

**Concept Sociaal Plan: van toepassing op
de dienst FEZ voor de reorganisatie bij
Accounting House en op de dienst AZ
voor de reorganisatie bij Operational
Audit**

INHOUDSOPGAVE

Begrippenlijst	3
Hoofdstuk I: Algemeen	5
Artikel 1: Werkingsduur	5
Artikel 2: Toepassingsbereik	5
Artikel 3: Overige bepalingen	5
Hoofdstuk II: Opheffen functie en boventalligheid	5
Artikel 4: Blijvende functie en opheffen functie	5
Artikel 5: Boventalligheid	6
Hoofdstuk IIIA: Uitgangspunten en faciliteiten	6
Artikel 6: Uitgangspunten	6
Artikel 7: Kosten om-, her- of bijscholing	6
Artikel 8: Afbouw toelage(n)	6
Hoofdstuk IIIB: Faciliteiten specifiek voor met ontslag bedreigde werknemers	7
Artikel 9: Loopbaanbegeleiding	7
Artikel 10: Arbeidsbemiddelingsbureau en financieel advies	7
Artikel 11: Ontslagvolgorde en ontslagbeschermingstermijn	7
Artikel 12: Herplaatsingsonderzoek	7
Artikel 13: Detachering	8
Artikel 14: Studiekosten	8
Artikel 15: Verhuiskosten	9
Artikel 16: Compensatieregeling	9
Artikel 17: Faciliteiten bij verzelfstandiging	9
Artikel 18: Ambtsjubileum	10
Artikel 19: Mobiliteitspremie	11
Artikel 20: Interuniversitaire mobiliteit	12
Artikel 21: Sociaal psychische begeleiding	12
Artikel 22: Grensarbeiders	12
Hoofdstuk IV: Slotbepalingen	12
Artikel 23: Adviescommissie Sociale Begeleiding	12
Artikel 24: Slotbepalingen	13
Ondertekening	14

BEGRIPPENLIJST

AH	Accounting House in de dienst FEZ van de Universiteit Twente
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	de directeur van de dienst als bedoeld in artikel 6 van het bestuurs- en beheersreglement Universiteit Twente 2014
CAO NU	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten 1 januari 2011 t/m 31 december 2013, welke per 1 januari 2014 geacht wordt te zijn verlengd met een jaar, artikel 1.3 lid 2 cao NU
College van Bestuur	College van Bestuur van de Universiteit Twente
Dienstverband	aanstelling bij de Universiteit Twente
Employability	de in het kader van de 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: - 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 indien sprake is van boventaligheid
Herplaatsingscommissie	de commissie die is ingesteld door het College van Bestuur en belast is met de uitvoering van het herplaatsingsonderzoek
Herplaatsingskandidaat	de werknemer die is geïnformeerd over de ontslagdreiging vanwege de 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 boventalligverklaring met de mededeling dat de werknemer met ontslag wordt bedreigd
OA	Operational Audit in de dienst AZ van de Universiteit Twente
OPUT	de gezamenlijke werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 1.1 sub g CAO NU die deelnemen aan het lokaal overleg
Organisatie-eenheid	de dienst als bedoeld in artikel 6 van het bestuurs- en beheersreglement Universiteit Twente 2014
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
Reikwijdte Sociaal Plan	het Sociaal Plan is van toepassing op de dienst FEZ voor de reorganisatie bij Accounting House en op de dienst AZ voor de reorganisatie bij Operational Audit
Reorganisatie	reorganisatie als bedoeld in artikel 9.1 CAO NU in de dienst FEZ en in de dienst AZ op grond van het op ?? door de beheerders vastgestelde reorganisatieplan <i>“Reorganisatieplan Accounting House en Operational Audit”</i> met kenmerk
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	functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn; de factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. 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 ingecalculeerd. 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 Sociaal Plan

Hoofdstuk I: Algemeen

Bij de reorganisatie bij AH in de dienst FEZ en bij AO in de dienst AZ geldt het Kader voor Sociaal Beleid zoals opgenomen in hoofdstuk 9, paragraaf 2 CAO NU. Aanvullend hierop is door het College van Bestuur en het OPUT dit Sociaal Plan Reorganisatie AH en OA overeengekomen.

