

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Participatiewet;
- b. BW: het Burgerlijk Wetboek;
- c. de uitvoeringsorganisatie: de stichting Podium24;
- d. werkgever: de uitvoeringsorganisatie;
- e. werknemer: degene die een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, in het kader van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a van de wet;
- f. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW gesloten tussen werkgever en werknemer;
- g. inlenende organisatie: de onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c van de Wet op de ondernemingsraden. Hieronder wordt ook verstaan een onderdeel van de gemeentelijke organisatie;
- h. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- i. werktijd: de bij de inlenende organisatie gebruikelijke periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- j. loon: de beloning zoals bedoeld in artikel 5.

BEPALINGEN BETREFFENDE DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Voor zover deze rechtspositieregeling niet aanvullend of afwijkend bepaalt, zijn op de arbeidsovereenkomst de bepalingen van boek 7, titel 10 BW van toepassing.

Artikel 3

1. Onverminderd de bepalingen uit het BW wordt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval opgenomen:
 - a. de vermelding dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - b. het aantal uren dat in beginsel 26 uur per week bedraagt; afwijking van dit aantal in verband met de individuele situatie is mogelijk;
 - c. de duur van de proeftijd;
 - d. de bepaling dat deze rechtspositieregeling met de arbeidsovereenkomst een integraal geheel vormt.
2. De werknemer heeft recht op een exemplaar van deze arbeidsvoorwaardenregeling.

Artikel 4

1. De arbeidsovereenkomst wordt voor bepaalde tijd van maximaal zeven maanden aangegaan, met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.
2. Tenminste twee maanden voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, zal de werkgever na overleg met de werknemer een evaluatie opmaken over de periode waarin de werknemer werkzaam is geweest.

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

3. Naar aanleiding van de in het tweede lid genoemde evaluatie kan blijken dat de arbeidsverhouding met de werkgever als belangrijkste middel moet worden gezien om de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen. Mede afhankelijk van de persoonlijke ontwikkeling kan de werknemer in aanmerking komen voor een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werkgever.
4. Het totaal van de arbeidsovereenkomsten bedraagt ten hoogste één jaar. In uitzonderingssituaties is een verlenging mogelijk. Een en ander ter bepaling van de werkgever in overleg met de Gemeente.

LOON

Artikel 5

1. De werknemer die krachtens artikel 3 van deze regeling in dienst is genomen heeft recht op het wettelijk minimumloon naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.
2. Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid verwijtbaar niet heeft verricht.
3. Voor overwerk en onregelmatige diensten geldt de CAO c.q. de arbeidsvoorwaardenregeling van de sector van de inlenende organisatie.

(BIJZONDER) VERLOF

Artikel 6

1.
 - a. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.
 - b. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar bereikt, heeft recht op een seniorenverlof van 96 uur op jaarbasis bij een fulltime dienstverband van 36 uur, deeltijd naar rato. Het verlof gaat in vanaf de maand van het bereiken van de 60-jarige leeftijd en kent een opbouw van 8 uur per maand.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof ingeval van:
 - a. de geboorte van zijn kind gedurende twee dagen;
 - b. het sterfgeval van partner, kind of (schoon)ouder gedurende twee dagen;
 - c. het huwelijk van zichzelf of (schoon)ouder of (schoon)broer/zus, gedurende één dag; wanneer het huwelijk in het weekend valt vervalt de aanspraak op bijzonder verlof, tenzij het weekend als gewone werkdag wordt beschouwd in de sector van de betreffende inlenende organisatie.
 - d. sollicitatiegesprekken gedurende de duur van het gesprek en de benodigde reistijd.
4. Opname van (bijzonder) verlof vindt plaats zoveel mogelijk overeenkomstig de regeling zoals die bij de inlener gebruikelijk is.
5. Registratie vindt plaats bij en door de inlener.

