

Sociaal Plan

Het College van Bestuur van de Universiteit Leiden

en

De vakbonden vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg van de Universiteit Leiden

Gelet op:

- het reorganisatieplan UBL, dd. 11 december 2009
- het personeelsplan, dd. 1 februari 2010
- het advies van de Dienstraat UBL dd. 5 februari 2010

Overwegende dat:

- er een reorganisatie plaatsvindt bij de Universitaire Bibliotheken Leiden;
- het wenselijk is nadere afspraken te maken m.b.t. het sociaal beleid ten behoeve van de medewerkers van het UBL

Komen het navolgende overeen ten aanzien van een sociaal plan voor de reorganisatie van de UBL.

Doel Sociaal Plan:

Met het sociaal plan gaat de UBL de inspanningsverplichting aan om medewerkers die als gevolg van de reorganisatie herplaatsingskandidaat zijn geworden optimaal te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe functie om daarmee gedwongen ontslagen zo veel als mogelijk is te voorkomen.

Artikel 1 Aanvulling en reikwijdte

1. Deze regeling bevat een aanvulling op het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties als bedoeld in artikel 9.8 lid 2 CAO NU 2007-2010.
2. Dit kader voor sociaal beleid maakt integraal deel uit van het sociaal plan voor de reorganisatie van de UBL.
3. Deze aanvulling is van toepassing op de medewerkers die onder de reikwijdte van het reorganisatieplan UBL vallen en die in het kader van deze reorganisatie niet geplaatst kunnen worden in de nieuwe organisatie.

Artikel 2 Ondersteuning

De in het vorige lid bedoelde medewerkers krijgen op hun verzoek ondersteuning van Loopbaanadvies van de Universiteit en hebben daarnaast de mogelijkheid om ondersteuning te krijgen van een door de UBL aan te wijzen extern outplacementbureau. De werkgever zal hieraan naar redelijkheid en billijkheid medewerking verlenen onder meer in aanmerking nemend de duur en de kosten.

Artikel 3 Salarisgarantie

Wanneer een medewerker een passende functie aanvaardt bij de Universiteit Leiden die lager is gewaardeerd dan zijn/haar laatste functie, geldt voor hem/haar een salarisschaalgarantie inclusief uitloop in de salarisschaal.

Artikel 4 Afscheidsgratificatie

1. De medewerker krijgt een afscheidsgratificatie onder de navolgende voorwaarden:
 - a. voor de medewerker is geen functie beschikbaar in de nieuwe organisatie van de UBL en
 - b. de medewerker kan naar het oordeel van de werkgever niet binnen de Universiteit Leiden worden herplaatst en
 - c. de medewerker neemt schriftelijk ontslag op eigen verzoek en
 - d. de medewerker komt niet in aanmerking voor een WW/BWNU uitkering en
 - e. de medewerker maakt niet binnen een jaar na ontslag gebruik van ouderdomspensioen of een FPU-arrangement zoals bedoeld in artikel 10 en
 - f. de medewerker is op het moment van het schriftelijk besluit tot boventalligheid minimaal 5 jaar in dienst van de Universiteit Leiden.
2. De hoogte van de gratificatie bedraagt het jaarsalaris van de medewerker in 2009, in geval de medewerker binnen drie maanden na het besluit dat leidt tot de status van herplaatsingskandidaat de Universiteit verlaat.
3. Voor elke maand dat de medewerker later dan drie maanden na het besluit dat leidt tot de status van herplaatsingskandidaat de universiteit Leiden verlaat wordt op bovengenoemde gratificatie 1/12 deel gekort.
4. Bij de toekenning van deze gratificatie vervallen eventuele andere voorzieningen of aanspraken uit dit sociaal plan.
5. Aanspraak op deze gratificatie vervalt wanneer de medewerker een passende functie binnen de Universiteit Leiden weigert te aanvaarden.
6. Aanspraak op deze gratificatie vervalt na afloop van de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO NU 2007-2010.