Artikel 1: Werkingsduur

Dit sociaal plan is gedurende de periode van de reorganisatie van kracht en is uitsluitend bedoeld voor de reorganisatie bij AH in de dienst FEZ en bij AO in de dienst AZ. Het Sociaal Plan eindigt op 1 Mei 2016.

Artikel 2: Toepassingsbereik

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer wiens functie als gevolg van de reorganisatie wordt opgeheven, die boventallig wordt verklaard of die anderszins rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie (volgend uit het reorganisatieplan) ondervindt 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 Sociaal Plan.

Artikel 3: Overige bepalingen

- 3.1. Overall waar in het Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan ook de vrouwelijke worden gelezen.
- 3.2. De in het Sociaal Plan voorkomende begrippen hebben, indien deze ook voorkomen in de CAO NU, dezelfde betekenis als in de CAO NU.
- 3.3. Alle in het Sociaal Plan genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

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 (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 Sociaal Plan.
- 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.

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 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 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 is 1 januari 2014. 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. De ontslagvolgorde als bepaald in artikel 9.9 CAO NU wordt op overeenkomstige wijze toegepast voor de bepaling van boventalligheid van werknemers.

Hoofdstuk IIIA: Uitgangspunten en faciliteiten

Artikel 6: Uitgangspunten

- 6.1. De werkgever en de werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.
- 6.2. 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.
- 6.3. De met ontslag bedreigde werknemer zal zich voldoende inspannen in het kader van zijn eigen employability en ter voorkoming van werkloosheid.
- 6.4. 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.
- 6.5. Voorts gelden de uitgangspunten als opgenomen in artikel 9.8 CAO NU.

Artikel 7: 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. Afspraken over om-, her- of bijscholing worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 8: 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.

Hoofdstuk IIIB: Faciliteiten specifiek voor met ontslag bedreigde werknemers

Artikel 9: Loopbaanbegeleiding

- 9.1. 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.
- 9.2. 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:
 - 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 instelling;
 - sollicitatieactiviteiten van de werknemer (incl. inschrijven bij uitzend/bemiddelingsbureaus);
 - gebruik van (overige) faciliteiten uit het Sociaal Plan.

Artikel 10: Arbeidsbemiddelingsbureau en financieel advies

- 10.1. Ter begeleiding en ten behoeve van loopbaanadvisering van de met ontslag bedreigde werknemer zal de UT zo nodig een arbeidsbemiddelingsbureau inschakelen.
- 10.2. 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.

Artikel 11: Ontslagvolgorde en ontslagbeschermingstermijn

- 11.1. De ontslagvolgorde in geval van boventalligheid wordt conform het bepaalde in artikel 9.9 CAO NU vastgesteld. Het College van Bestuur kan overeenkomstig artikel 9.10 CAO NU in overleg met het OPUT in het lokaal overleg een andere volgorde vaststellen.
- 11.2. 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.
- 11.3. 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 de 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.

Artikel 12: Herplaatsingsonderzoek

- 12.1. Een herplaatsingsonderzoek vindt plaats gedurende een periode als bedoeld in artikel 9.12, aanhef, CAO NU.

