

## SOCIAAL PLAN TU DELFT 2008 - 2011

**De Technische Universiteit Delft** gevestigd te Delft, Julianalaan 134, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door het College van Bestuur, hierna te noemen: "Werkgever",

En

**De werknemersorganisaties** vertegenwoordigd door de ABVAKABO FNV, AC-HOP, CMHF en CNV Publieke Z zaak, hierna te noemen: "Werknemersorganisaties",

Hierna in gezamenlijkheid te noemen: "Partijen";

### Overwegende dat:

- aanleiding voor het opstellen van dit Sociaal Plan is dat het oude Sociaal Plan per 18 december 2006 is geëindigd. Gegeven het feit dat bij Werkgever voortdurend aanpassingen zullen plaatsvinden om de organisatie optimaal te laten functioneren is een nieuw Sociaal Plan wenselijk.
- de aanpassingen als hiervoor vermeld tot gevolg kunnen hebben dat er arbeidsplaatsen wegvallen en/of de inhoud van het werk en de daaraan te stellen functie-eisen wezenlijk veranderen.
- dat Werkgever er naar streeft gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisaties zoveel mogelijk te voorkomen.
- Werkgever hier middels dit Sociaal Plan, in aanvulling op hoofdstuk 9 van de CAO NU geldend van 1 september 2007 tot 1 maart 2010, inhoud aangeeft door voor de Boventallige werknemer passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
- dit Sociaal Plan overeenkomstig artikel 9.4 CAO NU in overleg met het Lokaal Overleg tot stand is gekomen.
- het Sociaal Plan op iedere Boventallige werknemer van toepassing is.

- onverlet het Sociaal Plan de mogelijkheid bestaat met werknemers die als gevolg van een reorganisatie boventallig dreigen te geraken op vrijwillige basis afspraken te maken betreffende functieverandering of uitstroom. Hierbij geldt dit Sociaal Plan als inhoudelijke richtlijn.
- onderdeel van dit Sociaal Plan uitmaken de Reorganisatiecode TU Delft en de Plaatsingsprocedure TU Delft, welke respectievelijk als bijlage 1 en 2 aan dit Sociaal Plan zijn gehecht.

## **Zijn het hierna volgende overeengekomen:**

### **Artikel 1 Definities**

De in dit Sociaal Plan gebruikte begrippen zijn de begrippen zoals die zijn gedefinieerd in de Begrippenlijst Reorganisatiecode, Sociaal Plan en Plaatsingsprocedure. Deze begrippenlijst is als bijlage 3 aan het Sociaal Plan aangehecht.

### **Artikel 2 Werkingsfeer**

- 2.1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die een aanstelling voor onbepaalde tijd met Werkgever hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt geëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen, wegens dringende redenen, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij FPU of bij pensionering).
- 2.2 Hoofdstuk 9 Reorganisaties van de CAO NU geldend van 1 september 2007 tot 1 maart 2010 is in deze eveneens van toepassing. Waar in deze overeenkomst wordt verwezen naar CAO-artikelen betreft dit artikelen uit voormelde CAO.

### **Artikel 3 Doel, inhoud en wijziging Sociaal Plan**

- 3.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op organisatieveranderingen bedoeld in hoofdstuk 4 van de Reorganisatiecode TU Delft (aangehecht als bijlage 2), categorie 2 of 3, en bestaat uit de volgende onderdelen:
  - Mededeling boventalligheid
  - Herplaatsingsinspanning algemeen (binnen en buiten)

- Specifieke maatregelen ter bevordering dat Boventallige werknemers hun loopbaan buiten de TU Delft kunnen voortzetten.
  - Vrijwillig vertrek en FPU
  - Werkingsduur
- 3.2 In geval van uitbesteding van werkzaamheden worden er in overleg door Partijen passende maatregelen overeengekomen en vastgelegd, afhankelijk van het karakter van de uitbesteding en de omstandigheden, gericht op behoud van werk en vooruitzichten. Deze maatregelen komen in de plaats van dit Sociaal Plan.
- 3.3 Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, treden Partijen tijdig in overleg over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan.

