



**Doorlopend Sociaal Plan
geldig van 20 september 2018 tot en met 31
december 2019**

Status: Definitief

- Datum vastgesteld in CvB: 7 december 2015
- Gewijzigd en verlengd t/m 31 december 2019, overeengekomen in Lokaal Overleg van 15 november 2018



UNIVERSITEIT TWENTE.

Kenmerk: CvB UIT-3777
Datum: 15 november 2018

Inhoudsopgave

PREAMBULE.....	2
BEGRIPPENLIJST	3
1 ALGEMEEN.....	6
Artikel 1: Werkingsduur.....	6
Artikel 2: Toepassingsbereik.....	6
Artikel 3: Overige bepalingen.....	6
2 OPHEFFEN FUNCTIE, BOVENTALLIGHEID.....	7
Artikel 4: Blijvende functie en opheffen functie	7
Artikel 5: Boventalligheid.....	7
3 HERPLAATSINGSONDERZOEK EN ONTSLAGBESCHERMINGSTERMIJN	8
Artikel 6: Herplaatsingsonderzoek	8
Artikel 7: Ontslagbeschermingstermijn	9
4 UITGANGSPUNTEN EN FACILITEITEN	9
Artikel 8: Uitgangspunten.....	9
Artikel 9: Kosten om-, her- of bijscholing.....	10
Artikel 10: Afbouw toelage(n).....	10
Artikel 11: Loopbaanbegeleiding.....	10
Artikel 12: Arbeidsbemiddelingsbureau en financieel advies	10
Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden, tijdelijke vacature en onderdelen van functie	11
Artikel 14: Studiekosten	11
Artikel 15: Verhuiskosten	11
Artikel 16: Compensatieregeling	12
Artikel 17: Faciliteiten bij verzelfstandiging	12
Artikel 18: Ambtsjubileum	13
Artikel 19: Mobiliteitspremie	14
Artikel 20: Interuniversitaire mobiliteit	15
Artikel 21: Wetenschappelijke verbondenheid met de UT na ontslag	15
Artikel 22: Sociaal psychische begeleiding	15
Artikel 23: Grensarbeiders	15
5 SLOTBEPALINGEN	15
Artikel 24: Adviescommissie Sociale Begeleiding.....	15
Artikel 25: Overgangsrecht	16
Artikel 26: Slotbepalingen	16
ONDERTEKENING	17

Preambule

Dit Doorlopend Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van wijzigingen in de organisatie van de Universiteit Twente voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Uitgangspunt in het Doorlopend Sociaal Plan is dat zowel werkgever als werknemer zich tot het uiterste zullen inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen.

Eenzijds spreekt het College van Bestuur de uitdrukkelijke intentie uit zich de komende jaren te zullen inspannen met een preventieve aanpak en een actief werkgelegenheidsbeleid om fricties binnen de organisatie te voorkomen en werknemers voor de organisatie te behouden. Om dit te bereiken wordt geïnvesteerd in strategische personeelsplanning, in het anders organisatorisch vormgeven van de herplaatsingscommissie en in werk-naar-werk begeleiding. Het OPUT zal zich eveneens actief opstellen door het College van Bestuur van ideeën en input op deze beleidsonderwerpen te voorzien.

Anderzijds verwacht het College van Bestuur van werknemers dat zij zich actief en ondernemend opstellen om de eigen waarde op de arbeidsmarkt te behouden en te verbeteren (employability, duurzame inzetbaarheid). De Universiteit Twente investeert in een klimaat waarin werknemers worden gestimuleerd en uitgedaagd hun kwaliteiten en talenten optimaal in te zetten en te ontwikkelen. De organisatie biedt daarvoor de randvoorwaarden en faciliteiten aan werknemers om hun duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Dit doet een beroep op eigen initiatief van werknemers met betrekking tot hun loopbaan, hun flexibiliteit en mobiliteit.

