

DOORLOPEND SOCIAAL PLAN

Geldig van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

UNIVERSITY OF TWENTE.



COLOFON

GELDIG VAN / TOT EN MET

1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

KENMERK

EB OUT - 6543 / LO-2024-1076 en LO-2024-1087

STATUS

Definitief

OVEREENSTEMMING LOKAAL OVERLEG

21 november 2024

DATUM VASTGESTELD IN CVB

2 december 2024

WEBSITE

www.utwente.nl/personeelshandboek

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE	4
BEGRIPPENLIJST	5
1. ALGEMEEN	8
Artikel 1: Werkingsduur	8
Artikel 2: Toepassingsbereik	8
Artikel 3: Overige bepalingen	9
2. BLIJVENDE FUNCTIE EN VERVAL ARBEIDSPLAATS	9
Artikel 4: Blijvende functie en verval arbeidsplaats	9
3. HERPLAATSINGSONDERZOEK, ONTSLAGBESCHERMINGSTERMIJN EN SALARISSCHAALGARANTIE	10
Artikel 5: Herplaatsingsonderzoek, vrijstelling van werkzaamheden en proefplaatsing	10
Artikel 6: Ontslagbeschermingstermijn	11
Artikel 7: Salaris ingeval van herplaatsing op functie 1 salarisschaal lager	11
4. UITGANGSPUNTEN EN FACILITEITEN	12
Artikel 8: Uitgangspunten	12
Artikel 9: Kosten om-, her- of bijscholing	12
Artikel 10: Afbouw toelage(n)	12
Artikel 11: Loopbaanbegeleiding	12
Artikel 12: Arbeidsbemiddeling, financieel advies en juridisch advies	13
Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden en tijdelijke vacature	13
Artikel 14: Studiekosten	14
Artikel 15: Verhuiskosten	14
Artikel 16: Compensatieregeling	14
Artikel 17: Dienstjubileum	15
Artikel 18: Mobiliteitspremie	15
Artikel 19: Interuniversitaire mobiliteit	16
Artikel 20: Sociaal psychische begeleiding	17
Artikel 21: Grensarbeiders	17
5. SLOTBEPALINGEN	17
Artikel 22: Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc	17
Artikel 23: Slotbepalingen	17
ONDERTEKENING	18
Bijlage: Indicatie tijdslijnen voor de herplaatsingskandidaat	20

PREAMBULE

Vanaf 1 januari 2025 zal voor werknemers van de Universiteit Twente dit doorlopend sociaal plan van toepassing zijn bij organisatiewijzigingen.

Het doel van dit doorlopend sociaal plan is om de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat kaders en faciliteiten om een zorgvuldige behandeling van werknemers te waarborgen wanneer hun functie komt te vervallen.

De cao NU geeft kaders voor sociaal beleid bij reorganisaties als gedefinieerd in artikel 9.1 cao NU. De Universiteit Twente kiest er, in overeenstemming met de vakbonden, voor een doorlopend sociaal plan vast te stellen dat van toepassing is op zowel reorganisaties als op andere organisatiewijzigingen. Dat betekent dat ook bij organisatiewijzigingen die niet kwalificeren als een reorganisatie in de zin van de cao NU het kader voor sociaal beleid uit de cao NU wordt toegepast. Voorbeelden hiervan zijn het hanteren van de in de cao bepaalde ontslagbeschermingstermijn en de vrijstelling van werkzaamheden. De Universiteit Twente meent dat het voor de werknemer wiens arbeidsplaats vervalt niet mag uitmaken of dit gebeurt in het kader van een grote reorganisatie of een kleinere organisatiewijziging.

Zowel de Universiteit Twente als de met ontslag bedreigde werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen. In dit plan is gestreefd naar een evenwicht in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. Enerzijds heeft de Universiteit Twente de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De Universiteit Twente streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en zal de werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit. Anderzijds heeft de betrokken werknemer de plicht hieraan mee te werken en een actieve bijdrage te leveren.