#### **Artikel 4 Informatieverstrekking door werknemer**

De Boventallige werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de Werkgever te verstrekken. Het geven van onjuiste en / of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

#### **Artikel 5 Fiscale afwikkeling**

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voorzover de fiscale en / of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

#### **Artikel 6 Mededeling boventalligheid**

Na vaststelling van de personele bezetting van de nieuwe organisatie, deelt de Werkgever binnen 14 dagen schriftelijk mede aan de Boventallige werknemer dat en op welke gronden hij boventallig is. Hierbij wordt vermeld wanneer de nieuwe organisatie van start gaat en de boventalligheid formeel ingaat.

## **Artikel 7 Herplaatsingsinspanning algemeen**

- 7.1 De door de Werkgever in te stellen Mobiliteitsvoorziening ondersteunt de Boventallige werknemer bij het zoeken naar functies binnen en buiten de organisatie van de Werkgever.
- 7.2 De Boventallige werknemer is gelet op het bepaalde in artikel 9.14 lid 3 en 4 van de CAO NU verplicht zich tijdens de voor hem geldende arbeidsduur te richten op het vinden van ander werk.
- 7.3 De Werkgever stelt de Boventallige werknemer die de schriftelijke mededeling bedoeld in artikel 6 heeft ontvangen, in de gelegenheid om tijdens zijn arbeidstijd gebruik te maken van alle faciliteiten die herplaatsing bevorderen.

## **Artikel 8 Herplaatsingsplan en Herplaatsingstermijn**

- 8.1 Onder verantwoordelijkheid van de Werkgever wordt begonnen met het opstellen van een herplaatsingsplan. De Boventallige werknemer heeft hierin gelet op artikel 9.14 van de CAO nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid.
- 8.2 Het herplaatsingsplan wordt door de Werkgever, in samenspraak met de Boventallige werknemer, binnen drie weken na het ontstaan van de boventalligheid opgesteld. In het plan worden opgenomen de wensen en mogelijkheden van de Boventallige werknemer betreffende een andere functie, binnen of buiten de organisatie van Werkgever. In het plan wordt aandacht besteed aan de vraag of:
  - het wenselijk en mogelijk is niet-structurele werkzaamheden op te dragen;
  - her-, bij- en omscholing op dat moment opportuun is;
  - er op dat moment reële herplaatsingsmogelijkheden bestaan;
  - het wenselijk is een outplacementtraject te starten;
  - faciliteiten m.b.t. sollicitatietraining, begeleiding en loopbaanadvisering aangeboden zullen worden;
  - andere maatregelen getroffen dienen te worden die een herplaatsing binnen of buiten de organisatie van Werkgever kunnen vergemakkelijken;
  - betrokkene al of niet in aanmerking kan worden gebracht voor een vrijwillige vertrekregeling als bedoeld in artikel 14, dan wel al of niet

in aanmerking kan worden gebracht voor een afscheidsgroeficatie als bedoeld in artikel 13.

- 8.3 Het herplaatsingsplan wordt binnen zes weken na het ontstaan van de boventalligheid als bedoeld in artikel 6 door de Werkgever vastgesteld. Na drie maanden wordt het herplaatsingsplan geëvalueerd en desgewenst bijgesteld.
- 8.4 De duur van de Herplaatsingstermijn is afhankelijk van de som van de leeftijd en de duur van de diensttijd bij Werkgever van de Boventallige werknemer. De duur van de Herplaatsingstermijn wordt vastgesteld volgens onderstaand tabel:

Som van leeftijd en dienstverband	Aantal maanden Herplaatsingstermijn
tot en met 39	9 maanden
40 tot en met 59	12 maanden
60 en meer	15 maanden

- Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag telt als een heel dienstjaar.
  - Peildatum voor de berekening van de som van leeftijd en duur is de datum van het besluit van boventalligheid.
  - Onderbrekingen van maximaal zes maanden worden beschouwd als een continuering van het dienstverband en tellen mee voor de bepaling van de totale duur van het dienstverband. Bij een onderbreking van zes maanden en één dag is geen sprake meer van een continuering.
  - Verrichte werkzaamheden op uitzendbasis tellen niet mee voor de berekening van de duur van het dienstverband.
- 8.5 De Herplaatsingstermijn ex lid 4 vangt aan vanaf de datum van formele boventalligheid zoals aan de Boventallige werknemer schriftelijk is medegedeeld als bedoeld in artikel 6.
- 8.6 Gedurende de Herplaatsingstermijn wordt de Boventallige werknemer vrijgesteld van de werkzaamheden op de voor hem gebruikelijke werkplek.
- 8.7 Tijdens de Herplaatsingstermijn wordt het bruto maandsalaris van de Boventallige werknemer doorbetaald en behoudt hij recht op zijn overige arbeidsvoorwaarden. Uitzondering hierop is het gebruik van de door de Werkgever aan de Boventallige werknemer ter beschikking gestelde

mobiele telefoon en/ of laptop. Deze voorwerpen dienen per datum besluit van boventalligheid bij de Werkgever te worden ingeleverd.

- 8.8 Tijdens de Herplaatsingstermijn blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot aanvragen van verlof en ziekmelding van kracht. De Boventallige werknemer is verplicht om nog niet genoten verlofuren, met inbegrip van de verlofuren die hij gedurende de periode van boventalligheid en de opzegtermijn opbouwt, in de periode van boventalligheid op te nemen. Opgebouwde, maar niet-opgenomen verlofuren zullen bij beëindiging van het dienstverband niet worden uitbetaald.

### **Artikel 9 Ontslagbescherming**

- 9.1 De ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden ex artikel 9.11 CAO NU vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand dat werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Dit is het moment waarop werknemer een voornemen heeft ontvangen waaruit blijkt dat zijn functie is opgeheven danwel overtolligheid speelt en niet direct tot plaatsing kan worden overgegaan.
- 9.2 Het bereiken van het einde van de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in lid 1 laat onverlet dat de toepasselijke Herplaatsingstermijn ex artikel 8.4 volledig wordt benut.

### **Artikel 10 Om-, her- en bijscholing**

Werkgever geeft de Boventallige werknemer in redelijkheid de gelegenheid voor om-, her- en bijscholing gericht op kwalificatieverwerving voor een in het vooruitzicht liggende interne (of externe) functie. De Boventallige werknemer is verplicht hieraan mee te werken. Wanneer hij dit niet of niet in voldoende mate doet, brengt de Werkgever bij ontslagverlening de uitkeringsinstantie op de hoogte van de omstandigheden waaronder dit is gebeurd.

### **Artikel 11 Passende functie**

- 11.1 Een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de Boventallige werknemer is berekend,

- tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijk of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.<sup>1</sup>
- 11.2 Een functie wordt als passend aangeduid wanneer betrokkene zich binnen een jaar door middel van her-, bij- en omscholing de bij die functie horende kwalificaties eigen kan maken.
  - 11.3 Een functie is passend wanneer de waardering van die functie niet meer dan twee schalen lager is dan de waardering van de functie die voorheen werd vervuld.
  - 11.4 Bij het aanvaarden van een Passende functie die lager is gewaardeerd dan de laatste functie van betrokkene geldt een salarisschaalgarantie.
  - 11.5 Wanneer gedurende de Herplaatsingtermijn een Passende functie vacant komt, wordt de Boventallige werknemer door de Werkgever op die functie geplaatst, tenzij dwingende redenen van dienstbelang dat verhinderen.
  - 11.6 Betrokkene is verplicht een Passende functie te aanvaarden. Bij weigering wordt ontslag verleend, waarbij de uitkeringsinstantie op de hoogte wordt gebracht van de omstandigheden waaronder dat is gebeurd. Indien betrokkene de passendheid van de functie in een bezwaarprocedure aanvecht, is geen sprake van weigering; hiervan is pas sprake wanneer in rechte is komen vast te staan dat de functie passend is.
  - 11.7 Het maken van bezwaar schort ingevolge de Algemene wet bestuursrecht de uitvoering van de plaatsing op de Passende functie niet op. Betrokkene wordt derhalve op de Passende functie geplaatst.
  - 11.8 Ook een tijdelijke functie kan als passend worden aangemerkt; gedurende de plaatsing op deze functie blijft de Boventallige werknemer voluit Herplaatsingkandidaat voor vaste Passende functies.
  - 11.9 Een Boventallige werknemer kan tijdelijk op een vaste passende functie worden geplaatst indien naar de mening van de Werkgever de Boventallige werknemer nog niet volledig beschikt over de juiste kwalificaties, maar er wel blijkt van heeft gegeven deze op redelijke termijn te kunnen behalen.

