een looptijd van 12 maanden. Partijen treden in oktober 2023 in overleg over de werking van het Statuut. Mochten zich ontwikkelingen voordoen die aanpassing van dit Statuut noodzakelijk maken, dan treden partijen in overleg over de daaruit eventueel voortvloeiende noodzakelijke wijzigingen.

Dit Statuut zal na afstemming met de cao-partijen door Avans worden aangemeld als cao-afspraken bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

9. Overig

De cao-hbo is van toepassing op dit Statuut. Indien het Statuut niet in overeenstemming is met de cao-hbo, prevaleert de cao-hbo. Daarnaast prevaleert dit Statuut boven de overige Avans-personeelsregelingen.

10. Ondertekening

Ondergetekenden:

Avans (werkgever) en de onderstaande vakorganisaties komen dit Statuut overeen. Aldus overeengekomen te Tilburg op 12 december 2022.

Namens Avans Hogeschool

P.F.M. Raets (Voorzitter College van Bestuur)

Signed By: pfm.raets@avans.nl
06/02/2023 18:04:50 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



S.Y. Wilton (lid College van Bestuur)

Signed By: sy.wilton@avans.nl
06/02/2023 18:05:44 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



Namens de vakorganisaties

M. Biekens (CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief)

Signed By: m.biekens@cnv.nl
07/02/2023 09:26:22 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



A. Duchateau (Algemene Onderwijsbond)

Signed By: aduchate@aob.nl
08/02/2023 17:26:08 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



J. van Buuren (FvOv/UNIENFTO)

Signed By: jan.vanbuuren@fvov.nl
10/02/2023 11:50:12 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



B. Koekoek (FNV Overheid/Onderwijs)

Signed By: bernard.koekoek@fnv.nl
13/02/2023 12:32:50 CET
Id: 44779284-c3fe-444f-a4cb-2c8ca7c92a31
Auth: Consent



Bijlage: Bezwarenreglement sociaal plan

1. Begripsbepalingen

- a. Avans: Avans Hogeschool, uitgaande van de Stichting Avans.
- b. commissie: de bezwarenadviescommissie die adviseert aan het CvB overeenkomstig dit reglement.
- c. cao-hbo: de vigerende cao voor het hoger beroepsonderwijs.
- d. CvB: het College van Bestuur van Avans.
- e. medewerker: degene, niet zijnde een lid van het CvB, die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij Avans.

2. Bezwarenadviescommissie sociaal plan

- 2.1 Voorafgaand aan de ingangsdatum van een met de vakorganisaties overeengekomen sociaal plan wordt binnen Avans een interne commissie benoemd.
- 2.2 De commissie bestaat uit drie leden, die worden benoemd door het CvB.
- 2.3 Een intern lid en diens plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van het CvB, een lid en dienst plaatsvervanger worden benoemd op voordracht van de vakorganisaties. De benoeming van een onafhankelijke voorzitter en diens plaatsvervanger geschiedt op voordracht van de twee leden van de commissie.
- 2.4 De leden van de commissie mogen geen lid zijn van het CvB en/of deel uitmaken van het onderdeel van de organisatie dat zich in een reorganisatie bevindt. De leden van de commissie dienen zich te onthouden van iedere handeling die tot belangenverstrengeling kan leiden.
- 2.5 Het CvB voorziet in het secretariaat van deze commissie.
- 2.6 Benoeming van de leden en de plaatsvervangers vindt plaats voor de looptijd van een op te stellen sociaal plan.
- 2.7 De commissie heeft tot taak het CvB conform en binnen de kaders van het sociaal plan te adviseren over een door de medewerker ingediend bezwaar.

3. Termijn bezwaar

- 3.1 De medewerker kan binnen 2 weken na ontvangst bezwaar aantekenen bij het CvB tegen een schriftelijk besluit dat in het kader van het sociaal plan is genomen en dat van invloed is op zijn individuele rechtspositie.
- 3.2 De commissie verklaart het bezwaarschrift van de medewerker niet-ontvankelijk wanneer dit niet is gericht tegen een schriftelijk besluit zoals bepaald in artikel 3.1 van dit reglement.
- 3.3 De commissie verklaart de medewerker in zijn bezwaar niet-ontvankelijk, indien hij zijn bezwaar niet binnen de termijn zoals genoemd in dit reglement heeft ingediend.
- 3.4 In afwijking van het bepaalde in artikel 3.3 van dit reglement, kan de commissie besluiten het bezwaarschrift toch in behandeling te nemen, indien de termijnoverschrijding verschoonbaar kan worden geacht.
- 3.5 Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