De werkingsduur van dit verlengd Doorlopend Sociaal plan loopt van 20 september 2018 tot en met 31 december 2019, waarbij een aantal wijzigingen zijn doorgevoerd ten opzichte van het Doorlopend Sociaal Plan dat gold tot 20 september 2018. De reden van de gekozen verlenging van de werkingsduur is gelegen in het feit dat per 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking treedt en dit gevolgen heeft voor het wettelijk regime dat van toepassing is op de Universiteit Twente

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
Cao NU	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten
College van Bestuur	College van Bestuur van de Universiteit Twente
Dienstverband	aanstelling bij de Universiteit Twente
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: <ul style="list-style-type: none">• 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 sub y cao NU
Geschikte functie	een functie die weliswaar niet passend is, maar die de instemming heeft van de werknemer en de beheerder
Herplaatsingsonderzoek	de inspanningen door de Herplaatsingscommissie die gericht zijn op het vinden van een passende functie voor de werknemer wiens functie is opgeheven dan wel 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 sub n cao NU, tussen het College van Bestuur en het OPUT
Ontslagdreiging	de werknemer is met ontslag bedreigd (er is sprake van ontslagdreiging), indien hij de schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging heeft ontvangen. De schriftelijke mededeling betreft het voornemen van de beheerder tot opheffing functie dan wel tot boventallig verklaring met de mededeling dat de werknemer met ontslag wordt bedreigd
OPUT	de gezamenlijke werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 1.1 sub g cao NU die deelnemen aan het lokaal overleg
Organisatie-eenheid	(onderdeel van) de faculteit, het onderzoeksinstituut of de dienst als bedoeld in het bestuurs- en beheersreglement
Organisatiewijziging	verandering in de organisatie van een organisatie-eenheid van de UT, niet zijnde een reorganisatie ex artikel 9.1 cao NU, die opheffing van de functie dan wel het vervallen van de arbeidsplaats van een of meerdere werknemers tot gevolg heeft, met uitzondering van die veranderingen ten aanzien waarvan tevoren is bepaald dat zij van tijdelijke aard zullen zijn. Van een organisatiewijziging is geen sprake in geval van het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie/arbeitsplaats vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en dit vooraf schriftelijk is vastgelegd (het zogenaamde geclausuleerde vaste dienstverband)
Passende functie	als bedoeld in artikel 9.12a cao NU, waarbij een functie met een waardering van maximaal twee salarisschalen lager nog als passend kan worden beschouwd
Reorganisatie	als bedoeld in artikel 9.1 cao NU
Salaris	het bruto salaris zoals bedoeld in artikel 1.1 sub q cao NU
Toelagen	de toelagen als bedoeld in artikel 3.13 lid 2, 3.14, 3.16, 3.25 en 3.27 cao NU
Uitwisselbare functies	als bedoeld in artikel 13 Ontslagregeling; de redelijkheid brengt mee dat bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies een zekere overdrachtsperiode (te weten een normale inwerkperiode en/of geringe bijscholing, nodig om in de andere functie ingewerkt te raken) wordt ingecalculerd. Uitgangspunt is dat een werknemer vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere – uitwisselbare – functie. Indien de overdrachtsperiode redelijkerwijs te lang is, zijn de functies niet uitwisselbaar
UT	Universiteit Twente
Vakantie-uitkering	als bedoeld in artikel 3.12 cao NU

Volledige arbeidsduur	arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.1 sub p cao NU
Werkgever	het College van Bestuur van de Universiteit Twente
Werknemer	degene die een dienstverband heeft bij 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 20 september 2018 tot en met 31 december 2019. Het Doorlopend Sociaal Plan eindigt per 31 december 2019 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. Het besluit tot verlenging van het Doorlopend Sociaal Plan wordt genomen in het lokaal overleg.
- 1.2. Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wet- of regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, treden College van Bestuur en OPUT in het lokaal overleg 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 functie als gevolg van een organisatiewijziging of een reorganisatie wordt opgeheven, die boventallig wordt verklaard of die anderszins rechtspositionele gevolgen van een organisatiewijziging of een reorganisatie ondervindt (volgens 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 en die na de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging nog een dienstverband voor ten minste 13 maanden heeft.

Een uitzondering op vorenstaande geldt voor artikel 19.7 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 (bijvoorbeeld wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, disciplinaire maatregel, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of bij pensionering). Het doorlopend Sociaal Plan is ook niet van toepassing in geval van het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie/arbeidsplaats vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en dit vooraf schriftelijk is vastgelegd (het zogenaamde geclausuleerd vaste dienstverband).