---

<sup>1</sup> De Centrale Raad van Beroep verstaat onder een passende functie: "een betrekking die het personeelslid redelijkerwijs in verband met haar/zijn persoonlijkheid, haar/zijn omstandigheden en de voor haar/hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen (functies van gelijkwaardig niveau)". Onder persoonlijkheid, vooruitzichten en omstandigheden kunnen onder meer worden verstaan: capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, gezinsomstandigheden, scholingsniveau, salaris.

- 11.10 Wanneer een Bovenallige werknemer wordt geplaatst op een tijdelijke functie dan wel tijdelijk op een vaste functie, schort de Herplaatsingstermijn op voor de duur dat de functie daadwerkelijk wordt vervuld. Wanneer plaatsing op de functie eindigt, resteert in alle gevallen nog een termijn van tenminste zes maanden.

## **Artikel 12 Maatregelen ter bevordering uitstroom van Bovenallige werknemers**

- 12.1 Een Bovenallige werknemer die te kennen heeft gegeven een functie buiten de organisatie van Werkgever te ambiëren wordt specifiek hierop gerichte loopbaanbegeleiding dan wel een outplacementtraject aangeboden.
- Om te stimuleren dat de Bovenallige werknemer een nieuwe functie aanvaardt en de beheerseenheid waar de vacature bestaat of de externe werkgever de Bovenallige werknemer aanneemt, zal meestal overleg en maatwerk noodzakelijk zijn. Hierbij kunnen instrumenten worden ingezet als:
- a. om-, her- en bijscholing,
  - b. (financiële) overbruggingsmaatregelen,
  - c. detacheringconstructies,
  - d. terugkeergarantie wanneer de plaatsing geen succes blijkt te zijn en
  - e. vergoeding van verhuiskosten.
- Indien wenselijk kan de Werkgever in individuele gevallen bijzondere stimuleringsmaatregelen treffen.
- 12.2 Bovenallige werknemers die een lager gesalarieerde functie buiten de Werkgever aanvaarden, hebben bij wijze van overgangsmatregel gedurende twee jaar aanspraak op een suppletie van het salaris tot de laatstgenoten bezoldiging bij de Werkgever, tenzij deze suppletie reeds op grond van de WW/BWNU wordt uitgekeerd. Op verzoek van de Bovenallige werknemer wordt het uit te keren bedrag over een langere periode gespreid. De Bovenallige werknemer kan ook opteren voor de afscheidsgroeficatie ex artikel 13 in plaats van de loonsuppletie.
- 12.3 Aan de Bovenallige werknemer, die als gevolg van het aanvaarden van een betrekking buiten de organisatie van Werkgever, waardoor aanspraak op een ontslaguitkering wordt voorkomen, moet verhuizen, wordt een transportkostenvergoeding volgens de vigerende TU Delft regeling toegekend onder aftrek van vergoedingen die door derden worden verstrekt. Daarnaast kan een beroep gedaan worden op artikel 12.4.



- 12.4 De werknemer ontvangt in geval van het elders aanvaarden van een functie waarvoor verhuizing noodzakelijk is, wegens het onvrijwillig karakter van de verhuizing een tegemoetkoming. De omvang van de belastingvrije vergoeding bedraagt in 2007 12% van het jaarloon met een maximum van € 5.445,--. Het voorgaande is onder voorbehoud van gewijzigde belastingwetgeving, bijvoorbeeld dat de hoogte van de onbelaste vergoeding wijzigt danwel het bedrag geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt. Indien en zodra er sprake is van gewijzigde belastingwetgeving op dit punt zal het gewijzigde per datum inwerkingtreding gelden.
- 12.5 Wanneer binnen 36 maanden na indiensttreding bij een externe werkgever ontslag wordt verleend buiten eigen schuld of toedoen van de (ex) Bovenallige werknemer verleent Werkgever een suppletie gelijk aan het verschil tussen de (fictieve) aanspraken op een WW/BWNU-uitkering en de aanspraken op de voor hem geldende werkloosheidsregeling. Dit geldt alleen wanneer de (ex-) Bovenallige werknemer ten tijde van ontslag bij Werkgever recht zou hebben gehad op een uitkering volgens de WW/BWNU. Aanspraak op deze suppletie vervalt wanneer een afscheidsgrotoficatie ingevolge artikel 13 is toegekend.
- 12.6 De Werkgever zal de (ex-) Bovenallige werknemer gedurende 36 maanden nadat de arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is beëindigd en terug wenst te keren naar Werkgever, op diens verzoek met voorrang in beschouwing nemen voor extern vacant gestelde functies bij de Werkgever. De (ex-) Bovenallige werknemer die geschikt is heeft bij selectie voorrang op andere externe kandidaten.