BEGRIPPENLIJST

Begeleidingsplan	een beschrijving van de individuele situatie van de werknemer, de wensen en mogelijkheden van de werknemer en de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot employability
Beheerder	degene die volgens het bestuurs- en beheersreglement van de UT belast is met het beheer van een eenheid
Beheerseenheid	als bedoeld in het bestuurs- en beheersreglement van de UT, te weten de faculteiten en de diensten
Cao NU	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten
College van Bestuur	College van Bestuur van de Universiteit Twente
Dienstverband	een arbeidsovereenkomst met de Universiteit Twente, conform artikel 1.1 lid 1 sub g cao NU
Employability	de in het kader van een organisatiewijziging of reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, conform artikel 9.14 cao NU, 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: • 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 • outplacement • andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten
Eindejaarsuitkering	als bedoeld in artikel 3.4 cao NU
Functie	als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub s cao NU
Functievolger	een werknemer die bij een reorganisatie of een organisatiewijziging zijn ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie volgt naar een andere plek in de nieuwe organisatie
Herplaatsingsonderzoek	de inspanningen door de Herplaatsingscommissie die gericht zijn op het vinden van een passende functie voor de werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen
Herplaatsingscommissie	commissie die is ingesteld door het College van Bestuur en belast is met de uitvoering van het herplaatsingsonderzoek. De werkwijze van deze commissie is beschreven in het document " Werkwijze Herplaatsingscommissie "
Herplaatsingskandidaat	de werknemer die is geïnformeerd over de ontslagdreiging vanwege een organisatiewijziging of een reorganisatie en is aangemeld bij de Herplaatsingscommissie
Lokaal overleg	het overleg, als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub j cao NU, tussen het College van Bestuur en het OPUT

Ontslagdreiging	de werknemer is met ontslag bedreigd (er is sprake van ontslagdreiging), indien werknemer de schriftelijke mededeling heeft ontvangen over verval van diens arbeidsplaats waardoor de werknemer met ontslag wordt bedreigd
OPUT	de gezamenlijke werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub d cao NU die deelnemen aan het lokaal overleg
Organisatie-eenheid	(onderdeel van) de beheerseenheid
Organisatiewijziging	verandering in de organisatie van een organisatie-eenheid, niet zijnde een reorganisatie ex artikel 9.1 cao NU, die het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW en de Ontslagregeling als gevolg heeft. Van een organisatiewijziging is geen sprake: a) bij het vervallen van een tijdelijke functie vanwege het tijdelijke karakter van de werkzaamheden en dit tijdelijke karakter van te voren bekend was, b) bij het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en de tijdelijkheid van de financiering van te voren bekend was c) bij een vrijwillige overstap naar een tijdelijke functie en de tijdelijkheid van te voren bekend was én dit vooraf schriftelijk is vastgelegd met de werknemer (bijvoorbeeld in het zogenaamde geclausuleerd vaste dienstverband of anderszins)
Passende functie	als bedoeld in artikel 9.12 cao NU en artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling, waarbij een functie met een waardering van maximaal 1 salarisschaal als bedoeld in de cao NU lager nog als passend kan worden beschouwd
Remplaçant	een werknemer als bedoeld in artikel 18.8 van dit Doorlopend Sociaal Plan, die door diens arbeidsovereenkomst op te zeggen, plaats maakt voor een met ontslag bedreigde werknemer en die onder de voorwaarden zoals genoemd in artikel 18.8 aanspraak zou kunnen maken op een mobiliteitspremie
Reorganisatie	als bedoeld in artikel 9.1 cao NU
Salaris	het bruto salaris zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub m cao NU
Toelagen	de toelagen als bedoeld in artikel 3.12 lid 2, 3.13, 3.15, 3.24 en 3.26 cao NU
Uitwisselbare functies	als bedoeld in artikel 13 Ontslagregeling
UT	Universiteit Twente
Vakantie-uitkering	als bedoeld in artikel 3.11 cao NU
Volledige arbeidsduur	arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub l cao NU

Werkgever

Universiteit Twente

Werknemer

degene die een dienstverband heeft met de Universiteit Twente en valt onder het bepaalde in artikel 2 van het Doorlopend Sociaal Plan

1. ALGEMEEN

Artikel 1: Werkingsduur

- 1.1. Het Doorlopend Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de dag na de ondertekening ervan en heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. Het Doorlopend Sociaal Plan eindigt van rechtswege per 1 januari 2028. Het Doorlopend Sociaal Plan kan worden verlengd als partijen daarover tijdig een besluit tot verlenging nemen in het lokaal overleg. Indien geen besluit tot verlenging wordt genomen, eindigt het doorlopend sociaal plan van rechtswege. Uiterlijk 2 maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren College van Bestuur en OPUT het Doorlopend Sociaal Plan in het lokaal overleg. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van een eventuele verlenging van de werkingsduur.
- 1.2. Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in cao, wet- of regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, treden College van Bestuur en OPUT in overleg over wijziging van dit Doorlopend Sociaal Plan. Indien in het lokaal overleg geen overeenstemming wordt bereikt over wijziging, kunnen zowel het College van Bestuur als het OPUT het Doorlopend Sociaal Plan tussentijds opzeggen. In geval van tussentijdse opzegging, blijven op dat moment reeds gemaakte afspraken met individuele werknemers op basis van het Doorlopend Sociaal Plan gehandhaafd.

