

Sociaal Plan Services Tilburg University

Het College van Bestuur van Tilburg University

en

De vakbonden vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg van Tilburg University

komen naar aanleiding van

- de bezuinigingsoperatie van Tilburg University in de planperiode 2011 – 2015 en daarbinnen
- de reorganisatie van Services op basis van het Reorganisatieplan Services Tilburg University, het navolgende Sociaal Plan overeen met het doel om werknemers die als gevolg van de reorganisatie boventallig zijn geworden, optimaal te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe functie. Het uitgangspunt is om gedwongen ontslagen te voorkomen.

1. Definities

- a. Begeleidingscommissie:
een commissie die erop toeziet dat de maatregelen in het Sociaal Plan correct worden toegepast en die de afgesproken maatregelen goedkeurt in afstemming met het College van Bestuur.
- b. Boventallige werknemer:
de werknemer die zijn arbeidsplaats verliest door deze reorganisatie.
- c. Geschikte functie:
een geschikte functie is een functie die niet valt binnen het domein passende functie en die de werknemer bereid is te aanvaarden.
- d. Keuzepensioen:
het ABP KeuzePensioen geeft de werknemer de mogelijkheid om zelf invulling te geven aan zijn ouderdomspensioen tussen zijn 60^{ste} en 70^{ste}. De werknemer kan kiezen hoeveel pensioen en op welk moment hij dat wilt ontvangen.
- e. Maandsalaris:
het brutomaandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en toelagen.
- f. Ontslagbeschermingstermijn:
de werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet beëindigen op basis van artikel 9.11 CAO Nederlandse Universiteiten. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging (9.11 lid 2 CAO NU). Aansluitend aan de ontslagbeschermingstermijn wordt een opzegtermijn van twee maanden gehanteerd.¹
- g. Passende functie:
een functie is passend indien:
 - a. de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijk of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

¹ Op grond van artikel 672 lid 4 Burgerlijk Wetboek wordt de opzegtermijn van drie maanden in artikel 8.11 lid 2 CAO NU met een maand verkort indien het UWV een ontslagvergunning heeft afgegeven.

- b. betrokkene zich binnen een jaar door middel van her-, bij-, omscholing de bij die functie horende kwalificaties eigen kan maken;
- c. de waardering van die functie niet meer dan één schaal lager is dan de waardering van de functie die voorheen werd vervuld.

2. Aanvulling

- 2.1. Dit Sociaal Plan is op grond van artikel 9.8 lid 2 CAO Nederlandse Universiteiten (CAO NU) een aanvulling op het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties zoals genoemd in artikel 9.8 tot en met 9.14 CAO NU en op het reorganisatie protocol van Tilburg University.²
- 2.2. Het kader voor sociaal beleid genoemd in artikel 9.8 tot en met 9.14 CAO NU en het reorganisatie protocol Tilburg University maken integraal onderdeel uit van het Sociaal Plan voor de reorganisatie van Services Tilburg University.

3. Werkingsfeer

- 3.1. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers die onder de reikwijdte van het Reorganisatieplan Services Tilburg University vallen en die in het kader van deze reorganisatie boventallig zijn geworden.
- 3.2. De voorzieningen in het Sociaal Plan genoemd onder artikel 11 'Vrijwillig vertrek', artikel 13 'Flexibel Pensioen Uittreden' en artikel 14 'Keuzepensioen' zijn tevens van toepassing op werknemers van wie het dienstverband eindigt door natuurlijk verloop i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar in de periode 2012 t/m 2015 en waarbij in het reorganisatieplan is opgenomen dat zijn/haar functie niet opnieuw wordt herbezet.
- 3.3. Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om andere redenen dan de reorganisatie op basis van het Reorganisatieplan Services Tilburg University bijvoorbeeld vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, wegens dringende reden of disfunctioneren.

4. Werkingsduur

- 4.1. Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening van deze overeenkomst en geldt tot en met 31 december 2015 of zoveel korter als externe regelgeving (zoals wijzigingen in de CAO of BWNNU) een gewijzigd Sociaal Plan noodzakelijk maakt en zoveel langer als partijen samen overeenkomen.
- 4.2. Na het passeren van de maximum periode eindigt het Sociaal Plan van rechtswege.
- 4.3. Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

² Het betreft het reorganisatie protocol Tilburg University van 3 juli 2006.

5. Reorganisatiefonds

Er is een centraal reorganisatiefonds van waaruit de voorzieningen in dit Sociaal Plan worden gefinancierd.