### **Artikel 13 Afscheidsgrotoficatie**

- 13.1 Wanneer een Bovenallige werknemer die naar het oordeel van de Werkgever niet binnen de organisatie van de Werkgever kan worden geplaatst, op eigen verzoek met ontslag gaat en daardoor geen recht kan doen gelden op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, zal de Werkgever, rekening houdend met hetgeen daarover is opgenomen in het herplaatsingsplan, de Bovenallige werknemer een afscheidsgrotoficatie geven voor ieder, op het moment van het ontstaan van de bovenalligheid, bij Werkgever gewerkt dienstjaar<sup>2</sup> van:

---

<sup>2</sup> Voor de berekening van het aantal dienstjaren bij Werkgever wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag telt als een heel dienstjaar.

- a. een bruto Maandsalaris<sup>3</sup> voor ieder tot de leeftijd van 40 jaar gewerkt jaar;
  - b. anderhalf bruto Maandsalaris voor ieder tussen 40 tot 50 jaar gewerkt jaar; en
  - c. twee bruto Maandsalarissen voor ieder vanaf 50 jaar gewerkt jaar.
- 13.2 Indien een Boventallige werknemer, die FPU-gerechtigd is, op eigen verzoek met ontslag gaat zonder gebruikmaking van de FPU-regeling zal de afscheidsgrofiticatie niet hoger zijn dan het bedrag dat bij gebruikmaking van artikel 14.4 uitgekeerd zou zijn.
- 13.3 Op dit bedrag wordt voor elke maand dat de Boventallige werknemer ten laste van de Werkgever blijft 8 % in mindering worden gebracht. De mindering gaat in op de eerste van de maand volgend op de vaststelling van het herplaatsingsplan. In alle gevallen wordt een gratificatie toegekend die tenminste 10 % bedraagt van de gratificatie waarop aanspraak kon worden gemaakt bij het ontstaan van de boventalligheid. Bij toekenning van de afscheidsgrofiticatie vervallen andere voorzieningen zoals een terugkeergarantie, loonsuppletie e.d. Aanspraak op deze gratificatie vervalt wanneer de Boventallige werknemer een Passende functie binnen de organisatie van de Werkgever weigert te aanvaarden.

#### **Artikel 14 Vrijwillig vertrek en FPU condities (versie van juni 2007 zoals nu alsnog goedgekeurd door fiscus)**

- 14.1 De Werkgever biedt de niet herplaatsbare Boventallige werknemer die FPU-gerechtigd is maar nog niet de spilleeftijd bedoeld in het FPU Reglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds heeft bereikt, schriftelijk, binnen drie weken na het ontstaan van de boventalligheid aan deel te nemen aan een vrijwillige vertrekregeling. De Spilleeftijd voor de werknemer die uiterlijk op 1 april 1947 is geboren is 61 jaar en twee maanden en voor de werknemer na 1 april 1947 geboren 62 jaar en drie maanden.
- 14.2 De Boventallige werknemer die van deze vrijwillige vertrekregeling gebruik wenst te maken, dient dat binnen drie weken na de schriftelijke aanbieding als bedoeld onder artikel 14.1 aan de Werkgever kenbaar te maken.