- 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 organisatiewijziging, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 3.3. Overall waar in het Doorlopend Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan ook de vrouwelijke worden gelezen.
- 3.4. De in het Doorlopend Sociaal Plan voorkomende begrippen hebben, indien deze ook voorkomen in de cao NU, dezelfde betekenis als in de cao NU.
- 3.5. Alle in het Doorlopend Sociaal Plan genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

2 Opheffen functie, 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 (van maximaal enkele weken) 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 van het Doorlopend Sociaal Plan.
- 4.3. Indien geen sprake is van een blijvende functie, zoals bedoeld in artikel 4.1 en 4.2 is sprake van opheffing van de functie. 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 een organisatiewijziging of een reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in de onderbouwing van de organisatiewijziging of 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 een organisatiewijziging of een reorganisatie. Hiervan kan slechts sprake zijn als de opheffing zijn grondslag vindt in de onderbouwing van de organisatiewijziging of het vastgestelde reorganisatieplan.

Artikel 5: Boventalligheid

- 5.1. Er is sprake van boventalligheid indien er, als gevolg van een organisatiewijziging of een reorganisatie, een kwantitatieve discrepantie is, dan wel zal ontstaan tussen het aantal beschikbare werknemers en het aantal beschikbare arbeidsplaatsen binnen een categorie onderling uitwisselbare functies in de organisatie-eenheid; dat wil zeggen dat er meer werknemers dan beschikbare arbeidsplaatsen zijn binnen een categorie onderling uitwisselbare functies in de organisatie-eenheid. Hiervan kan slechts sprake zijn als de boventalligheid zijn grondslag vindt in de onderbouwing van de organisatiewijziging of het vastgestelde reorganisatieplan.
- 5.2. De peildatum bij boventalligheid voor het bepalen van het aantal volledige dienstjaren gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de UT wordt per organisatiewijziging of reorganisatie door de beheerder bepaald en zal in geval van een reorganisatie uiterlijk de datum van vaststelling van het reorganisatieplan en in geval van een organisatiewijziging uiterlijk de datum van het besluit tot opheffing van de functie dan wel boventallig verklaring betreffen. 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.

- 5.3. Voor de bepaling van boventaligheid van werknemers wordt de volgorde als bepaald in artikel 9.9 cao NU toegepast. In geval van een reorganisatie kan het College van Bestuur overeenkomstig artikel 9.10 cao NU in overleg met het OPUT in het lokaal overleg een andere volgorde vaststellen.
- 5.4. 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.

3 Herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn

Artikel 6: Herplaatsingsonderzoek

- 6.1. Een herplaatsingsonderzoek vindt plaats gedurende een periode als bedoeld in artikel 9.12, aanhef, cao NU.
- 6.2. Gedurende de periode als bedoeld in artikel 6.1 van het Doorlopend Sociaal Plan heeft de met ontslag bedreigde werknemer de status van "herplaatsingskandidaat". Dit betekent dat hij een voorrangpositie 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.
- 6.3. De herplaatsingskandidaat die binnen de periode van de ontslagbeschermingstermijn of de opzegtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd behaalt, behoudt tot die datum zijn dienstverband. Er zal geen herplaatsingsonderzoek worden gehouden indien hij dat wenst. Hetzelfde geldt voor de herplaatsingskandidaat die schriftelijk te kennen heeft gegeven binnen voormelde periode gebruik te zullen maken van ABP Keuzepensioen.
- 6.4. Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Herplaatsingscommissie Universiteit Twente.
- 6.5. De Herplaatsingscommissie heeft de bevoegdheid een werknemer op een passende functie binnen de UT te plaatsen.
- 6.6. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, geldt de sanctie als bedoeld in artikel 9.14 lid 3 cao NU. In geval van een reorganisatie geldt tevens de sanctie als bedoeld in artikel 9.14 lid 4 cao NU.
- 6.7. Als een herplaatsing op een functie met een lager maximum salaris is gerealiseerd, geldt artikel 3.6 cao NU. Nadat de met ontslag bedreigde werknemer op een functie is herplaatst die gewaardeerd is op een lagere salarisschaal dan zijn oorspronkelijke functie, rust op zowel werkgever als werknemer een inspanningsverplichting om werknemer alsnog op geplaatst te krijgen op een functie die gewaardeerd is op zijn oorspronkelijke salarisschaal.
- 6.8. 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 NU genoemd.

