

\*\*\*concept\*\*\*

## **Sociaal Plan Uitbesteding Catering Universiteit Twente**

---

Gezien het besluit van het College van Bestuur van 20 juni 2006 de catering uit te besteden en het positieve advies hierover van de Universiteitsraad van 7 september 2006, komen College van Bestuur en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd door de AC-FBZ, ABVA KABO, VAWO en CNV-PZ, het volgende overeen:

### **1. Uitgangspunten**

1.1. Alle medewerkers die binnen het Facilitair Bedrijf werkzaam zijn bij UT-Catering worden per 1 oktober 2008 te werk gesteld bij de contractpartij <sup>1)</sup>, met uitzondering van de medewerkers die op 1 juli 2007 werkzaam zijn in de Faculty Club <sup>2)</sup>. Medewerkers die in aanmerking komen voor FPU maken hiervan gebruik per 1 juli 2008.

1.2 Medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1963 <sup>3)</sup> treden per 1 oktober 2008 in dienst van de contractpartij.

1.3 Medewerkers die geboren zijn vòòr 1 januari 1963 worden per 1 oktober 2008 gedetacheerd naar de contractpartij.

1.4 Op basis van het principe "mens volgt werk" gaan medewerkers over naar een functie bij de contractpartij die zoveel mogelijk vergelijkbaar is met de functie die zij bij de UT bekleeden. In punt 5 wordt het begrip passende functie nader gedefinieerd.

1.5 Medewerkers worden voor de duur van de contractperiode ingezet op de campus van de UT, tenzij de medewerker aangeeft structureel of incidenteel ook op andere locaties te willen werken.

### **2. Detachering**

2.1 De medewerker die geboren is vòòr 1 januari 1963 blijft in dienst van de UT en wordt gedetacheerd naar de contractpartij. Indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan maken medewerkers gebruik van en doen een beroep op FPU dan wel FPU Suppletierегeling (zie onder punt 6 en Bijlage 3).

2.2. Vanwege de detachering behoudt de medewerker een formele arbeidsrelatie met de UT. De arbeidsvoorwaarden van de UT blijven voor hem onverkort gelden. In de feitelijke werksituatie is hij functioneel personeelslid van de contractpartij. Voor praktische zaken zoals het contact met de leidinggevende op de werkvloer, afspraken over het opnemen van verlof, de melding en registratie van ziekteverzuim, beoordelingen en functioneringsgesprekken, bedrijfsuitstapjes, het kerstpakket, enzovoort gelden de spelregels van de contractpartij.

2.3 De UT blijft bij ziekte verantwoordelijk voor het goed laten verlopen van de re-integratie en het eventuele WIA traject. De contractpartij zal als functioneel werkgever een belangrijke rol in de begeleiding van de zieke medewerker hebben. De gedetacheerde medewerker dient zich bij de UT én de contractpartij ziek te melden.

---

<sup>1</sup> Sodexo

<sup>2</sup> Deze medewerkers blijven in dienst van de UT. Mogelijk dat bij uitbesteding van de werkzaamheden van de Faculty Club zij aangestuurd worden door personeel van Sodexo (een zgn. undermanagementconstructie) maar zij worden niet gedetacheerd

<sup>3</sup> Dit komt materieel overeen met de leeftijdsgrens 1 januari 1966 aangezien geen van de betrokken medewerkers is geboren tussen 1 januari 1963 en 1 januari 1966

---

2.4 De contractpartij stelt de gedetacheerde medewerkers in de gelegenheid hun verlofuren zoveel mogelijk op te nemen in het jaar dat ze zijn toegekend. De gedetacheerde medewerkers blijven verplicht een UT-verlofregistratie bij te houden.

2.5 De medewerker kan er vòòr 1 oktober 2008 voor kiezen in dienst te treden bij de contractpartij. In die situatie zijn de regels zoals genoemd onder punt 3 op die medewerker van toepassing.

### **3. Overname van personeel**

3.1 Medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1963 en een UT-dienstverband voor onbepaalde tijd hebben, treden per 1 oktober 2008 in dienst van de contractpartij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3.2 Voor medewerkers die in dienst treden van de contractpartij die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben, geldt de garantie dat de contractpartij gedurende de overeengekomen contractperiode, behalve wanneer het een vrijwillig of verwijtbaar ontslag betreft, geen van de voormalige UT medewerkers zal ontslaan.

3.3 De contractpartij verplicht zich om opgebouwde UT-diensttijd van medewerkers integraal over te nemen als betrof het diensttijd bij de contractpartij. UT-diensttijd telt dan ook volledig mee voor elke toepassing van de bij de contractpartij geldende rechtspositionele regelingen.

