

**SOCIAAL PLAN**  
**RoUTe 14 +**

---

## **BEGRIPPENLIJST**

<b>Begeleidingsplan</b>	het begeleidingsplan bevat een schets van de individuele situatie van de werknemer, de wensen en mogelijkheden van de werknemer en de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot employability zoals bedoeld in artikel 9.14 CAO
<b>Boventalligheid</b>	er is sprake van boventalligheid indien er, als gevolg van de reorganisatie, een kwantitatieve discrepantie is, dan wel zal ontstaan tussen het aantal beschikbare werknemers en het aantal beschikbare onderling uitwisselbare functies in een organisatie-eenheid. Dat wil zeggen dat er meer werknemers dan beschikbare onderling uitwisselbare functies zijn. Hiervan kan slechts sprake zijn als de boventalligheid zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan (zie artikel 5.1 sociaal plan)
<b>CAO</b>	Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten 1 maart 2010 – 1 januari 2011 (verlengd t/m 31 december 2011)
<b>College van Bestuur</b>	College van Bestuur van de Universiteit Twente
<b>Employability</b>	de in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals: <ul style="list-style-type: none"><li>- om-, her- of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;</li><li>- outplacement</li><li>- andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten. (zie ook artikel 9.14 CAO)</li></ul>
<b>Geschikte functie</b>	een functie die weliswaar niet passend is, maar die de instemming heeft van de werknemer en College van Bestuur
<b>Herplaatsingsonderzoek</b>	de inspanningen door de Herplaatsingscommissie die gericht zijn op het vinden van een passende functie voor de werknemer wiens functie is opgeheven dan wel indien er sprake is van boventalligheid
<b>Herplaatsingscommissie</b>	de commissie die is ingesteld door het College van Bestuur en belast is met de uitvoering van het herplaatsingsonderzoek

---

<b>Herplaatsingskandidaat</b>	de werknemer die conform het bepaalde in artikel 9.11 lid 2 CAO is geïnformeerd over de ontslagdreiging en is aangemeld bij de Herplaatsingscommissie
<b>Lokaal overleg</b>	het overleg tussen het College van Bestuur en het OPUT, ook wel georganiseerd overleg genoemd
<b>Opheffen functie</b>	<p>van opheffing van een functie is sprake, indien de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden waarmee hij feitelijk belast is voor een belangrijk deel verdwijnen dan wel verdwenen zijn binnen de organisatie-eenheid van de werknemer als gevolg van de reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan.</p> <p>Tevens is sprake van opheffing van een functie wanneer de opgedragen werkzaamheden uiteenvallen en in andere functies zijn ondergebracht als gevolg van de reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan. (zie artikel 4.3 sociaal plan)</p>
<b>OPUT</b>	de gezamenlijke bonden die deelnemen aan het lokaal overleg
<b>Ontslagbeschermingstermijn</b>	De werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd, niet opzeggen. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld. (zie artikel 9.11 CAO)
<b>Organisatie-eenheid</b>	De faculteit, instituut of de dienst waar de werknemer conform zijn aanstelling is geplaatst
<b>Passende functie</b>	<p>een functie waarvan de werkzaamheden aansluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, zoveel mogelijk rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waarbij een functie met een waardering van maximaal twee salarisschalen lager nog als passend wordt beschouwd.</p> <p>Een functie is ook passend indien de herplaatsingscommissie de overtuiging heeft dat de herplaatsingskandidaat de functie binnen een jaar door middel van om- her- of bijscholing naar behoren kan vervullen.</p>

<b>Personeelsplan</b>	een personeelsplan als bedoeld in artikel 9.5 lid 3 CAO dat, op basis van het Reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer beschrijft
<b>Salaris</b>	het bruto salaris zoals bedoeld in de CAO NU inclusief vakantie-uitkering
<b>Uitwisselbare functies</b>	er is sprake van uitwisselbaarheid van functies als functies zodanig vergelijkbaar zijn dat de functiebekleders geacht moeten worden elkaars functies te kunnen vervullen met geringe bijscholing en een normale inwerkperiode
<b>UT</b>	Universiteit Twente
<b>Werkgever</b>	het College van Bestuur van de Universiteit Twente
<b>Werknemer</b>	degene die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met de Universiteit Twente en valt onder het bepaalde in artikel 2.1 en 2.2 van dit plan, tenzij hiervan in een van de onderstaande artikelen wordt afgeweken