Artikel 2: Toepassingsbereik

- 2.1. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsplaats als gevolg van een organisatiewijziging of een reorganisatie komt te vervallen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW en de Ontslagregeling of die anderszins rechtspositionele gevolgen van een organisatiewijziging of een reorganisatie ondervindt (volgend uit de onderbouwing van de organisatiewijziging of het vastgestelde reorganisatieplan) en die
 - een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft of
 - een dienstverband voor bepaalde tijd heeft dat na de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging nog voortduurt voor ten minste de duur van de ontslagbeschermingstermijn en opzegtermijn als bedoeld in artikel 9.10 cao NU.

Een uitzondering op vorenstaande geldt voor artikel 18.8 (remplaçanten) van het Doorlopend Sociaal Plan.

Het Doorlopend Sociaal Plan is niet van toepassing indien om andere redenen dan organisatiewijziging of reorganisatie het dienstverband van een werknemer wordt beëindigd.

Het Doorlopend Sociaal Plan is verder niet van toepassing:

- a) bij het vervallen van een tijdelijke functie vanwege het tijdelijke karakter van de werkzaamheden en dit tijdelijke karakter van te voren bekend was,
- b) bij het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en de tijdelijkheid van de financiering van te voren bekend was of
- c) bij een vrijwillige overstap naar een tijdelijke functie en de tijdelijkheid van te voren bekend was

én dit vooraf schriftelijk is vastgelegd met de werknemer (bijvoorbeeld in het zogenaamde geclausuleerd vast dienstverband of anderszins).

- 2.2. In geval van uitbesteding van werkzaamheden die (de) werknemer(s) treft als bedoeld in artikel 2.1 van het Doorlopend Sociaal Plan, worden in het lokaal overleg passende maatregelen overeengekomen en vastgelegd, afhankelijk van het karakter van de uitbesteding en de omstandigheden. Deze maatregelen komen in de plaats van dit Doorlopend Sociaal Plan.

Artikel 3: Overige bepalingen

- 3.1. In geval van een reorganisatie als bedoeld in artikel 9.1 cao NU dient het Doorlopend Sociaal Plan te worden beschouwd als aanvulling op het kader voor sociaal beleid als opgenomen in hoofdstuk 9, paragraaf 2 cao NU.
- 3.2. Waar in dit Doorlopend Sociaal Plan wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk 9 cao NU, worden deze bepalingen eveneens toegepast in geval van een organisatiewijzing, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 3.3. De in het Doorlopend Sociaal Plan voorkomende begrippen hebben, indien deze ook voorkomen in de cao NU, dezelfde betekenis als in de cao NU.
- 3.4. Alle in het Doorlopend Sociaal Plan genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

2. BLIJVENDE FUNCTIE EN VERVAL ARBEIDSPLAATS

Artikel 4: Blijvende functie en verval arbeidsplaats

- 4.1. Van een blijvende functie is sprake, indien een functie behouden blijft, dan wel in geringe mate wijzigt, dan wel al dan niet met een geringe wijziging naar een ander dan het oorspronkelijke organisatie-eenheid wordt verplaatst (functie-volger). Er is sprake van een geringe wijziging van een functie, indien een functiebekleder, al dan niet met geringe bijscholing van maximaal enkele weken, de functie kan blijven vervullen. Indien sprake is van een blijvende functie, blijft de desbetreffende werknemer diens functie vervullen. Dit kan slechts anders zijn, indien de werknemer werkzaam is binnen een categorie uitwisselbare functies waar arbeidsplaats(en) kom(t)en te vervallen.
- 4.2. Indien één of meerdere arbeidsplaatsen moeten komen te vervallen, past de werkgever de bepalingen van de Ontslagregeling toe.
- 4.3. De peildatum als bedoeld in artikel 12 Ontslagregeling wordt per organisatiewijziging of reorganisatie door de beheerder bepaald en betreft de datum van schriftelijke mededeling aan de werknemer van de ontslagdreiging of een andere objectief vast te stellen moment dat niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemer(s) te kennen is gegeven dat arbeidsplaats(en) zou(den) vervallen. 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 arbeidsovereenkomst.

3. HERPLAATSINGSONDERZOEK, ONTSLAGBESCHERMINGS- TERMIJN EN SALARISSCHAALGARANTIE

Artikel 5: Herplaatsingsonderzoek, vrijstelling van werkzaamheden en proefplaatsing