- 6.9. 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 verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden. Afspraken over de proefplaatsing worden schriftelijk vastgelegd. Gedurende de periode van proefplaatsing behoeft de werknemer niet voor minimaal 20% van de arbeidsduur per week te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor sollicitatie-activiteiten als bedoeld in artikel 11.2 van dit Doorlopend Sociaal Plan.
- 6.10. 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.
- 6.11. De werkwijze van de Herplaatsingscommissie is beschreven in het document "Werkwijze Herplaatsingscommissie". Naar gelang de omstandigheden kan haar werkwijze variëren.
- 6.12. Voor wat betreft employability wordt gewezen op artikel 9.14 lid 5 cao NU en artikel 9 lid 4 BWNU 2014.

Artikel 7: Ontslagbeschermingstermijn

Het College van Bestuur zal conform het bepaalde in artikel 9.11 lid 1 cao NU gedurende de ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden het dienstverband van een werknemer – die op grond van een organisatiewijziging of een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd – niet 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 zijn ontslagdreiging. Tussen de datum waarop de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging en de datum waarop de functie wordt opgeheven, dan wel, in geval van boventaligheid, de arbeidsplaats komt te vervallen, ligt een maximale termijn van 3 maanden. Indien de termijn van 3 maanden wordt overschreden, wordt de ontslagbeschermingstermijn verlengd met de duur van de overschrijding. Indien de met ontslag bedreigde werknemer niet kan worden herplaatst dan wel geplaatst in een passende dan wel geschikte functie binnen de UT volgt (gedwongen) ontslag.

4 Uitgangspunten en faciliteiten

Artikel 8: Uitgangspunten

- 8.1. De werkgever en de werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.
- 8.2. De werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie of geschikte functie binnen of buiten de UT.
- 8.3. De met ontslag bedreigde werknemer zal zich voldoende inspannen in het kader van zijn 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 lid 1 cao NU is van toepassing, ook in geval van een organisatiewijziging.

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 3.26 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 zijn ontslagdreiging heeft ontvangen, stelt de beheerder een schriftelijk begeleidingsplan op en legt deze ter ondertekening aan de werknemer voor. Indien deze termijn niet wordt gehaald, mits om redenen niet toe te rekenen aan de werknemer, wordt de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 7 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 betrokken met ontslag bedreigde werknemer opgenomen betreffende een andere functie binnen of buiten de UT. In het plan kan aandacht besteed worden aan bijvoorbeeld:

- gedeeltelijke vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van sollicitatie-activiteiten (minimaal 20% van de arbeidsduur per week);
- 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.

Artikel 12: Arbeidsbemiddelingsbureau en financieel advies

12.1. 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. Een met ontslag bedreigde werknemer kan financieel advies inwinnen over zijn 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.

Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden, tijdelijke vacature en onderdelen van functie

- 13.1 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 heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden. Gedurende de periode van detachering behoeft de werknemer niet voor minimaal 20% van de arbeidsduur per week te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 11.2 van dit Doorlopend Sociaal Plan.
- 13.2 Indien aan de met ontslag bedreigde werknemer andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht wordt opgedragen, wordt de ontslagbeschermingstermijn niet verlengd. Wel behoudt werknemer het recht op minimale vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden voor 20% van de arbeidsduur per week 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 verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging 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 voor minimaal 20% van de arbeidsduur per week te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 11.2 van dit Doorlopend Sociaal Plan.
- 13.4 In onderling overleg tussen werkgever en de met ontslag bedreigde werknemer kan worden afgesproken dat werknemer gedurende de resterende duur van zijn dienstverband nog onderdelen van zijn functie blijft verrichten na de termijn van 3 maanden als bedoeld in artikel 7 van dit Doorlopend Sociaal Plan. Wel behoudt werknemer het recht op minimale vrijstelling van het verrichten werkzaamheden voor 20% van de arbeidsduur per week voor sollicitatie-activiteiten. De te verrichten werkzaamheden mogen de herplaatsingsinspanningen van de werknemer redelijkerwijze niet in de weg staan.