---

<sup>3</sup> Onder Maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris te vermeerderen met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

- 14.3 De Boventallige werknemer die dit aanbod aanvaardt, zal binnen een maand deelnemen aan deze vrijwillige vertrekregeling, voor zover hij op die datum de instapleeftijd<sup>4</sup> heeft bereikt.
- 14.4 De Boventallige werknemer die dit aanbod aanvaardt, ontvangt op zijn FPU uitkering een aanvulling. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van de leeftijd op het moment van uittreden. Voor de werknemer die bij het ontstaan van boventaligheid 57 jaar of ouder is, is de aanvulling voor de in de vorige volzin bedoelde werknemer op het moment van schriftelijke aanbieding bedoeld in het eerste lid zodanig dat het totale uitkeringspercentage bedraagt:
- a. 57 jaar is, 75 %;
  - b. 58 jaar is, 77 %; en
  - c. 59 jaar is, 80 %

De FPU-suppletie wordt als een bedrag berekend over de periode van vertrek tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd op basis van een vaste indexering van 2,5% en gestort in een Stamrechtpolis die aan de Boventallige werknemer maandelijks een bedrag uitkeert.

- 14.5 Voor de Boventallige werknemer die op de dag voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband deelnemer is aan de pensioenregeling van het ABP, zal de deelneming krachtens het pensioenreglement van het ABP worden gehandhaafd. Aan het ABP wordt door de Werkgever een premie betaald ten behoeve van de voortzetting van de pensioenopbouw / inkoop diensttijd gedurende de uitkeringsperiode zodat het gemis aan pensioenopbouw wordt gecompenseerd ter grootte van het percentage voor de Boventallige werknemer als bedoeld in artikel 14.4, zijnde:
- a. 57 jaar is, 75%;
  - b. 58 jaar is, 77%; en
  - c. 59 jaar is 80%;
- 14.6 De werknemer die gebruik maakt van deze vrijwillige vertrekregeling en binnen twee jaar na de beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een Jubileumgratificatie, ontvangt bij de beëindiging van het dienstverband een vervangende Jubileumgratificatie. De hoogte van de vervangende Jubileumgratificatie is:
- a. bij 25 jaar gelijk aan 1/2 maal en
  - b. bij 40 gelijk aan eenmaal het voor de werknemer geldende maandsalaris in de laatste maand voor de datum waarop het dienstverband is beëindigd.

---

<sup>4</sup> De instapleeftijd bedraagt in 2007 57 jaar en neemt per volgend kalenderjaar met een jaar toe

Deze gratificatie wordt netto uitgekeerd.

- 14.7 De Werkgever garandeert dat de in dit artikel bedoelde vertrekregeling de periode tot de 65-jarige leeftijd overbrugt, ook in het geval van gewijzigde wet- en regelgeving.

## **Artikel 15. Monitoringscommissie Herplaatsingen**

- 15.1 De Monitoringcommissie Herplaatsingen (MCH) toetst de correcte voortgang van herplaatsingprocessen ten aanzien van knelpunten en de benutting van alle mogelijkheden om herplaatsing te bewerkstelligen.
- 15.2 De MCH bestaat uit (drie) vertegenwoordigers van de bonden in het Lokaal Overleg van de TU Delft en overlegt in beginsel tweemaandelijks met een delegatie van de Directie P&O, waaronder in ieder geval de Directeur P&O.
- 15.3 De MCH wordt in staat gesteld op voldoende en adequate wijze het gehele herplaatsingproces te monitoren. Het proces start met de vaststelling van het personeelsplan en voor de intakegesprekken van het Employability Centre met boventalligen.
- 15.4 Is de kans op herplaatsing binnen de organisatie van Werkgever gering, dan wel zijn er andere factoren die het herplaatsingproces van een Boventallige werknemer bemoeilijken, dan kan de MCH adviseren over bijzondere maatregelen, zoals verlenging herplaatsingstermijn, bekostiging van te volgen opleidingen of maatwerkoplossingen.
- 15.5 De MCH rapporteert aan het Lokaal Overleg over de uitgebrachte adviezen. De Werkgever geeft daarbij aan welke van de gegeven adviezen door haar worden overgenomen.
- 15.6 Werkgever rapporteert maandelijks aan de MCH inzake de voortgang van herplaatsingprocessen in het kader van reorganisaties, geanonimiseerd, maar wel tot op het niveau van individuen in een herplaatsingproces.
- 15.7 Werkgever verstrekt de MCH relevante overzichten met geanonimiseerde gegevens ten aanzien van de boventallige medewerkers in herplaatsingtrajecten. Deze overzichten vermelden in ieder geval:
- de boventallig verklaarde medewerkers per reorganisatie
  - betrokken beheerseenheden
  - leeftijdsopbouw