6. Mededeling boventalligheid

Het College van Bestuur deelt de boventallige werknemer schriftelijk mede dat en op welke gronden hij boventallig is. Hierbij wordt vermeld met ingang van welke datum de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 van de CAO NU ingaat. De procedure in het reorganisatie protocol Tilburg University wordt daarbij gevolgd.

7. Herplaatsing algemeen

7.1. Career Centre van Tilburg University ondersteunt de boventallige werknemer bij het zoeken naar functies binnen en buiten Tilburg University met gerichte loopbaanbegeleiding dan wel een outplacementtraject.

7.2. De regeling vacaturevulling en herplaatsing Tilburg University is van toepassing tenzij bepalingen in dit Sociaal Plan daarvan afwijken.

8. Scholing

Ten behoeve van het vergroten van het werkgelegenheidsperspectief c.q. het verkrijgen van een andere werkplek binnen dan wel buiten Tilburg University, kan de werknemer een gemotiveerd verzoek doen tot het volgen van scholing. Tilburg University faciliteert de werknemer daarin in tijd en of studiekosten tenzij dat in redelijkheid niet van de werkgever gevraagd kan worden.

9. Maatregelen ter bevordering van interne herplaatsing

9.1 Salarisgarantie

9.1.1. Wanneer een werknemer, voor het einde van de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO NU en de opzegtermijn ex artikel 8.4 lid 4 CAO NU, een passende of geschikte functie aanvaardt bij Tilburg University die lager is gewaardeerd dan zijn/haar laatste functie, geldt voor hem/haar een salarisgarantie inclusief uitloop in de salarisschaal voor een periode van maximaal vijf jaar³.

9.1.2. Indien de nieuwe functie een of meer salarisschalen lager is, heeft zowel de werkgever als de werknemer de inspanningsverplichting een passende functie te vinden in een hogere salarisschaal die overeenkomt met zijn/haar laatste functie; de

³ Na de periode van vijf jaar salarisgarantie geldt de salarisschaal van de nieuwe functie met het salarisnummer dat het dichtst bij de hoogte is van de laatstgenoten salarisgarantie.

werknemer dient een passende functie in een hogere salarisschaal, die overeenkomt met zijn/haar laatste functie, te aanvaarden als deze hem/haar wordt aangeboden.

- 9.1.3. Indien de werknemer de verplichting in artikel 9.1.2 om een passende functie in een hogere salarisschaal te aanvaarden niet nakomt, kan de werkgever de salarisgarantie stopzetten.

9.2. Tijdelijke passende functie

Ook een tijdelijke functie kan als passend worden aangemerkt; gedurende de plaatsing op deze functie blijft de boventallige voluit herplaatsingskandidaat voor vaste passende functies, gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO NU en de opzegtermijn ex artikel 8.4 lid 4 CAO NU.

10. Maatregelen ter bevordering van externe plaatsing

10.1 Loonsuppletie

- 10.1.1. Boventallige werknemers die een lager gesalarieerde functie buiten Tilburg University aanvaarden, hebben aanspraak op een suppletie van het salaris tot het laatstgenoten salaris van Tilburg University.
- 10.1.2. De loonsuppletie wordt onder de volgende voorwaarden verstrekt:
- het verschil in salaris bij Tilburg University en de nieuwe werkgever bedraagt tenminste 5%;
 - de aanvulling wordt gedurende maximaal 24 maanden verstrekt;
 - de salarisgarantie heeft betrekking op het ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende feitelijke brutosalaris (incl. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen) en het salaris bij de nieuwe werkgever; bij verschil in omvang van de arbeidsovereenkomst geldt het voorgaande naar rato.

10.2. Verhuiskosten

- 10.2.1. Bij het aanvaarden van een functie buiten Tilburg University is er, naar analogie van art. 2.4 van de regeling reis- en verhuiskosten Tilburg University, bij verhuizing recht op een vergoeding van de verhuiskosten, bestaande uit inrichtingskosten en transportkosten.
- 10.2.2. Op het berekende bedrag wordt in mindering gebracht de vergoeding waarop de werknemer recht heeft bij zijn nieuwe werkgever.
- 10.2.3. Voorwaarden voor de vergoeding van de verhuiskosten zijn, dat de verhuizing plaatsvindt binnen 3 jaar na de ingangsdatum van de ontslagbeschermingstermijn van de betreffende werknemer en dat de afstand tussen de woning en de nieuwe werkplek na verhuizing met minstens 50% gereduceerd wordt, maar in elke geval met minstens 20 kilometer.