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.

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.

Artikel 16: Compensatieregeling

- 16.1. Indien de met ontslag bedreigde werknemer gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 7 van het Doorlopend Sociaal Plan binnen Nederland een baan buiten de UT vindt die lager betaald wordt dan zijn baan bij de UT en een ontslagverzoek zoals bedoeld in artikel 8.5 cao NU voor zijn volledige aanstelling indient, vindt er gedurende een jaar vanaf de ontslagdatum aanvulling op het salaris plaats. De eerste zes maanden is er sprake van een aanvulling tot 75% van het verschil met het laatstverdiende UT salaris, waarbij het salarisverschil is berekend op basis van het verschil bij een volledige arbeidsduur. In de daarop volgende zes maanden wordt het verschil tussen het laatstverdiende UT salaris en het huidige salaris voor 50% gecompenseerd.
- 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.

Artikel 17: Faciliteiten bij verzelfstandiging

- 17.1. Indien de met ontslag bedreigde 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 ondernemingsplan;
 - Opdracht/opdrachten van de UT aan de werknemer binnen de geldende wettelijke/fiscale grenzen;
 - Opzegtermijn van 3 maanden, dan wel, op verzoek van werknemer een kortere opzegtermijn;
 - Startpremie bij verzelfstandiging.
- 17.2. Afspraken over faciliteiten bij verzelfstandiging worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst, waarin tevens wordt opgenomen dat de werknemer afstand doet van zijn aanspraak op een WW- en BWNU-uitkering, op de compensatieregeling als bedoeld in artikel 16 van het Doorlopend Sociaal Plan en op loonsuppletie op grond van de BWNU.
- 17.3. De startpremie bij verzelfstandiging kan gelden voor een met ontslag bedreigde werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 7 van het Doorlopend Sociaal Plan een ontslagverzoek zoals bedoeld in artikel 8.5 cao NU voor zijn volledige aanstelling indient, met een opzegtermijn van 3 maanden (dan wel, op verzoek van de werknemer, een kortere opzegtermijn) en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt en die als zelfstandig ondernemer begint. De startpremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de startpremie volledig terug te betalen.

- 17.4. De werknemer dient zijn ontslagverzoek schriftelijk en ondertekend bij de beheerder in. Het ontslag op eigen verzoek 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 dat hij geen gebruik zal 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
- 17.5. De startpremie bij verzelfstandiging bedraagt, conform onderstaande tabel, een percentage van de WW- en BWNU-rechten op de datum van beëindiging van de aanstelling. Peildatum voor het bepalen van het percentage is de maand waarin de beheerder het schriftelijke verzoek van de werknemer om ontslag heeft ontvangen.

Startpremie bij verzelfstandiging

Maand van de ontslagbeschermingstermijn + opzegtermijn, waarin het verzoek om ontslag is ontvangen	Percentage van WW- en BWNU-rechten
0-6 ^e maand	30%
7 ^e -8 ^e maand	25%
9 ^e -10 ^e maand	20%
11 ^e -13 ^e maand	15%
Vanaf 13 ^e maand	0%

- 17.6. De hoogte van de startpremie bij verzelfstandiging kan nooit meer bedragen dan het salaris van de werknemer tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
- 17.7. Het bedrag inclusief BTW ter zake van opdrachten van de UT aan de werknemer komt in mindering op de startpremie.
- 17.8. Indien de werknemer 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 startpremie bij verzelfstandiging.
- 17.9. De startpremie bij verzelfstandiging als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die aanspraak maakt op de mobiliteitspremie als bedoeld in artikel 19 van het Doorlopend Sociaal Plan.

Artikel 18: Ambtsjubileum

Een werknemer die gedwongen wordt ontslagen heeft, mits voldaan aan de vereisten als genoemd in de Regeling Jubilea UT, recht op een proportionele bruto ambtsjubileumgratificatie. De Regeling Jubilea UT is van toepassing.