- 5.1. Een herplaatsingsonderzoek vindt plaats gedurende de op grond van artikel 9.10 cao NU geldende ontslagbeschermingstermijn tot het einde van het dienstverband. Dit houdt in dat het herplaatsingsonderzoek in beginsel voortduurt totdat de met ontslag bedreigde werknemer is herplaatst in een passende functie (onverminderd het bepaalde in artikel 7.2 van het Doorlopend Sociaal Plan) of, in geval werknemer niet wordt herplaatst, totdat het dienstverband is geëindigd. Conform artikel 9.11 van de cao NU wordt de met ontslag bedreigde werknemer in deze periode volledig vrijgesteld van de eigen werkzaamheden. In de situaties als benoemd in artikel 13 van dit Doorlopend Sociaal Plan geldt geen (volledige) vrijstelling van werkzaamheden.
- 5.2. Gedurende de periode als bedoeld in artikel 5.1 van het Doorlopend Sociaal Plan heeft de met ontslag bedreigde werknemer de status van “herplaatsingskandidaat”. Dit betekent dat werknemer een voorrangspositie heeft bij alle vacatures die 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.
- 5.3. De herplaatsingskandidaat die binnen de periode van de ontslagbeschermingstermijn of de opzegtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, behoudt tot die datum diens dienstverband. Er zal geen herplaatsingsonderzoek worden verricht. Hetzelfde geldt voor de herplaatsingskandidaat die schriftelijk de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, teneinde binnen de periode van de ontslagbeschermingstermijn gebruik te maken van ABP Keuzepensioen.
- 5.4. Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Herplaatsingscommissie Universiteit Twente.
- 5.5. De Herplaatsingscommissie heeft de bevoegdheid een werknemer op een passende functie binnen de UT als bedoeld in artikel 9.12 cao NU en artikel 9 van de Ontslagregeling te plaatsen.
- 5.6. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van diens eigen employability, geldt de sanctie als bedoeld in artikel 9.14 lid 3 cao NU.
- 5.7. Indien er een vacante functie is waarbij de Herplaatsingscommissie twijfels heeft of de herplaatsingskandidaat de functie zich binnen een jaar eigen kan maken, al dan niet door middel van om-, her- of bijscholing, gaat de herplaatsingscommissie over tot proefplaatsing van de kandidaat voor een periode van maximaal 12 maanden. De werknemer heeft gedurende de proefplaatsing recht op de scholing die noodzakelijk is om de nieuwe functie te kunnen vervullen. Een proefplaatsing heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt opgeschort met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze opschorting bedraagt maximaal 12 maanden. Afspraken over de proefplaatsing worden schriftelijk vastgelegd. De vrijstelling van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU is tijdens de proefplaatsing niet van toepassing.

Voorbeelden van opschorting van de ontslagbeschermingstermijn:

- wanneer een fulltime werknemer die met ontslag wordt bedreigd voor 4 maanden op proef wordt geplaatst in een fulltime functie, wordt de ontslagbeschermingstermijn met 4 maanden opgeschort. De ontslagbeschermingstermijn gaat 4 maanden na startdatum proefplaatsing (dus bij einde proefplaatsing) weer lopen voor de resterende duur.

- wanneer een fulltime werknemer die met ontslag wordt bedreigd voor 4 maanden op proef wordt geplaatst in een parttime functie van 0,5 fte, wordt de ontslagbeschermingstermijn met 2 maanden opgeschort. De ontslagbeschermingstermijn gaat 2 maanden na startdatum proefplaatsing weer lopen voor de resterende duur.

- 5.8. De verantwoordelijkheid en personele zorg voor de herplaatsingskandidaat blijft bij de beheerder totdat (proef)plaatsing binnen een andere faculteit of dienst binnen de UT of elders is gerealiseerd, dan wel het dienstverband is beëindigd.
- 5.9. De werkwijze van de Herplaatsingscommissie is beschreven in het document ["Werkwijze Herplaatsingscommissie"](#).
- 5.10. Voor wat betreft employability wordt gewezen op artikel 9.14 cao NU en artikel 9 BWNU.
- 5.11. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6: Ontslagbeschermingstermijn

Het College van Bestuur zal conform het bepaalde in artikel 9.10 cao NU gedurende de geldende ontslagbeschermingstermijn het dienstverband van een werknemer – die op grond van een organisatiewijziging of een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd – niet om die reden opzeggen. De ontslagbeschermingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van diens ontslagdreiging. Indien de met ontslag bedreigde werknemer niet kan worden herplaatst binnen de UT, volgt (gedwongen) ontslag.

Op grond van de cao NU 2024-2025 bedraagt de ontslagbeschermingstermijn vanaf 1 januari 2025 drie maanden. De vigerende cao NU is hierin leidend.

Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7: Salaris ingeval van herplaatsing op functie 1 salarisschaal lager

- 7.1. Als een herplaatsing op een passende functie met een waardering van 1 salarisschaal als bedoeld in de cao NU lager is gerealiseerd, behoudt werknemer de salarisschaal behorende bij de oorspronkelijke functie. Werknemer behoudt ook het recht op periodieke verhoging(en) als bedoeld in artikel 3.3 cao NU, mits werknemer het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt. De oorspronkelijke periodiekdatum blijft gelden.
- 7.2. Op zowel werkgever als werknemer rust een inspanningsverplichting om werknemer alsnog te plaatsen op een functie die gewaardeerd is op de salarisschaal behorende bij de oorspronkelijke functie. Vanaf de datum van herplaatsing op een passende functie met een waardering van 1 salarisschaal lager zal gedurende een periode van 24 maanden door zowel werkgever als werknemer gezocht worden naar een dergelijke passende functie. In dit kader blijft werknemer gedurende deze periode aangemeld als herplaatsingskandidaat.

4. UITGANGSPUNTEN EN FACILITEITEN

Artikel 8: Uitgangspunten

- 8.1. De werkgever en de werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen.
- 8.2. De werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de UT. Ingevolge het bepaalde in artikel 9.8 lid 3 cao NU is deze bepaling niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 8.3. De met ontslag bedreigde werknemer zal zich voldoende inspannen in het kader van diens eigen employability en ter voorkoming van werkloosheid.
- 8.4. Voorts gelden de uitgangspunten als opgenomen in artikel 9.8 cao NU.

Artikel 9: Kosten om-, her- of bijscholing

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 in redelijkheid door de organisatie-eenheid gedragen, mits het uitzicht op een passende functie, intern of extern, wordt vergroot. Een besluit tot (gedeeltelijke) afwijzing wordt gemotiveerd.

Afspraken over om-, her- of bijscholing worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 9.14 cao NU is van toepassing, ook in geval van een organisatiewijziging.

Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 10: Afbouw toelage(n)

Bij (her)plaatsing van een werknemer in een andere dan de oorspronkelijke functie, bouwt de beheerder de toelage(n) af die aan de oorspronkelijke functie verbonden zijn conform de afbouwregeling als opgenomen in artikel 3.25 lid 2 cao NU. Eventuele toelage(n) verbonden aan de functie waarop de werknemer is her-/geplaatst worden op de oorspronkelijke toelage(n) in mindering gebracht.

Artikel 11: Loopbaanbegeleiding

- 11.1. Binnen vier weken nadat de werknemer een schriftelijke mededeling van diens ontslagdreiging heeft ontvangen, stellen de beheerder, de werknemer en HR-adviseur een schriftelijk begeleidingsplan op. De beheerder neemt hiertoe het initiatief. Het begeleidingsplan wordt getekend door beheerder, werknemer en HR-adviseur. Van de werknemer wordt verwacht dat werknemer hieraan meewerkt en ook eigen initiatief toont. Indien deze termijn niet wordt gehaald, mits om redenen niet toe te rekenen aan de werknemer, wordt de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van dit Doorlopend Sociaal Plan verlengd met de duur van de vertraging, te weten de duur vanaf de termijn van vier weken tot het moment dat het begeleidingsplan schriftelijk door de beheerder is opgesteld en ter ondertekening aan de werknemer is voorgelegd.
- 11.2. In het begeleidingsplan worden de wensen en mogelijkheden van de met ontslag bedreigde 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;
- wijzen op vacatures buiten de UT;
- sollicitatieactiviteiten van de werknemer (incl. inschrijven bij uitzend-/bemiddelingsbureaus);
- gebruik van (overige) faciliteiten uit het Doorlopend Sociaal Plan.

11.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 12: Arbeidsbemiddeling, financieel advies en juridisch advies

- 12.1. Arbeidsbemiddeling: Ter begeleiding en ten behoeve van loopbaanadvisering van de met ontslag bedreigde werknemer zal de UT zo nodig een arbeidsbemiddelingsbureau inschakelen. De kosten van een arbeidsbemiddelingsbureau, gericht op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt, worden in redelijkheid door de werkgever gedragen, mits het uitzicht op een passende functie wordt vergroot.
- 12.2. Financieel advies: Een met ontslag bedreigde werknemer kan financieel advies inwinnen over diens inkomenspositie na vertrek bij de UT. Ter uitvoering daarvan zal de UT zo nodig een adviesbureau inschakelen. De kosten van een adviesbureau worden in redelijkheid door de werkgever gedragen tot een bedrag van maximaal € 750 (exclusief BTW).
- 12.3. Juridisch advies: Een met ontslag bedreigde werknemer kan juridisch advies inwinnen over een vaststellingsovereenkomst, die gesloten wordt in het kader van diens ontslag dan wel herplaatsing binnen de UT. De kosten tot een bedrag van maximaal € 750 (inclusief kantoorkosten en exclusief BTW) worden door de werkgever gedragen.
- 12.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden en tijdelijke vacature

- 13.1. De met ontslag bedreigde werknemer kan met diens toestemming door de werkgever worden gedetacheerd bij een andere werkgever, met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze opschorting bedraagt maximaal 12 maanden. Gedurende de periode van detachering behoeft de werknemer niet te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU.
- 13.2. Indien aan de met ontslag bedreigde werknemer andere arbeid dan die werknemer gewoonlijk verricht wordt opgedragen, wordt de ontslagbeschermingstermijn niet opgeschort. Wel wordt werknemer voor minimaal 20% van de arbeidsduur per week vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor sollicitatie-activiteiten. De te verrichten werkzaamheden mogen de herplaatsingsinspanningen van de werknemer redelijkerwijze niet in de weg staan.