10.3. Detachering bij een externe werkgever

10.3.1 Een werknemer kan met zijn/haar instemming extern gedetacheerd worden, met afspraken over een structurele overplaatsing naar de ontvangende organisatie, voor een periode van in beginsel één jaar. Gedurende deze detachering behoudt de werknemer recht op de arbeidsvoorwaarden behorende bij zijn arbeidsovereenkomst met Tilburg University.

10.3.2. Voor het geval de externe detachering niet leidt tot een (structurele) herplaatsing, herleeft de ontslagbeschermingstermijn waarbij een termijn van in ieder geval zes maanden resteert. Met de werknemer worden opnieuw afspraken gemaakt over het vinden van een andere structurele functie.

11. Vrijwillig vertrek

11.1. Vrijwillige vertrekregeling voor boventallige werknemer

11.1.1. Een werknemer, die uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van zijn/haar ontslagbeschermingstermijn, zelf ontslag neemt en afziet van aanspraken op WW/BWNU op grond van zijn arbeidsovereenkomst met Tilburg University en andere aanspraken op grond van dit Sociaal Plan, heeft recht op een vrijwillige vertrekpremie.

11.1.2. De hoogte van de vertrekpremie bedraagt een bruto maandsalaris voor ieder dienstjaar, met een minimum van 3 bruto maandsalarissen en een maximum van 12 bruto maandsalarissen van de werknemer.

11.2. Vrijwillige vertrekregeling voor niet boventallige werknemer

11.2.1. Een werknemer met een vast dienstverband die niet-boventallig is, komt eveneens in aanmerking voor de voorzieningen genoemd in 11.1. indien hij/zij voldoet aan de navolgende voorwaarden:

- a. het dienstverband eindigt door natuurlijk verloop i.v.m. met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar in de periode 2012 t/m 2015;
- b. in het reorganisatieplan is opgenomen dat zijn/haar functie niet opnieuw wordt herbezet;
- c. en hij/zij op eigen verzoek zijn/haar arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang eerder wenst te beëindigen en (daardoor) afziet van BWNU aanspraken jegens Tilburg University.

11.2.2. De werknemer, die aanspraak kan maken op het gestelde in artikel 13 'Flexibel Pensioen Uittreden' van dit Sociaal Plan en voor 1 april 2012 zelf ontslag neemt en afziet van aanspraken op WW/BWNU op grond van zijn arbeidsovereenkomst met Tilburg University en andere aanspraken op grond van dit Sociaal Plan, wordt een keuzemogelijkheid geboden om te opteren voor de vertrekpremie zoals gesteld in artikel 11.1, waarbij de vertrekpremie nooit hoger kan zijn dan de som gestelde in artikel 13.1 en 13.2.

11.2.3. De werknemer, die in aanmerking komt voor het gestelde in artikel 14 'Keuzepensioen' van dit Sociaal Plan en voor 1 april 2012 zelf ontslag neemt en afziet van aanspraken op WW/BWNU op grond van zijn arbeidsovereenkomst met Tilburg University en andere aanspraken op grond van dit Sociaal Plan wordt een keuzemogelijkheid geboden om te opteren voor de vertrekpremie zoals gesteld in artikel 11.1, indien er nog een dienstverband resteert van tenminste 15 maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

12. Starten eigen bedrijf

Een boventallige werknemer die, binnen de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO NU, besluit om een zelfstandig een onderneming te starten resp. zich wil inkopen in een bestaande onderneming, kan via Starterslift worden begeleid bij het opstellen van een ondernemingsplan en het oplossen van eventueel andere knelpunten. Indien aan de door Starterslift gehanteerde voorwaarden en de toets op haalbaarheid is voldaan, worden de aantoonbare⁴ kosten hiervan tot maximaal een bedrag van € 15.000 vergoed.

13. Flexibel Pensioen Uittreden (FPU)

- 13.1. Een boventallige werknemer die in het kader van de reorganisatie gebruik maakt van de FPU voor de volledige omvang van het dienstverband ontvangt een compensatie van 100% van het verlies aan pensioenopbouw. Voor de berekening van de hoogte van de compensatie is de volgende formule van toepassing: (Jaarloon ABP -/- AOW franchise) maal 1,75% (= opbouwpercentage) maal de duur van de FPU in jaren. (De extra pensioenopbrengst, de zogenaamde Vendrik effect, die ontstaat bij langer doorwerken, wordt niet gecompenseerd.)
- 13.2. 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 ter grootte van 10% van de geïndexeerde ABP pensioengrondslag tijdens FPU tot het fiscaal toegestane maximum is bereikt van 100% van dezelfde geïndexeerde ABP pensioengrondslag.
- 13.3. Een werknemer met een vast dienstverband die niet-boventallig is, komt eveneens in aanmerking voor de voorzieningen genoemd in de artikelen 13.1 en 13.2. indien hij/zij voldoet aan de navolgende drie voorwaarden:
- het dienstverband eindigt door natuurlijk verloop i.v.m. met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar in de periode 2012 t/m 2015;
 - in het reorganisatieplan is opgenomen dat zijn/haar functie niet opnieuw wordt herbezet;
 - en hij/zij op eigen verzoek zijn/haar arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang eerder wenst te beëindigen en (daardoor) afziet van BWNU aanspraken jegens Tilburg University.