- functie, functieschalen
- betrekkingssomvang
- de matching van vacatures
- fase in herplaatsingtraject
- acties: bijvoorbeeld (proef)plaatsing
- aangeboden scholing
- andere voorzieningen die de herplaatsing bevorderen
- enz.

15.8 Tot de aan de MCH te verstrekken informatie behoort in elk geval de lijst met extern vrijgegeven vacatures.

### **Artikel 16 Herplaatsing niet mogelijk**

Als na afloop van de Herplaatsingstermijn geen Passende functie binnen de organisatie van Werkgever beschikbaar is en naar verwachting ook niet binnen een redelijke termijn daarna beschikbaar zal komen, beëindigt de Werkgever, gehoord de Toetsingscommissie ex artikel 9.15 CAO NU, het dienstverband.

### **Artikel 17 Werkingsduur**

17.1 Onder gelijktijdige intrekking van het oude Sociaal Plan TU Delft – dat een looptijd had tot en met 18 december 2006 - treden dit Sociaal Plan, inclusief vermelde bijlagen, en de hierin genoemde commissies en organen in werking met ingang van de dag na de ondertekening van dit Sociaal Plan. Het Sociaal Plan geldt voor een periode van maximaal drie jaar of zoveel korter als externe regelgeving een gewijzigd sociaal plan noodzakelijk maakt. Na het passeren van de maximum periode eindigt het Sociaal Plan van rechtswege. Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

17.2 Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren Partijen het Sociaal Plan. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

### **Artikel 18 Overgangsrecht**

18.1 Voor werknemers die bij inwerkingtreding van dit Sociaal Plan reeds boventallig waren verklaard op grond van de criteria van het Sociaal Plan

18 december 2003 tot en met 18 december 2006 blijven de bepalingen van dat Sociaal Plan van kracht.

- 18.2 Voor werknemers die in de periode gelegen tussen 18 december 2006 en de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan boventallig zijn verklaard, heeft het oude Sociaal Plan 18 december 2003 tot en met 18 december 2006 nawerking.

### **Artikel 19 Hardheidsclausule**

Indien een strikte toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de Boventallige werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de Werkgever van deze maatregelen in positieve zin afwijken<sup>5</sup>. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

### **Artikel 20 Bijlagen**

De in dit Sociaal Plan benoemde bijlagen maken integraal onderdeel uit van dit Sociaal Plan.

ALDUS OPGEMAAKT in vijfvoud op de hieronder aangegeven datum en door gemachtigden van de partijen ondertekend,

Namens de Technische Universiteit Delft:  
Drs. P.M.M. Rullmann, lid van het College van Bestuur

Namens ABVAKABO FNV:

Namens AC-HOP:

Namens CMHF:

Namens CNV publieke zaak:

Getekend te Delft, (...) 2008

---

<sup>5</sup> Een afwijking in positieve zin kan bijvoorbeeld betekenen dat Werkgever besluit tot verlenging van de Herplaatsingstermijn ex artikel 8.4 van het Sociaal Plan. Dit ligt in de rede indien bij het einde van de Herplaatsingstermijn ex artikel 8.4 duidelijk is dat vlak na het verstrijken van de toepasselijke Herplaatsingstermijn er een Passende functie voor handen is of op korte termijn zal zijn.

## **Lijst van gebruikte begrippen in Sociaal Plan 2008 – 2011, Reorganisatiecode en Plaatsingsprocedure:**

In deze begrippenlijst wordt een omschrijving gegeven van de in de betreffende Regelingen gebruikte begrippen. Sommige begrippen staan (uitgebreid) beschreven in de Regelingen zelf. Deze begrippen zijn hier samengevat. Bij deze begrippen is de tekst van de Regeling bindend. Sommige begrippen zijn niet uitgewerkt in de Regelingen. Deze begrippen worden hier – in alfabetische volgorde - kort verklaard. Bij deze begrippen is deze lijst bindend.