- 13.3. Indien de met ontslag bedreigde werknemer wordt herplaatst op een tijdelijke vacature, wordt de ontslagbeschermingstermijn opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze opschorting bedraagt maximaal 12 maanden. Een tijdelijke vacature is een vrijgekomen en weer te bezetten tijdelijke functie voor de duur van minimaal 6 en maximaal 12 maanden waarop de werknemer door de Herplaatsingscommissie is geplaatst.
- Gedurende de periode van plaatsing op een tijdelijke vacature behoeft de werknemer niet te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU.
- 13.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 14: Studiekosten

- 14.1. Een werknemer die, op kosten van de UT, een studie volgt in opdracht van de UT of op eigen verzoek, maar die studie na gedwongen ontslag nog niet heeft afgerond, mag die studie op kosten van de UT afronden.
- 14.2. De verplichting tot terugbetaling van studiekosten bij een 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. De terugbetalingsverplichting kan, conform de vigerende Regelingen opleidingen UT, enkel gelden voor een niet-functiegerichte studie of opleiding.
- 14.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 15: Verhuiskosten

- 15.1. Een werknemer die gedwongen wordt ontslagen, heeft geen terugbetalingsverplichting met betrekking tot de eventueel ontvangen verhuiskostenvergoeding.
- 15.2. Aan de met ontslag bedreigde werknemer kent de beheerder 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 WW-uitkering voorkomt.
- 15.3. De verhuiskostenvergoeding geschiedt onder aftrek van aanspraken op verhuiskostenvergoedingen bij derden. De fiscale consequenties van deze vergoeding zijn voor rekening van de werknemer.
- 15.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 16: Compensatieregeling

- 16.1. Indien de met ontslag bedreigde werknemer gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van het Doorlopend Sociaal Plan binnen Nederland een baan buiten de UT vindt die lager betaald wordt dan diens baan bij de UT en werknemer de arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang opzegt, vindt er gedurende een jaar vanaf de ontslagdatum een compensatie van het

salarisverschil plaats naar rato van de arbeidsomvang zoals deze gold bij de UT. Bij de berekening van het salarisverschil wordt gerekend met het laatstverdiende salaris bij de UT en vakantie-uitkering (vakantiebijslag) bij de UT en de nieuwe werkgever. De eerste zes maanden is er sprake van een aanvulling tot 75% van het salarisverschil. In de daarop volgende zes maanden is er sprake van een aanvulling tot 50% van het salarisverschil. Het recht op compensatie eindigt zodra en zolang als de werknemer geen recht (meer) heeft op loonbetaling uit diens nieuwe dienstverband.

- 16.2. De compensatieregeling als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die aanspraak maakt op loonsuppletie als bedoeld in de BWNU.
- 16.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 17: Dienstjubileum

Een werknemer die gedwongen wordt ontslagen heeft, mits voldaan aan de vereisten als genoemd in de Jubileumregeling Universiteit Twente, recht op een proportionele bruto dienstjubileumgratificatie. De Jubileumregeling UT is van toepassing.

Artikel 18: Mobiliteitspremie

- 18.1. Een met ontslag bedreigde werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van het Doorlopend Sociaal Plan diens arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang opzegt en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt, kan aanspraak maken op een mobiliteitspremie (overeenkomstig de mobiliteitspremie als bedoeld in artikel 9.9 van de cao NU). De mobiliteitspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) dan wel een verplichting tot betaling van een transitievergoeding of ontslagvergoeding anderszins voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.
- 18.2. De werknemer verstrekt diens opzegging schriftelijk en ondertekend aan de beheerder. Het dienstverband eindigt per de eerste van de kalendermaand volgend op de datum van ontvangst van de opzegging. De opzegging door de werknemer heeft tot gevolg dat werknemer geen recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU). Voor zover vorenbedoeld recht wel mocht bestaan verklaart werknemer geen gebruik te zullen maken van dit recht en geen uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU) zal aanvragen.
- 18.3. De mobiliteitspremie wordt berekend conform artikel 9.9 cao NU en de tabel als opgenomen in Bijlage K van de cao NU.
- 18.4. De mobiliteitspremie is uitgedrukt in een aantal bruto maandsalarissen, exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. In geval de werknemer een deeltijddienstverband heeft, geldt het deeltijd bruto maandsalaris.
- 18.5. Het aantal dienstjaren bij de UT wordt vastgesteld op basis van de periode vanaf de datum van indiensttreding tot en met de maand waarin de werknemer schriftelijk de arbeidsovereenkomst opzegt.