4. Bezwaarschrift

- 4.1 Het bezwaarschrift wordt ondertekend ingediend en bevat tenminste:
- de naam, het adres, telefoonnummer en e-mailadres van de indiener;
 - de dagtekening;
 - een kopie van het besluit waartegen beroep wordt ingesteld;
 - de gronden van het beroep en de motivering van de gronden.
- 4.2 Het bezwaarschrift kan worden ingediend bij het CvB op het onderstaande adres:
Stichting Avans
t.a.v. het CvB/bezwarenadviescommissie sociaal plan
Postbus 90116
4800 RA Breda
- 4.3 Indien het bezwaarschrift niet voldoet aan het bepaalde in artikel 4.1, wordt de medewerker door de commissie in de gelegenheid gesteld dit binnen 2 weken te herstellen middels een hersteld bezwaarschrift.

5. Procedure

- 5.1 De verantwoordelijke directeur ontvangt een afschrift van het bezwaarschrift en wordt in de gelegenheid gesteld binnen 2 weken na ontvangst van het complete bezwaarschrift een verweerschrift in te dienen.
- 5.2 Binnen uiterlijk 4 weken nadat een compleet bezwaarschrift is ontvangen, wordt een hoorzitting gehouden waarin medewerker (eventueel bijgestaan door een derde/juridisch adviseur) en de verantwoordelijke directeur in de gelegenheid worden gesteld hun zienswijzen toe te lichten. De commissie stelt plaats, dag en uur van de mondelinge behandeling van het bezwaar vast en stelt de medewerker en de verantwoordelijke directeur daarvan op de hoogte.
- 5.3 De hoorzittingen van de commissie zijn niet openbaar. Van de hoorzitting kan een schriftelijk verslag worden opgesteld ten behoeve van intern gebruik door de commissie.
- 5.4 De commissie toetst of de verantwoordelijke directeur in redelijkheid tot het besluit waartegen het bezwaar is gericht heeft kunnen komen en brengt hierover een schriftelijk advies uit.
- 5.5 De commissie stelt haar advies in voltallige vergadering bij meerderheid van stemmen vast. Geen der leden onthoudt zich van stemming.

6. Advies

- 6.1 De commissie brengt binnen 2 weken na afronding van de behandeling ter zitting schriftelijk advies uit aan het CvB. Deze termijn kan indien nog nader onderzoek nodig is een maal worden verlengd met twee weken. Het advies is zwaarwegend van aard.
- 6.2 Het advies wordt door de voorzitter ondertekend en schriftelijk aan het CvB medegedeeld.
- 6.3 De commissie adviseert met inachtneming van het Nederlands recht naar redelijkheid en billijkheid. De commissie adviseert over haar bevoegdheid, de ontvankelijkheid van de medewerker en over de (on)gegrondheid van het bezwaar.
- 6.4 Het advies omvat in elk geval de volgende onderdelen:
- de namen van de leden van de commissie;
 - de naam en woonplaats van de medewerker;
 - de dagtekening van het advies;
 - het inhoudelijke advies en de motivering hiervan.

7. Beslissing op bezwaar

- 7.1 Uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de commissie deelt het CvB de medewerker de beslissing op het bezwaar schriftelijk mee. Bij dit besluit wordt het advies van de bezwarencommissie gevoegd.
- 7.2 De beslissing op bezwaar bevat een clausule waarin is opgenomen welke vervolgstappen een medewerker kan nemen in het geval hij/zij het niet eens is met de genomen beslissing op het bezwaar.
- 7.3 Indien het CvB het advies van de commissie niet volgt, worden de redenen hiertoe aan de medewerker en de verantwoordelijke directeur bekendgemaakt.

8. Overig

- 8.1 De commissie doet geen uitspraak over verzoeken tot vergoeding van door partijen gemaakt kosten voor (juridische) bijstand. Deze kosten worden door iedere partij zelf gedragen.
- 8.2 In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de commissie, met inachtneming van eisen van redelijkheid en billijkheid.
- 8.3 De leden van commissie (inclusief secretaris), zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis zijn gekomen.
- 8.4 Jaarlijks zal het CvB de vakorganisaties informeren over de ingediende bezwaren ten aanzien van een van kracht zijnde sociaal plan.

9. Wijziging reglement

Dit reglement maakt onderdeel uit van een geldend sociaal statuut en kan worden gewijzigd in overleg tussen het CvB van Avans en de vertegenwoordigers van vakorganisaties. In geval van wijziging geldt de tekst die van kracht is op het moment dat het bezwaar aanhangig wordt gemaakt.