Artikel 19: Mobiliteitspremie

- 19.1. Een met ontslag bedreigde werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 7 van het Doorlopend Sociaal Plan een ontslagverzoek zoals bedoeld in artikel 8.5 cao NU voor zijn volledige aanstelling indient en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt, kan aanspraak maken op een mobiliteitspremie (overeenkomstig de mobiliteitspremie als bedoeld in de cao NU). De mobiliteitspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.
- 19.2. De werknemer dient zijn ontslagverzoek schriftelijk en ondertekend bij de beheerder in. Het dienstverband eindigt per de eerste van de kalendermaand volgend op de datum van ontvangst van het ontslagverzoek. Het ontslag op eigen verzoek 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 dat hij geen gebruik zal 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.
- 19.3. De mobiliteitspremie wordt berekend conform de tabel als opgenomen in Bijlage K van de cao NU.
- 19.4. De mobiliteitspremie is uitgedrukt in aantal bruto maandsalarissen, exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. In geval de werknemer een deeltijd dienstverband heeft, geldt het deeltijd bruto maandsalaris.
- 19.5. De peildatum voor het bepalen van het aantal dienstjaren bij de UT gerekend vanaf de datum van indiensttreding, is de maand waarin de werknemer schriftelijk verzoekt om ontslag.

De hoogte van de premie is enerzijds afhankelijk van het aantal volledige dienstjaren dat de werknemer heeft op het moment van het verzoek om ontslag. 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.

De hoogte van de premie is anderzijds afhankelijk van de maand van de ontslagbeschermingstermijn (10 maanden) + de opzegtermijn (maximaal 3 maanden), waarin de beheerder het schriftelijke verzoek van de werknemer om ontslag 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 zijn ontslagdreiging.
- 19.6. 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.
- 19.7. Een werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn van een met ontslag bedreigde werknemer aangeeft bij de UT te willen vertrekken middels een ontslag op eigen verzoek voor zijn volledige aanstelling 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) voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.

19.8. Indien de werknemer, met inbegrip van de werknemer als bedoeld in artikel 19.7 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.

19.9. De mobiliteitspremie als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die aanspraak maakt op de startpremie bij verzelfstandiging als bedoeld in artikel 17 van het Doorlopend Sociaal Plan.

Artikel 20: 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.

Artikel 21: Wetenschappelijke verbondenheid met de UT na ontslag

Na beëindiging van het dienstverband van een werknemer wordt het ICT-account na 30 dagen (OBP) of na een jaar (WP) geblokkeerd. Met instemming van de beheerder kan deze termijn worden verlengd.

Artikel 22: Sociaal psychische begeleiding

De werknemer kan, via de Arbodienst van 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.

Artikel 23: Grensarbeiders

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

5 Slotbepalingen

Artikel 24: Adviescommissie Sociale Begeleiding

24.1. 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.

24.2. De Adviescommissie Sociale Begeleiding bestaat uit drie leden. Het College van Bestuur benoemt de leden: één lid op voordracht van het OPUT, één lid op voordracht van het College van Bestuur en een onafhankelijke voorzitter op voordracht van de beide leden van de commissie.

24.3. De voorzitter van de Adviescommissie Sociale Begeleiding kan niet tevens werknemer van de UT zijn.

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

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

Artikel 25: Overgangsrecht

Voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van dit Doorlopend Sociaal plan reeds onder een ander Sociaal Plan vallen, blijven de bepalingen van dat Sociaal Plan van kracht. Dit Doorlopend Sociaal Plan geldt niet voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van dit Doorlopend Sociaal Plan reeds met ontslag bedreigd zijn vanwege een organisatiewijziging.

Artikel 26: Slotbepalingen

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

26.2. 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 2018,

Namens de Universiteit Twente,

Namens de werknemersorganisaties,

dr. W.D. Bult-Spiering,
Voorzitter Lokaal Overleg
Vice-voorzitter College van Bestuur

mr. J.H.M. Klerks,
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden FBZ

M. Schuurman,
Bestuurder FNV

mr. A. Charifi,
Adviseur VAWO

ing. M.A.H. van Gessel,
Adviseur CNV Overheid, onderdeel van
CNV Connectief