De hoogte van de premie is enerzijds afhankelijk van het aantal volledige dienstjaren dat de werknemer heeft op het moment van opzegging. 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 arbeidsovereenkomst.

De hoogte van de premie is anderzijds afhankelijk van de maand van de ontslagbeschermingstermijn + de opzegtermijn (maximaal 3 maanden), waarin de beheerder de opzegging van de werknemer heeft ontvangen. De ontslagbeschermingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van diens ontslagdreiging.

- 18.6. De hoogte van de mobiliteitspremie kan het totale bruto bedrag dat de werknemer aan salaris zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van het dienstverband, als werknemer geen ontslag op eigen verzoek had genomen, niet overschrijden.
- 18.7. De hoogte van de mobiliteitspremie (het aantal maanden bruto salaris) kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden dat resteert tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.
- 18.8. **Remplaçantenregeling:** Een werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn van een met ontslag bedreigde werknemer aangeeft bij de UT te willen vertrekken middels opzegging van diens volledige dienstverband voor onbepaalde tijd en daarmee gedwongen ontslag voor een andere werknemer op wie het Doorlopend Sociaal Plan van toepassing is, voorkomt, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie als bedoeld in dit artikel, mits de werkgever met het ontslagverzoek in redelijkheid kan instemmen. Ook in dit geval geldt dat de mobiliteitspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) dan wel een verplichting tot betaling van een transitievergoeding of ontslagvergoeding anderszins voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.
- 18.9. Indien de werknemer, met inbegrip van de werknemer als bedoeld in artikel 18.8 (remplaçanten) van het Doorlopend Sociaal Plan, binnen een periode van drie jaar na de datum van beëindiging van het dienstverband opnieuw bij de UT in dienst treedt, bestaat de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen premie.
- 18.10. Indien de met ontslag bedreigde werknemer die aanspraak maakt op de mobiliteitspremie concrete plannen heeft om als zelfstandig ondernemer te beginnen, biedt de UT desgewenst ondersteuning bij het testen van ondernemersvaardigheden en het opstellen van een ondernemingsplan.
- 18.11. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 19: Interuniversitaire mobiliteit

Indien een met ontslag bedreigde werknemer een overstap wil maken naar een andere Nederlandse universiteit en de "BWNU-aanspraken" vormen hiervoor een belemmering, maakt het College van Bestuur, indien redelijkerwijs mogelijk, afspraken met de betreffende universiteit om deze belemmering te voorkomen. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 20: Sociaal psychische begeleiding

De werknemer kan, via de UT, gebruik maken van sociaal psychische begeleiding of bedrijfsmaatschappelijke hulpverlening. Daaruit voortvloeiende kosten ter zake van het (verplicht/vrijwillig) eigen risico ziektekostenverzekering van werknemer blijven voor rekening van de werknemer. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 21: Grensarbeiders

De werkgever draagt in voorkomende gevallen zorg voor de uitvoering van de in artikel 11 BWNU verwoorde regeling.

5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 22: Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc

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

22.2. De Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc wordt ingesteld zodra een klacht als bedoeld in artikel 23.1 van dit Doorlopend Sociaal Plan zich voordoet. De commissie wordt voor de behandeling van deze klacht samengesteld uit drie leden van de Klachtencommissie Universiteit Twente die zich hiervoor beschikbaar hebben gesteld. De leden worden op gezamenlijke voordracht van het College van Bestuur en het OPUT benoemd.

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

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

Artikel 23: Slotbepalingen

23.1. Het College van Bestuur kan, met redenen omkleed, in voor de werknemer positieve zin van de bepalingen van het Doorlopend Sociaal Plan afwijken.

23.2. Daar waar een onverkorte toepassing van de regels van het Doorlopend 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.