---

**De Universiteit Twente** gevestigd te Enschede aan de Drienerlolaan 5, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door het College van Bestuur,

en

**De werknemersorganisaties** vertegenwoordigd door de AC-FBZ, ABVA KABO, VAWO en CNV-PZ,

zijn het hierna volgende overeengekomen:

## **HOOFDSTUK I**

### **ALGEMEEN**

Bij de reorganisatie van de UT vanwege RoUTe 14+ geldt het kader voor het sociaal beleid bij reorganisaties zoals vermeld in hoofdstuk 9, paragraaf 2 CAO. Aanvullend hierop is door het College van Bestuur en het OPUT als volgt overeengekomen.

#### **Artikel 1      Uitgangspunten**

1.1      Het College van Bestuur zal zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.

- 
- 1.2 Het College van Bestuur zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende of geschikte functie binnen of buiten de UT.
  - 1.3 De werknemer dient conform het bepaalde in artikel 9.14 lid 3 CAO voldoende mee te werken aan zijn eigen employability.

## **Artikel 2 Toepassingsbereik, looptijd en werking**

- 2.1 Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemer die een dienstverband met de UT heeft voor onbepaalde tijd waarvan als gevolg van de reorganisatie van de UT vanwege RoUTe 14+ de functie wordt opgeheven dan wel die als gevolg daarvan boventallig wordt.

Dit sociaal plan is derhalve niet van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij aan de werknemer al eerder schriftelijk een dienstverband voor onbepaalde tijd is toegezegd, door een daartoe bevoegd persoon.

- 2.2 Dit sociaal plan is gedurende de periode van de reorganisatie RoUTe 14+ van kracht. Het sociaal plan eindigt op 1 februari 2015.
- 2.3 Alle in dit plan genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

## **Artikel 3 Ontslagbeschermingstermijn**

- 3.1 Het College van Bestuur zal conform het bepaalde in artikel 9.11 lid 1 CAO gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer – die op grond van de reorganisatie met ontslag wordt bedreigd – niet opzeggen.
- 3.2 De periode van 10 maanden zoals bedoeld in artikel 3.1 vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling door het College van Bestuur is gedaan van zijn ontslagdreiging (conform artikel 9.11 lid 2 CAO). De schriftelijke mededeling betreft het voornemen tot opheffing functie dan wel tot boventalligverklaring.

# **HOOFDSTUK II**

## **OPHEFFEN FUNCTIE EN BOVENTALLIGHEID**

### **Artikel 4 Blijvende functie en opheffen functie**

- 4.1 Van een blijvende functie is sprake, indien een functie behouden blijft, dan wel in geringe mate wijzigt. Er is sprake van een geringe wijziging van een functie, indien een functiebekleder met geringe bijscholing de functie kan blijven vervullen.
- 4.2 Indien sprake is van een blijvende functie blijft de desbetreffende werknemer zijn functie vervullen. Dit kan slechts anders zijn in een situatie van boventalligheid als genoemd in artikel 5.

- 4.3 Van opheffing van een functie is sprake, indien de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden waarmee hij feitelijk belast is voor een belangrijk deel verdwijnen dan wel verdwenen zijn binnen de organisatie-eenheid van de werknemer als gevolg van de reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan.
- Tevens is sprake van opheffing van een functie wanneer de opgedragen werkzaamheden uiteenvallen en in andere functies zijn ondergebracht als gevolg van de reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan.
- Indien sprake is van boventalligheid geldt daarnaast onverkort artikel 5 van het sociaal plan.
- 4.4 Het College van Bestuur is bevoegd te bepalen of een functie is opgeheven. Het College van Bestuur motiveert zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer.