3.4 Het algemene uitgangspunt voor de individuele medewerker is het zo veel mogelijk materieel behoud van rechten op het moment van de indiensttreding bij de contractpartij. Aan dit punt wordt door de College van Bestuur tegemoet gekomen door de medewerker een financiële compensatie toe te kennen, in de vorm van een bruto **afkoopsom**. Voor het berekenen van die afkoopsom worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- op het moment van overstap naar de contractpartij het bruto salaris met toelagen;
- een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten van de UT en de contractpartij (zie Bijlage 1) die bij een verschil leidt tot compensatie.

De afkoopsom wordt per individuele medewerker berekend in samenspraak met de contractpartij.

3.5 Naast de afkoopsom ontvangt de medewerker die in dienst treedt bij de contractpartij een bruto **vertrekpremie** die afhankelijk is gesteld van het aantal dienstjaren bij de UT. De vertrekpremie wordt volgens onderstaande formule berekend:

€ 2500 + [(aantal dienstjaren x € 100) x deeltijdfactor].

3.6 Naast de afkoopsom en de vertrekpremie ontvangt de medewerker een bruto **pensioencompensatie**. De pensioencompensatie wordt berekend volgens de formule:

Leeftijd x 0,5% x jaarsalaris UT. Voor extra informatie over pensioen & waardeoverdracht zie Bijlage 2.

3.7 De betrokken medewerker ontvangt van de UT bij de beëindiging van het dienstverband met de UT een uitbetaling van nog niet opgenomen verlofuren. In specifieke situaties, waaronder reeds geboekte vakanties, kan een beroep worden gedaan op punt 7 (de hardheidsclausule).

3.8 Voor de medewerker die een min-max contract heeft, geldt bij de berekeningen die afhankelijk zijn gesteld van het salaris het gemiddelde salaris over het jaar 2007. Dit bedrag wordt gecorrigeerd voor de algemene salarisverhogingen per 1 april 2007 (1,2%) en 1 januari 2008 (2,25%).

3.9 De afkoopsom (3.4), de vertrekpremie (3.5) en de pensioencompensatie (3.6) worden in één keer uitbetaald aan de medewerker.

---

#### **4. Vertrekkuitkering & Extra Bonus**

4.1 Alle medewerkers die per ingangsdatum van het sociaal plan werkzaam zijn binnen UT-Catering (ook zij die werkzaam zijn in de Faculty Club) kunnen een beroep doen op een vertrekkuitkering en een extra bonus als zij na de ingangsdatum van het sociaal plan maar vòòr 1 oktober 2008 het dienstverband met de UT opzeggen en per 1 oktober 2008 in dienst treden van de externe cateraar. De vertrekkuitkering is gelijk aan de afkoopsom, vertrekpremie en pensioencompensatie, zoals bedoeld in 3.4, 3.5 en 3.6. De extra bonus bestaat uit € 20.000,- en wordt uitbetaald naar rato van de omvang van het UT-dienstverband. Voor medewerkers die gebruik maken van FPU per 1 juli 2008 geldt een extra bonus van € 10.000,- eveneens naar rato van de omvang van het UT-dienstverband. De overige bepalingen in hoofdstuk 3 zijn van overeenkomstige toepassing.

4.2 Medewerkers die bij de UT vertrekken vòòr 1 oktober 2008 maar niet in dienst treden van de contractpartij ontvangen eveneens de vertrekkuitkering en extra bonus als bedoeld in punt 4.1.

#### **5. Passende functie**

De medewerker krijgt gedurende de contractperiode een passende functie aangeboden bij de contractpartij. Een functie is passend als de werkzaamheden aansluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker, zoveel mogelijk rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

#### **6. FPU (suppletie)**

Voor FPU suppletie geldt de regeling zoals opgenomen in Bijlage 3. Medewerkers die gebruik maken van FPU suppletie ontvangen de vertrekpremie zoals genoemd in tabel 1, afhankelijk van de leeftijd op de ontslagdatum.

Medewerkers die gebruik maken van FPU ontvangen, afhankelijk van de leeftijd op de ontslagdatum, de vertrekpremie, zoals genoemd in tabel 1, als zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- werkzaam zijn bij het Facilitair Bedrijf, onderdeel Catering én
- als en voor zover er vòòr 1 juni 2007 nog geen afspraken waren gemaakt over gebruikmaking van FPU.

De ontslagdatum is zowel bij FPU als bij FPU suppletie 1 juli 2008.

De vertrekpremie zoals aangegeven in tabel 1 betreft een bruto premie, naar rato van de omvang van het dienstverband en uitsluitend over dat deel van het dienstverband waarover vòòr 1 juni 2007 nog geen afspraken waren gemaakt ten aanzien van gebruikmaking van FPU.