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

PLAATSING BIJ DE INLENER

Artikel 7

1. De werkgever plaatst de werknemer voor het verrichten van arbeid bij een inlenende organisatie.
2. De plaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, waarin in ieder geval wordt opgenomen:
 - a. de aard en de duur van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
 - b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en de wijze waarop deze worden verricht;
 - c. de wijze waarop de begeleiding wordt geregeld;
 - d. de werktijden;
 - e. het recht van het innemen van een voorrangspositie door de werknemer bij vacatures bij de inlenende organisatie, ten opzichte van niet in de onderneming van de inlenende organisatie werkzame personen;
 - f. wijzigingen in de punten a t/m d worden slechts doorgevoerd nadat de werknemer voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijzigingen is gehoord.

TRAJECTPLAN

Artikel 8

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer binnen vier weken na aanvang van het dienstverband een trajectplan vast.
2. Indien een nieuwe arbeidsovereenkomst op grond van het derde lid van artikel 4 wordt overeengekomen, wordt het plan bedoeld in lid 1 bijgesteld.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel laat onverlet de mogelijkheid tot het tussentijds evalueren van het verloop van het plan bedoeld in lid 1. Uit die evaluatie tussen werkgever en werknemer kan volgen dat aanpassing van het plan bedoeld in lid 1 noodzakelijk is.
4. De werknemer verricht werkzaamheden dan wel houdt zich beschikbaar om werkzaamheden te verrichten bij de door de werkgever aan te wijzen inlenende organisaties.
5. Indien dit uit het vastgestelde plan blijkt, of indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, is werknemer gehouden mee te werken aan het verrichten van werkzaamheden op meerdere functies, eventueel bij verschillende inlenende organisaties.

SCHOLING

Artikel 9

1. Werkgever dient de mogelijkheden tot scholing te onderzoeken die gezien de achtergrond en omstandigheden van de werknemer de kans vergroten op arbeid anders dan ingevolge de wet en te bezien of de werknemer voor een of meerdere van deze mogelijkheden in aanmerking kan komen.
2. Het is aan de werkgever te bepalen wanneer en onder welke omstandigheden de werknemer is gehouden tot het volgen van scholing.
3. Indien sprake is van het volgen van scholing, als bedoeld in het tweede lid, dient zulks in het plan bedoeld in artikel 8 lid 1 te worden opgenomen.
4. De werknemer kan in het kader van de dienstbetrekking, in plaats van arbeid te verrichten, deelnemen aan scholing die bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeid anders dan ingevolge van de wet.

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel 10

1. De werkgever is in het kader van de doelstelling van de wet gehouden alle voorzieningen te treffen en mogelijkheden te onderzoeken die leiden tot uitstroom van de werknemer naar een niet gesubsidieerde baan bij een andere werkgever, voor zover dit in alle redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.
2. De werkgever is gehouden werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren.
3. De werknemer is gehouden alle medewerking te verlenen en deel te nemen aan door de werkgever dan wel door de sociale dienst van de woongemeente aangeboden voorzieningen in het kader van de wet, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Hieronder valt in ieder geval het ondertekenen van en het meewerken aan het plan bedoeld in artikel 8 lid 1.
4. De werknemer dient naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de wet, te verkrijgen en te aanvaarden.
5. De werknemer dient als werkzoekende ingeschreven te zijn bij het UWV.
6. De werknemer dient mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
7. De werknemer dient de werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.
8. De werknemer heeft recht op begeleiding, zoals vastgelegd in het plan bedoeld in artikel 8 lid 1, vanwege de inlenende organisatie en van de werkgever.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen. Deze verplichting geldt tegenover de derden die niet delen in de goede vervulling van de functie van de werknemer en die niet zelf tot geheimhouding zijn verplicht. De verplichting van de werknemer geldt ook na het beëindigen van het dienstverband.