### **Artikel 5 Boventalligheid**

- 5.1 Er is sprake van boventalligheid indien er, als gevolg van de reorganisatie, een kwantitatieve discrepantie is, dan wel zal ontstaan tussen het aantal beschikbare werknemers en het aantal beschikbare onderling uitwisselbare functies in een organisatie-eenheid. Dat wil zeggen dat er meer werknemers dan beschikbare onderling uitwisselbare functies zijn. Hiervan kan slechts sprake zijn als de boventalligheid zijn grondslag vindt in het vastgestelde reorganisatieplan.
- 5.2 De ontslagvolgorde wordt conform het bepaalde in artikel 9.9 sub a CAO vastgesteld.
- 5.3 Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanig bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever gemotiveerd afwijken van voornoemde volgorde.
- 5.4 De peildatum bij boventalligheid voor het bepalen van het aantal dienstjaren bij de UT is 1 januari 2012. Zitten er meer dan zes maanden tussen twee dienstverbanden bij de UT, dan wordt ervan uitgegaan dat de werknemer een nieuw dienstverband heeft gekregen en wordt de duur van het dienstverband berekend vanaf de aanvangsdatum van de laatste aanstelling.
- 5.5 Het College van Bestuur is bevoegd te bepalen of er sprake is van boventalligheid. Het College van Bestuur motiveert zijn beslissing schriftelijk aan de medewerker.

## **HOOFDSTUK III**

### **SOCIAAL BELEID**

#### **Artikel 6 Loopbaanbegeleiding**

- 6.1 Binnen vier weken nadat de werknemer een schriftelijke mededeling van het College van Bestuur heeft ontvangen over de opheffing van zijn functie dan wel de boventallig verklaring wordt een begeleidingsplan opgesteld.

---

6.2 In het begeleidingsplan worden de wensen en mogelijkheden van de betrokken werknemer opgenomen betreffende een andere functie binnen of buiten de UT. In het plan kan aandacht besteed worden aan bijvoorbeeld:

- loopbaanadvies en training;
- her-, bij- en omscholing;
- outplacementfaciliteiten;
- faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining;
- andere maatregelen getroffen die een herplaatsing binnen of buiten de UT kunnen vergemakkelijken;
- hulp bij verzelfstandiging.

6.3 De kosten van om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt, worden door de UT gedragen, mits het uitzicht op een passende functie, intern of extern, wordt vergroot.

#### **Artikel 7 Arbeidsbemiddelingsbureau en Financieel advies**

7.1. Ter begeleiding en ten behoeve van loopbaanadvisering zullen meerdere arbeidsbemiddelingsbureaus worden ingeschakeld.

7.2 Een met ontslag bedreigde werknemer kan financieel advies inwinnen over zijn inkomenspositie na vertrek bij de UT. Ter uitvoering hiervan zal de UT één of meerdere bureau's inschakelen.

#### **Artikel 8 Herplaatsingsonderzoek**

8.1 Gedurende een periode als bedoeld in artikel 9.12, aanhef, CAO vindt een herplaatsingsonderzoek plaats. Deze periode bedraagt tenminste 13 maanden. Gedurende deze periode hebben de met ontslag bedreigde werknemers de status van "herplaatsingskandidaat". Dit betekent dat zij een voorrangpositie hebben bij alle vacatures die er binnen de UT ontstaan. Dit betekent dat als de Herplaatsingscommissie oordeelt dat de vacante functie een passende functie voor de herplaatsingskandidaat is, de herplaatsingskandidaat op de functie wordt geplaatst. Een functie is ook passend indien de herplaatsingscommissie de overtuiging heeft dat de herplaatsingskandidaat de functie binnen een jaar door middel van om- her- of bijscholing naar behoren kan vervullen.

8.2 Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Herplaatsingscommissie Universiteit Twente.