Artikel 5 Scholing

Wanneer duidelijk is dat de door de medewerker genoten scholing ontoereikend is voor het door hem verwerven van een passende werkkring, en om-, her- of bijscholing de mogelijkheden voor herplaatsing en de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroot, zal de werkgever daaraan naar redelijkheid en billijkheid medewerking verlenen onder meer in aanmerking nemend de duur van de scholing en kosten. De medewerker is gehouden mee te werken aan scholing die bijdraagt aan het voorkomen, c.q. opheffen van werkloosheid.

Artikel 6 Salarissuppletie

De met ontslag bedreigde, boventallige medewerker die een functie met een lager salaris aanvaardt buiten de Universiteit Leiden kan onder de hierna genoemde voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling.

- a. beroep op de suppletie is gedaan voordat de functie elders wordt aanvaard. De medewerker heeft schriftelijk verklaard geen beroep te doen op een loonsuppletie in het kader van sociale zekerheidsregelingen, zoals WW/BWNU. Als de medewerker alsnog een beroep doet op loonsuppletie, dan dienen de in het kader van de salaris- en inkomensgarantie uitgekeerde bedragen te worden teruggestort;
- b. het salaris- of inkomensverschil tussen het salaris bij de Universiteit Leiden en het salaris bij de nieuwe werkgever bedraagt ten minste 5%;
- c. de aanvulling wordt gedurende maximaal 24 maanden verstrekt en bedraagt ten hoogste 10% van het bruto maandsalaris (incl. vakantietoeslag,

- eindejaarsuitkering en vaste toeslagen) in de oude functie;
- d. de hoogte van de aanvulling wordt eenmaal per jaar achteraf bepaald zoals geregeld onder punt f. Op verzoek van de medewerker wordt een maandelijks voorschot uitgekeerd;
 - e. de salaris- en inkomensgarantie heeft betrekking op het ten tijde van de beëindiging van het dienstverband voor de werknemer geldende feitelijke brutosalaris (incl. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen), onderscheidenlijk dat salaris bij de nieuwe werkgever. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen het feitelijke brutosalaris over de 12 maanden die direct vooraf gingen aan het ontslag en het brutosalaris in de nieuwe betrekking. Bij verschil in betrekkingssomvang geldt een en ander naar rato;
 - f. de medewerker die een beroep doet op deze faciliteit dient een verklaring van de nieuwe werkgever te overleggen waaruit blijkt hoe hoog zijn brutosalaris zal zijn. Verder dient hij -mede gelet op het bepaalde onder g- gedurende de termijn dat de salarisgarantie geldt ten minste eenmaal per jaar en overigens desgevraagd inzicht te verschaffen in de hoogte van het feitelijk ontvangen brutosalaris. Als na een hiertoe strekkend verzoek de medewerker dit nalaat, eindigt de loonsuppletie en worden uitbetaalde bedragen teruggevorderd;
 - g. de medewerker doet geen beroep (meer) op een uitkering waarvan lasten voor rekening van de Universiteit Leiden komen;
 - h. indien de medewerker werkzaam is in een eigen onderneming, c.q. een onderneming (mede) exploiteert, wordt de aanvulling bepaald zoals beschreven onder e, met dien verstande dat over het inkomen uit onderneming waaraan de salaris-/inkomensgarantie wordt gerelateerd aparte afspraken worden gemaakt. Tenzij anders overeengekomen wordt de uiteindelijke aanvulling vastgesteld op basis van een door de medewerker verstrekte accountantsverklaring over de inkomsten en uitgaven van de eigen onderneming.
 - i. de medewerker aan wie een suppletie wordt verstrekt dient schriftelijk te verklaren de hiervoor gestelde voorwaarden te kennen en te aanvaarden.

Artikel 7 Proportionele ambtsjubileumgratificatie

Medewerkers van wie het dienstverband wordt beëindigd als gevolg van de reorganisatie hebben aanspraak op een deel van de hun toekomstige ambtsjubileumgratificatie als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- a. het ambtsjubileum zou zijn bereikt binnen 5 jaar na de datum waarop het dienstverband wordt beëindigd;
- b. het dienstverband moet worden beëindigd in de omvang waarvoor het geldt (dus: geen deeltijdontslag);
- c. de bruto gratificatie bedraagt een naar diensttijd evenredig gedeelte van het bedrag waarop de medewerker bij het bereiken van het desbetreffende ambtsjubileum recht zou hebben.