Beheerder	De beheerder als bedoeld in het Bestuur en Beheerreglement van de TU Delft
Beheerseenheid	De beheerseenheid als bedoeld in het Bestuur en Beheerreglement van de TU Delft
Boventallige werknemer	Werknemer van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie komt te vervallen en die bij het herplaatsingsproces niet in de nieuwe organisatie is geplaatst.
College van Bestuur	Het College van Bestuur van de TU Delft als bedoeld in artikel 9.2 WHW
Functie	Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen (CAO-bepaling)
Functieprofiel	Compacte beschrijving van een functie (UFO-omschrijving)
Functievolger	Werknemer van wie de functie nagenoeg ongewijzigd terugkeert in de nieuwe organisatie en die op deze functie moet worden geplaatst
Herplaatsingsactiviteiten	Activiteiten gericht op plaatsing binnen of buiten de TU Delft om gedwongen werkloosheid van de boventallige werknemer te voorkomen

Herplaatsingskandidaat	De boventallige werknemer gedurende haar herplaatsingstermijn
Herplaatsingstermijn	De in artikel 8.4 van het Sociaal Plan vastgelegde periode waarin Werkgever en werknemer zich inspannen om plaatsing op een passende functie te bewerkstelligen en gedwongen werkloosheid van de Boventallige werknemer te voorkomen.
Jubileumgratificatie	Een onbelaste uitkering door de werkgever aan de werknemer bij het bereiken van de 25-jarige of 40-jarige diensttijd ter grootte van respectievelijk 50 en 100% van het maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
Lokaal Overleg (LO)	Instellinggebonden overleg als bedoeld in Bijlage C van de CAO NU
Maandsalaris	Het bruto maandsalaris te vermeerderen met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
Mobiliteitsvoorziening	De voorziening van de TU Delft ter bevordering van mobiliteit van de werknemers van de TU Delft
Niet-structurele werkzaamheden	Werkzaamheden die niet in het kader van een reguliere functie worden uitgeoefend
Nieuwe functie	Functie in de nieuwe organisatie die in de oude organisatie niet bestond
Onderdeelcommissie	Een commissie van de ondernemingsraad bij een beheerseenheid als bedoeld in artikel 15 lid 3 WOR
Ondernemingsraad	De ondernemingsraad van de TU Delft als bedoeld in artikel 2 WOR
Partijen	De Werkgever en Werknemersorganisatie
Passende functie in het Plaatsingsproces	Functie als beschreven op blz. 3 van de Plaatsingsprocedure TU Delft



Passende functie in het Sociaal Plan	De functie als beschreven in artikel 11 van het Sociaal Plan
Plaatsingsadviescommissie	Commissie van de TU Delft die adviseert over de passendheid van functies als waarborg voor een zorgvuldige plaatsingsprocedure, beschreven op blz. 3 van de Plaatsingsprocedure TU Delft
Spilleeftijd	Leeftijd die binnen de FPU-regeling als uitgangspunt wordt gehanteerd voor het beëindigen van het dienstverband (61 jaar en twee maanden voor werknemers geboren op uiterlijk 1 april 1947 en 62 jaar en drie maanden voor werknemers geboren na 1 april 1947)
Stamrechtpolis	Een polis die de ex-werknemer recht geeft op een bruto periodieke uitkering
Terugkeergarantie	Garantie op een aanstelling als herplaatsingskandidaat bij de TU Delft bij onvrijwillige beëindiging van een dienstverband bij een derde
Uitbesteding	Werkzaamheden beëindigen aan de TU Delft en deze laten overnemen door een derde
Werkgever	Het College van Bestuur van de TU Delft (CAO-bepaling)
Werkgroep DOL	Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, OR en Directie P&O die veranderingen in de organisatie van de TU Delft monitoren
Werknemersorganisatie	De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg TU Delft, zijnde ABVAKABO FNV, AC-HOP, CMHF, en CNV Publieke zaak
Werving en selectiecode	De geldende Regeling Werving en Selectie TU Delft