8.3 De Herplaatsingscommissie zal zijn samengesteld op een wijze die onafhankelijkheid van oordeel en inzet garandeert.

8.4 De Herplaatsingscommissie heeft de bevoegdheid een werknemer op een passende functie te plaatsen.

- 8.5 Als een herplaatsing op een functie met een lager maximum salaris is gerealiseerd, behoudt de werknemer zijn oude salaris.
- 8.6 Mocht een zelfde functie voor meerdere werknemers passend zijn dan vindt plaatsing plaats in de omgekeerde afvloeiingsvolgorde zoals in artikel 9.9 sub a CAO genoemd.
- 8.7 Voor personeel dat met ontslag wordt bedreigd, geldt dat, indien er een vacante functie is waarbij de herplaatsingscommissie twijfels heeft of de herplaatsingskandidaat de functie zich binnen één jaar door middel van om- her- of bijscholing eigen kan maken, de Herplaatsingscommissie overgaat tot proefplaatsing van de kandidaat voor een periode van maximaal 12 maanden.  
De proefplaatsing schort de ontslagbeschermingstermijn op. De werknemer heeft gedurende de periode van proefplaatsing recht op de scholing die noodzakelijk is om de nieuwe functie te kunnen vervullen.
- 8.8 De Herplaatsingscommissie draagt er zorg voor dat haar werkwijze met zodanige waarborgen is omkleed dat de besluitvorming zorgvuldig tot stand komt. Naar gelang de omstandigheden kan haar werkwijze variëren.
- 8.9 Bij herplaatsing bouwt het College van Bestuur de toelagen en/of vergoedingen af die aan de oorspronkelijke functie verbonden zijn. Eventuele toelagen/vergoedingen verbonden aan de functie waarop de werknemer is herplaatst brengt het College van Bestuur zoveel mogelijk op de oorspronkelijke toelagen/vergoedingen in mindering. Bij het ontbreken van een afbouwregeling voor een toelage/vergoeding bouwt het College van Bestuur de toelage/vergoeding als volgt af:
- In het eerste jaar na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 75% van de laatstelijk verleende bruto toelage/vergoeding;
  - In de daarop volgende zes maanden 50% van de laatstelijk verleende bruto toelage/vergoeding en tot slot;
  - In de daarop volgende zes maanden 25% van de laatstelijk verleende bruto toelage/vergoeding.
- 8.10 De verantwoordelijkheid en personele zorg voor de herplaatsingskandidaat blijft bij de organisatie-eenheid waar betrokkene vandaan komt totdat (proef)plaatsing binnen een nieuwe organisatie-eenheid of elders is gerealiseerd dan wel het dienstverband is beëindigd.

## **Artikel 9 Detachering**

De met ontslag bedreigde werknemer kan met zijn toestemming door de werkgever worden gedetacheerd bij een andere werkgever, met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering schort de ontslagbeschermingstermijn op.

## **Artikel 10 Vertrekpremie**

- 10.1 Een werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 3.1 sociaal plan een ontslagverzoek voor zijn volledige aanstelling indient zoals bedoeld in artikel 8.5 CAO, met een opzegtermijn van maximaal 3 maanden, en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt, kan aanspraak maken op een in

---

bijlage 1 genoemde vertrekpremie, met uitzondering van de werknemer die gebruik kan maken van de FPU-regeling.

- 10.2 De hoogte van de premie (het aantal maanden bruto salaris) kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden dat resteert tot het moment dat de werknemer 65 jaar wordt.
- 10.3 De peildatum voor het bepalen van het aantal dienstjaren bij de UT, in het kader van het bepalen van de hoogte van de vertrekpremie, is de datum van het beëindigen van het dienstverband. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de werknemer heeft op het moment van beëindiging van het dienstverband. Zitten er meer dan zes maanden tussen twee dienstverbanden bij de UT, dan wordt ervan uitgegaan dat de werknemer een nieuw dienstverband heeft gekregen en wordt de duur van het dienstverband berekend vanaf de aanvangsdatum van de laatste aanstelling.
- 10.4 Indien de werknemer binnen een periode van vijf jaar na datum beëindiging dienstverband opnieuw bij de UT in dienst wil treden, bestaat de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen premie.
- 10.5 Een werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn van een met ontslag bedreigde werknemer aangeeft bij de Universiteit Twente te willen vertrekken middels een ontslag op eigen verzoek en daarmee gedwongen ontslag voor een andere werknemer voorkomt, komt in aanmerking voor een vertrekpremie zoals bedoeld in bijlage 1.

### **Artikel 11    Compensatieregeling**

Indien een werknemer gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 3.1 sociaal plan, een baan vindt die lager betaald wordt dan zijn baan bij de UT, vindt er gedurende twee jaar na vertrek aanvulling op het salaris plaats. Het eerste jaar is er sprake van een aanvulling tot 75 % van het verschil met het laatstverdiende UT salaris. In de daarop volgende zes maanden wordt het verschil tussen het laatstverdiende UT salaris en het huidige salaris voor 50% gecompenseerd. In de daarop volgende zes maanden wordt het verschil tot 25% gecompenseerd.