Artikel 8 Ouderschapsverlof

Faciliteiten die zijn verleend in het kader van ouderschapsverlof worden niet teruggevorderd.

Artikel 9 Studiefaciliteiten

- a. Een toegezegde tegemoetkoming in de studiekosten blijft van kracht indien de medewerker ontslag wordt verleend met aansluitend aanspraak op een BWNU uitkering, voor ten hoogste de duur van deze uitkering.
- b. Terugvordering van een reeds genoten tegemoetkoming in de studiekosten

vindt niet plaats.

Artikel 10 Flexibel Pensioen Uittreden en RGUS

- a. Een medewerker die in het kader van de reorganisatie gebruik maakt van de FPU voor de volledige omvang van het dienstverband ontvangt een compensatie van 50% voor het verlies aan pensioenopbouw.
Voor de berekening van de hoogte van de compensatie is de volgende formule van toepassing: (ABPjaarloon -/- AOWfranchise) maal 1,75% (= opbouwpercentage) maal de helft van de duur van de FPU in jaren.
- b. Voor de compensatie zoals genoemd bij lid 1 van dit artikel geldt dat extra verhoging van het ouderdomspensioen zoals thans van toepassing bij doorwerken tot 64 jaar en 11 maanden (Vendrik-maatregel) en bij het omzetten van de gespaarde FPU-opbouw worden niet gecompenseerd.
- c. Een medewerker die gebruik maakt van de FPU voor de volledige omvang van het dienstverband ontvangt daarnaast op de datum van ontslag een eenmalige vertrekgratificatie indien en voor zover de hoogte van de FPU uitkering lager is dan 70% van het huidige salaris.
- d. Een medewerker die nu al gebruik maakt van de RGUS en nog gedeeltelijk in dienst is van de UBL kan beroep doen op omvorming van de RGUS indien het dienstverband in het kader van de reorganisatie wordt beëindigd. In dit geval wordt er een Pre-FPU uitkering bij het ABP toegekend. De hoogte van deze nieuwe Pre-FPU wordt 80% van de pensioengrondslag, waardoor het gemiddelde van de bestaande Pre-FPU en de Nieuwe Pre-FPU op 75% komt. Tevens wordt de opbouw van het ouderdomspensioen voortgezet zoals onder de Pre-FPU/RGUS plaats vindt.
- e. Voor de met ontslag bedreigde medewerker die aanspraak maakt op een van de maatregelen van artikel 10 geldt dat op individueel niveau afspraken worden gemaakt over het al dan niet voortzetten van taken tot het feitelijke moment van (Pre)FPU.

Artikel 11 Werkingsduur

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening van de overeenkomst en geldt tot het einde van de ontslagbeschermingstermijn.

Artikel 12 Hardheidsclausule

In gevallen waarin stringente toepassing van het Sociaal Plan tot kennelijke onbillijkheid zou leiden kan daarvan ten gunste van de medewerker worden afgeweken.

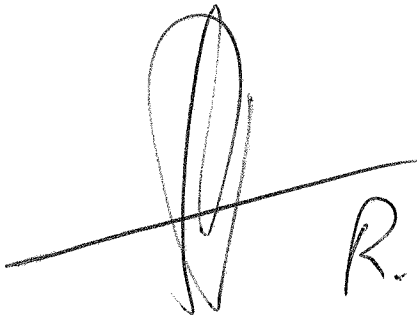
Aldus opgemaakt in tweevoud d.d. 25-2-2010 en door gemachtigden van de partijen ondertekend,

Namens de Universiteit Leiden:



M.C.E. van Dam-Mieras

Namens de vakbonden vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg van de Universiteit Leiden:



R.E. Kooi

25-2-2010