ONDERTEKENING

Overeengekomen op 21 november 2024,

Namens de Universiteit Twente,

Mw. drs. M. Roos,
Voorzitter Lokaal Overleg en Vice-voorzitter College van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties,

AOb

De heer mr. D.O. Pechler,
Sectorbestuurder Wetenschappelijk Onderwijs & Onderzoek

CNV Overheid

De heer ing. M.A.H. van Gessel,
Adviseur CNV

FBZ

De heer drs. R. Barendse,
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden FBZ

FNV

De heer S. Verduijn,
Vakbondsbestuurder FNV

Bijlage: Indicatie tijdslijnen voor de herplaatsingskandidaat

NB: de vigerende cao NU is leidend

Werknemer is minimaal 1 jaar en minder dan 15 jaar in dienst

	Ontslagbeschermingstermijn: 3 maanden Opzegtermijn: 3 maanden
Tijdstip	Stap
X	Werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van ontslagdreiging, aanmelding als herplaatsingskandidaat bij de herplaatsingscommissie en start herplaatsingsonderzoek
X + max. 4 weken	HR-adviseur stelt samen met de werknemer een begeleidingsplan op voor herplaatsing
Uiterlijk in laatste maand van de ontslagbeschermingstermijn	Indien onverhoopt geen herplaatsing heeft plaatsgevonden, wordt bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen
X + 3 maanden + 3 maanden:	- Einde herplaatsingsonderzoek en einde arbeidsovereenkomst (na ontvangst toestemming UWV zegt de UT de arbeidsovereenkomst op) - Ingangsdatum WW/BWNU, indien van toepassing en aan gestelde eisen wordt voldaan - Start aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat bij vacatures. Oud-werknemer wordt, voor zover deze werkloos is, op diens verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de UT
Datum einde dienstverband + 2 jaar:	Einde aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat

Werknemer is minimaal 15 jaar in dienst en 5 jaar of korter verwijderd van AOW

	Ontslagbeschermingstermijn: 8 maanden Opzegtermijn: 4 maanden
Tijdstip	Stap
X	Werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van ontslagdreiging aanmelding als herplaatsingskandidaat bij de herplaatsingscommissie en start herplaatsingsonderzoek
X + max. 4 weken	HR-adviseur stelt samen met de werknemer een begeleidingsplan op voor herplaatsing
Uiterlijk in laatste maand van ontslagbeschermingstermijn	Indien onverhoopt geen herplaatsing heeft plaatsgevonden, wordt bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen
X + 8 maanden + 4 maanden	- Einde herplaatsingsonderzoek en einde arbeidsovereenkomst (na ontvangst toestemming UWV zegt de UT de arbeidsovereenkomst op) - Ingangsdatum WW/BWNU, indien van toepassing en aan gestelde eisen wordt voldaan - Start aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat bij vacatures. Oud-werknemer wordt, voor zover deze werkloos is, op diens verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de UT
Datum einde dienstverband + 2 jaar	Einde aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat

Werknemer is minimaal 15 jaar in dienst en meer dan 5 jaar verwijderd van AOW

	Ontslagbeschermingstermijn: 3 maanden Opzegtermijn: 4 maanden
Tijdstip	Stap
X	Werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van ontslagdreiging aanmelding als herplaatsingskandidaat bij de herplaatsingscommissie en start herplaatsingsonderzoek
X + max. 4 weken	HR-adviseur stelt samen met de werknemer een begeleidingsplan op voor herplaatsing
Uiterlijk in laatste maand van ontslagbeschermingstermijn	Indien onverhoopt geen herplaatsing heeft plaatsgevonden, wordt bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen
X + 3 maanden + 4 maanden	- Einde herplaatsingsonderzoek en einde arbeidsovereenkomst (na ontvangst toestemming UWV zegt de UT de arbeidsovereenkomst op) - Ingangsdatum WW/BWNU, indien van toepassing en aan gestelde eisen wordt voldaan - Start aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat bij vacatures. Oud-werknemer wordt, voor zover deze werkloos is, op diens verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de UT
Datum einde dienstverband + 2 jaar	Einde aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat

Werknemer is minder dan 1 jaar in dienst

	Ontslagbeschermingstermijn: 3 maanden Opzegtermijn: 2 maanden
Tijdstip	Stap
X	Werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van ontslagdreiging aanmelding als herplaatsingskandidaat bij de herplaatsingscommissie en start herplaatsingsonderzoek
X + max. 4 weken	HR-adviseur stelt samen met de werknemer een begeleidingsplan op voor herplaatsing
Uiterlijk in laatste maand van ontslagbeschermingstermijn	Indien onverhoopt geen herplaatsing heeft plaatsgevonden, wordt bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen
X + 3 maanden + 2 maanden	- Einde herplaatsingsonderzoek en einde arbeidsovereenkomst (na ontvangst toestemming UWV zegt de UT de arbeidsovereenkomst op) - Ingangsdatum WW/BWNU, indien van toepassing en aan gestelde eisen wordt voldaan - Start aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat bij vacatures. Oud-werknemer wordt, voor zover deze werkloos is, op diens verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de UT
Datum einde dienstverband + 2 jaar	Einde aanmerking oud-werknemer als interne kandidaat

UNIVERSITY OF TWENTE
Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

P.O.Box 217
7500 AE Enschede

P +31 (0)53 489 9111

info@utwente.nl
www.utwente.nl