### **Artikel 12    Hulp bij verzelfstandiging**

Indien een werknemer plannen heeft om als zelfstandig ondernemer te beginnen, kan gezocht worden naar een maatwerkoplossing. Elementen die in de bespreking betrokken kunnen worden zijn:

- Testen ondernemerscapaciteiten
- Hulp bij opstellen ondernemersplan
- Startpremie
- Stapsgewijze afbouw dienstverband

## **HOOFDSTUK IV**

### **SOCIAAL BELEID NA ONTSLAG**

#### **Artikel 13 Terugbetaling studiekosten**

- 13.1 Een werknemer die een studie volgt in opdracht van de UT of op eigen verzoek, maar die studie na ontslag nog niet heeft afgerond, mag die studie op kosten van de UT afronden.
- 13.2 De verplichting tot terugbetaling van studiekosten bij studie op eigen verzoek kan slechts ontstaan als deze verplichting in de beslissing op het verzoek is vastgelegd en de in deze beslissing omschreven omstandigheden zich voordoen.

#### **Artikel 14 Terugbetaling verhuiskosten**

- 14.1 Een werknemer die wordt ontslagen, heeft geen terugbetalingsverplichting met betrekking tot de eventueel ontvangen verhuiskostenvergoeding.
- 14.2 Aan de werknemer die is ontslagen kent het College van Bestuur op basis van de vigerende verhuiskostenvergoedingsregeling bij de UT een verhuiskostenvergoeding toe als de werknemer door aanvaarding van een functie buiten de UT in redelijkheid besluit te verhuizen en daardoor aanspraak op een ontslaguitkering voorkomt of beëindigt.
- 14.3 De verhuiskostenvergoeding geschiedt onder aftrek van aanspraken op verhuiskostenvergoedingen bij derden. De fiscale consequenties van deze vergoeding zijn voor rekening van de werknemer.

#### **Artikel 15**

Een werknemer die wordt ontslagen, heeft, indien hij binnen een periode van vijf jaar na ontslag een 25- of 40- jarig ambtsjubileumgratificatie zou hebben ontvangen, recht op deze gratificatie na rato.

## **HOOFDSTUK V**

### **SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 16 Afwijking van sociaal plan**

Het College van Bestuur kan, met redenen omkleed, in voor de werknemer positieve zin van de bepalingen van dit sociaal plan afwijken.

---

## **Artikel 17 Hardheidsclausule**

Daar waar een onverkorte toepassing van de regels van dit sociaal plan voor een individuele werknemer tot kennelijk onbedoelde en onbillijke gevolgen zou leiden, zal in overleg met betrokkene naar een persoonsgebonden maatwerkoplossing worden gezocht.

## **Artikel 18 Wijziging sociaal plan**

18.1 Indien een nieuwe CAO per 1 januari 2012 naar de mening van één van partijen daartoe aanleiding geeft, wordt het overleg over de inhoud van dit sociaal plan heropend.

18.2 Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven kan het sociaal plan tussentijds worden gewijzigd. Dit heeft instemming van het OPUT en het College van Bestuur.

## **Artikel 19 Commissie Sociale Begeleiding**

19.1 In alle gevallen waarin de toepassing van bovenstaande afspraken tot een klacht van de werknemer leidt, kan de werknemer zich wenden tot het College van Bestuur. Het College van Bestuur vraagt advies aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Op basis van het advies neemt het College van Bestuur een beslissing.

19.2 De Adviescommissie Sociale Begeleiding bestaat uit drie leden. Eén lid wordt door het College van Bestuur benoemd op voordracht van het OPUT. Eén op voordracht van het College van Bestuur. Het College van Bestuur benoemt een onafhankelijke voorzitter op voordracht van de beide leden van de commissie.

19.3 De leden van de Adviescommissie Sociale Begeleiding en de voorzitter kunnen niet tevens werknemer van de Universiteit Twente zijn.

19.4 De Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert niet dan nadat zij beide partijen heeft gehoord.

19.5 Het OPUT wordt achteraf geanonimiseerd geïnformeerd over de beslissingen van het College van Bestuur.

-0-0-0-

## Bijlage 1      Vertrekpremie als bedoeld in artikel 10 van het sociaal plan

Aantal dienstjaren	Aantal maanden vanaf het schriftelijk voornemen van ontslagdreiging (opheffing functie/boventalligheid)	
	0-6	7-12
25 of meer	30	15
20-25	25	12,5
15-20	20	10
10-15	15	7,5
5-10	10	5
< 5	5	2,5

- De vertrekpremie wordt uitgedrukt in een aantal bruto maandsalarissen, inclusief vakantie-uitkering.
- De vertrekpremie geldt naar rato van de omvang van de aanstelling.
- De vertrekpremie is niet van toepassing op werknemers die gebruik kunnen maken van de FPU-regeling.