⁴ Onder aantoonbare kosten wordt verstaan: originele facturen die op naam staan van de startende onderneming

14. Keuzepensioen

- 14.1. Voor een boventallige werknemer die niet in aanmerking komt voor de overgangsregeling FPU zal worden bezien in hoeverre maatwerk mogelijk is in keuzepensioen.
- 14.2. Een werknemer met een vast dienstverband die niet-boventallig is, komt eveneens in aanmerking voor de voorziening genoemd in lid 1 van dit artikel indien hij/zij voldoet aan de drie voorwaarden genoemd in artikel 13.3 a t/m c.

15. Anti-cumulatie

Voor de mobiliteitsbevorderende maatregelen genoemd onder 10.1 (loonsuppletie), 11 (vrijwillige vertrekregeling), 12 (starten eigen bedrijf), 13 (Flexibel Pensioen Uittreden) en 14 (Keuzepensioen) geldt dat deze niet in combinatie met elkaar kunnen worden toegekend. Aan een werknemer kan slechts een van de onder 10.1, 11, 12, 13 en 14 vermelde maatregelen worden toegekend.

16. Opzegtermijn

Tilburg University zal de boventallige werknemer niet houden aan de opzegtermijn uit de CAO NU indien hij/zij daartoe verzoekt.

17. Maatwerk en Financieel advies

Tilburg University is bereid om de exacte invulling van de bepalingen in dit Sociaal Plan op basis van individueel maatwerk te bekijken en daarbij financieel advies aan te bieden.

18. Faciliteiten (ouderschapsverlof, studie, verhuiskosten)

Faciliteiten die zijn verleend in het kader van ouderschapsverlof, studiefaciliteiten en verhuiskosten worden niet teruggevorderd.

19. Begeleidingscommissie

- 19.1. Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan een begeleidingscommissie worden ingesteld.

- 19.2. De begeleidingscommissie bestaat uit:

- Een vertegenwoordiger vanuit de werkgever;
- een vertegenwoordiger van de medezeggenschap/bonden;
- een onafhankelijk voorzitter aangewezen door de twee voornoemde vertegenwoordigers;
- een secretaris.

De begeleidingscommissie kan een deskundige vragen om zitting te nemen in de begeleidingscommissie.

- 19.3. De werkwijze van de begeleidingscommissie is nader geregeld in bijlage 1.

20. Commissie van Beroep

De werknemer die door een besluit van de werkgever op basis van dit Sociaal Plan rechtstreeks in zijn belang als werknemer is getroffen, kan daartegen beroep instellen bij de Commissie van Beroep.

21. Interpretatie Sociaal Plan

Interpretaties van dit Sociaal Plan zijn voorbehouden aan partijen die dit Sociaal Plan ondertekend hebben.⁵

22. Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een voor de boventallige werknemer individuele onbillijke situatie zal Tilburg University van de bepalingen afwijken in een voor de werknemer positieve zin, die met de strekking van dit plan overeenkomt. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Tilburg University als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen op 17 november 2011 en ondertekend op

Namens Tilburg University,

Mr. H.M.C.M. van Oorschot,
Voorzitter

Namens de vakbonden vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg van Tilburg University,

Drs. F.G. van den Heuvel
Voorzitter Lokaal Overleg Bonden

⁵ In de praktijk zal dit worden overgelaten aan de begeleidingscommissie. Als er in de commissie geen overeenstemming is, zal de interpretatie in LO verband (CvB-LO) plaatsvinden.

Bijlage:
Begeleidingscommissie

Bijlage 1.

Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van dit sociaal plan.
2. De commissie toetst de correcte voortgang en de benutting van alle mogelijkheden ten aanzien van de herplaatsingstrajecten van de boventallige werknemers.
3. Is de kans op herplaatsing binnen Tilburg University gering, dan wel zijn er andere factoren die het herplaatsingsproces van een boventallige werknemer bemoeilijken, kan de commissie adviseren over bijzondere maatregelen.
4. De commissie adviseert het College van Bestuur desgevraagd of op eigen initiatief met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.