- 12.2. Gedurende de periode als bedoeld in artikel 12.1 van het Sociaal Plan heeft de met ontslag bedreigde werknemer de status van “herplaatsingskandidaat”. Dit betekent dat hij 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.
- 12.3. 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 de FPU-regeling of het ABP Keuzepensioen.
- 12.4. Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Herplaatsingscommissie Universiteit Twente.
- 12.5. De Herplaatsingscommissie heeft de bevoegdheid een werknemer op een passende functie binnen de UT te plaatsen.
- 12.6. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, gelden de sancties als bedoeld in artikel 9.14 lid 3 en 4 CAO NU.
- 12.7. Als een herplaatsing op een functie met een lager maximum salaris is gerealiseerd, geldt artikel 3.6 CAO NU.
- 12.8. Mocht een zelfde functie voor meerdere werknemers passend zijn dan vindt plaatsing plaats in de omgekeerde afvloeiingsvolgorde zoals in artikel 9.9 CAO NU genoemd.
- 12.9. Indien er een vacante functie is waarbij de Herplaatsingscommissie twijfels heeft of de herplaatsingskandidaat de functie zich binnen een jaar door middel van om-, her- of bijscholing eigen kan maken, 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. De proefplaatsing schort de ontslagbeschermingstermijn op, inhoudende dat in geval van een mislukte proefplaatsing het herplaatsingsonderzoek voor de resterende termijn wordt hervat. Afspraken over de proefplaatsing worden schriftelijk vastgelegd.
- 12.10. 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.
- 12.11. De werkwijze van de Herplaatsingscommissie is beschreven in het document “Werkwijze Herplaatsingscommissie”. Naar gelang de omstandigheden kan haar werkwijze variëren.
- 12.12. Voor wat betreft employability wordt gewezen op artikel 9.14 lid 5 CAO NU en artikel 10 lid 4 BWN 2014.

Artikel 13: 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 (inhoudende dat bij terugkeer van de werknemer naar de UT na afloop van de detacheringperiode het herplaatsingsonderzoek voor de resterende termijn wordt hervat).

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.
- 15.4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die een beroep doet op vergoeding van verhuiskosten op grond van de BWNNU.

Artikel 16: Compensatieregeling

- 16.1. Indien de met ontslag bedreigde werknemer gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 11.3 van het 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 BWNNU.

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 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 11.3 van het 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 starterspremie 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 starterspremie 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 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. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruik kan maken van de (Overgangsregeling) FPU-regeling.

17.10. 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 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 11.3 van het 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 onderstaande tabel:

Mobiliteitspremie

Maand van de ontslag- beschermingstermijn + opzegtermijn	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Voorbeeld: Iemand met een diensttijd van 7 jaren die in de vijfde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag neemt ontvangt zes maal het maandbedrag conform de salaristabel.

19.4. De mobiliteitspremie is uitgedrukt in aantal bruto maandsalarissen, exclusief vakantieuitkering 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 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 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. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruik kan maken van de (Overgangsregeling) FPU-regeling.
- 19.10. 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 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: Sociaal psychische begeleiding

De werknemer kan, via de arbo-dienst van de UT, gebruik maken van sociaal psychische begeleiding of bedrijfsmaatschappelijke hulpverlening. Daaruit voortvloeiende kosten terzake van het (verplicht/vrijwillig) eigen risico ziektekostenverzekering van werknemer blijven voor rekening van de werknemer.

Artikel 22: Grensarbeiders

De werkgever draagt in voorkomende gevallen zorg voor de uitvoering van de in artikel 12 BWNU verwoorde regeling.

Hoofdstuk IV: Slotbepalingen

Artikel 23: Adviescommissie Sociale Begeleiding

- 23.1. 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.
- 23.2. 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.
- 23.3. De voorzitter van de Adviescommissie Sociale Begeleiding kan niet tevens werknemer van de UT zijn.
- 23.4. De Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert niet dan nadat zij beide partijen heeft gehoord.
- 23.5. Het OPUT wordt achteraf geanonimiseerd geïnformeerd over de beslissingen van het College van Bestuur.

Artikel 24: Slotbepalingen

- 24.1. Het College van Bestuur kan, met redenen omkleed, in voor de werknemer positieve zin van de bepalingen van het Sociaal Plan afwijken.
- 24.2. Daar waar een onverkorte toepassing van de regels van het 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.
- 24.3. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven kan het Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd. Dit behoeft instemming van het lokaal overleg.

Overeengekomen op ,

Namens de Universiteit Twente,

Namens de werknemersorganisaties,

Ir. K. van Ast
Voorzitter Lokaal Overleg
Vice-voorzitter College van Bestuur

Mr. B. Sprokholt
Bestuurder AC-FBZ

M. Schuurman
Bestuurder ABVAKABO FNV

Mr. A. Charifi
VAWO

M. van Gessel, ing.
Bestuurder-adviseur CNV-PZ