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 11

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer, die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, in aanvulling op de bepalingen uit het BW terzake, een of meer van de volgende disciplinaire straffen toepassen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van vakantie voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
 - c. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het jaarloon;
 - d. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
 - e. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.
2. De straf kan voorwaardelijk worden opgelegd. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer, gedurende een bij de straf te bepalen termijn, niet opnieuw zijn verplichtingen niet nakomt of zich schuldig maakt aan plichtsverzuim dan wel ernstig misdraagt. Ook dient de werknemer zich te houden aan eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.
3. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord. Het besluit tot het toepassen van een disciplinaire maatregel wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

NON-ACTIEF STELLING

Artikel 12

1. De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat ontslag op staande voet ex artikel 7:677 BW wordt overwogen. Deze periode van non-activiteit kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek dan wel het beraad op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. Het besluit tot non-actief stelling wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK- EN WERK-WERK-VERKEER

Artikel 13

1. Indien een werknemer die is geplaatst voor het verrichten van arbeid bij een inlenende organisatie, moet reizen tussen zijn woon- of verblijfplaats en de plaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht, heeft deze aanspraak op een reiskostenvergoeding ten bedrage van de kosten van het openbaar vervoer op basis van het snelste traject en het laagste klassentarief. Vergoeding vindt plaats gedurende de periode dat werknemer gedetacheerd is en feitelijk werkzaamheden verricht. Deze aanspraak vervalt indien de werknemer, ongeacht de reden, niet hoeft te reizen of de werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist. De werkgever dient bij zijn beslissing omtrent het vervallen van de aanspraak de belangen van de werknemer nadrukkelijk te betrekken.
2. Indien de afstand tussen woon- en verblijfplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden bereikt, heeft de werknemer, indien hij met toestemming van de werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, aanspraak op een vergoeding conform de maximaal geldende fiscale norm. Deze aanspraak vervalt indien de werknemer, ongeacht de reden, niet hoeft te reizen.
3. De in het eerste en het tweede lid genoemde aanspraak op reiskostenvergoeding vervalt te rekenen van het moment dat de werknemer langer dan een volledige kalendermaand geen arbeid verricht als gevolg van ziekte.
4. Werkgever vergoedt aan de werknemer de werkelijk gemaakte kosten, die in verband met de functie noodzakelijk kunnen worden geacht.
5. Vergoeding geschiedt uitsluitend tegen overlegging van een officieel betalingsbewijs.

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 14

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat werknemer krachtens dan geldende Nederlandse wetgeving de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
2. In aanvulling op de bepalingen uit het BW eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege per datum dat een van onderstaande situaties intreedt:
 - a. indien de werknemer een aanbod tot algemeen geaccepteerde arbeid in een arbeidsverhouding anders dan in het kader van de wet heeft geweigerd te aanvaarden;
 - b. indien de werknemer niet meewerkt aan de verplichtingen bedoeld in artikel 10 lid 3, 4, 5, en 6 van deze regeling;
 - c. indien de werknemer onderwijs of een beroepsopleiding gaat volgen, als bedoeld in hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering 2000 of in hoofdstuk III van de Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en schoolkosten

Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015

GETUIGSCHRIFT

Artikel 15

Aan de werknemer wordt op diens verzoek een getuigschrift verstrekt. Hierin staat vermeld wat de aard van de door hem verrichte werkzaamheden was en hoe lang hij het werk heeft verricht. Op zijn verzoek wordt ook vermeld hoe hij heeft gefunctioneerd.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 16

In gevallen waarin de toepassing van bepalingen uit deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer kan de werkgever in gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 17

Bij werkgever is een klachtenregeling van kracht, waarvan werknemer informatie heeft ontvangen bij in dienst treding.

Artikel 18

Deze rechtspositieregeling treedt inwerking met ingang van 1 januari 2015 en vervangt de Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Mergelland 2014.

Deze rechtspositieregeling kan worden aangehaald als "Rechtspositieregeling Groeibanen Maastricht en Heuvelland 2015".