Tabel 1:

Leeftijd	Bruto premie
61 jaar en jonger	€ 45.000
62 jaar	€ 35.000
63 jaar	€ 25.000

---

## **7. Hardheidsclausule**

Daar waar een onverkorte toepassing van de regels van dit sociaal plan voor een individuele medewerker tot kennelijk onbedoelde en onbillijke gevolgen zou leiden, zal in overleg met betrokkene naar een persoonsgebonden maatwerk-oplossing worden gezocht. Waar nodig zal bij de afbouw van arbeidsvoorwaarden van de UT de nodige soepelheid worden betracht.

-0-0-0-

mvd/pao/24062008/

## **Uitwerking artikel 3.4 Sociaal Plan Uitbesteding Catering UT**

---

### Artikel 3.4 Sociaal Plan Uitbesteding Catering:

*Het algemene uitgangspunt voor de individuele medewerker is het zo veel mogelijk materieel behoud van rechten op het moment van de indiensttreding bij de contractpartij. Aan dit punt wordt door de College van Bestuur tegemoet gekomen door de medewerker een financiële compensatie toe te kennen, in de vorm van een **afkoopsom**.*

*Voor het berekenen van die afkoopsom worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:*

- *op het moment van overstap naar de contractpartij het bruto salaris met toelagen;*
- *een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten van de UT en de contractpartij die bij een verschil leidt tot compensatie.*

*De afkoopsom wordt per individuele medewerker berekend, in samenspraak met de contractpartij.*

De **bruto** afkoopsom is opgebouwd uit drie onderdelen:

- A.** Salaris en toelagen
- B.** Verlof
- C.** Overige verschillen

### **A. Salaris en toelagen**

Uitgangspunt is, dat een eventuele achteruitgang in de som van het brutosalaris (incl. vakantie- en eindejaarsuitkering) en toelagen gedurende een tijdvak van vijf jaar volledig wordt gecompenseerd. Hierbij wordt een uitzondering gemaakt voor toelagen met een tijdelijk karakter. Deze toelagen worden uitsluitend gecompenseerd gedurende het tijdvak waarin de medewerker recht op de toelage zou hebben gehad indien het dienstverband met de UT zou zijn voortgezet. Voor aflopende toelagen geldt bovendien dat de systematiek van de afbouwregeling uit de CAO NU wordt gevolgd.

De maand juni 2008 wordt voor het UT-salaris als referentie gehanteerd.

Bij de eindejaarsuitkering op grond van de CAO NU wordt uitgegaan van het niveau 2008 (6,4%).

Voor een toelage met een wisselende hoogte (bijv. toelage onregelmatige dienst) wordt bij het vaststellen van de aanspraken binnen de UT regelgeving uitgegaan van de gemiddelde bedrag dat aan de medewerker is uitgekeerd in het tijdvak 1 januari 2006 tot 1 januari 2008. Hierbij wordt rekening gehouden met de tussentijdse algemene salarisverhogingen op 1 april 2006 (1,6%) en 1 april 2007 (1,2%). De uitkomst wordt bovendien geïndexeerd met 2,25% (salarisverhoging 1 januari 2008).

### **B. Verlof**

Voor elke individuele medewerker wordt het verlof (vakantieverlof incl. leeftijdsvakantiedagen, flexibele arbeidsduur/ADV, feestdagen en seniorenverlof) op jaarbasis berekend volgens de regelgeving van de UT en Sodexo. Het jaar 2008 wordt gehanteerd als referentie.

Indien sprake is van een verschil in verlofuren, dan wordt dit gekapitaliseerd in termen van het bruto jaarsalaris bij Sodexo<sup>1)</sup>. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met de factor 5. Desgewenst kunnen medewerkers dit bedrag (deels) aanwenden om extra verlof te kopen conform de voorwaarden die Sodexo hanteert.

---

<sup>1)</sup> Medewerkers tot 55 jaar betalen bij Sodexo voor een extra verlofdag 0,45% van het jaarinkomen. Medewerkers van 55 jaar en ouder betalen 0,3% van het jaarinkomen.

---

### **C. Overige verschillen**

Uit de vergelijking blijkt dat de overige arbeidsvoorwaarden bij Sodexo (arbeidsvoorwaarden m.u.v. salaris, verlof en pensioenopbouw) niet wezenlijk verschillen van de arbeidsvoorwaarden van de UT. Op drie punten doet zich een verschil voor dat nadelig kan uitvallen voor (een deel van) de medewerkers die overgaan naar Sodexo: de UT kent een Keuzemodel arbeidsvoorwaarden, een belastingvrije tegemoetkoming in de kosten van een internetaansluiting en een gratificatieregeling voor leden van BHV-teams.

#### Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden Universiteit Twente

De volgende doelen uit het keuzemodel van de UT leveren bij gebruik fiscaal voordeel op en maken geen deel uit van het arbeidsvoorwaardenpakket van Sodexo:

- belastingvrije vergoeding fiets voor woon-werkverkeer;
- belastingvrije onderhoudsbijdrage fiets voor woon-werkverkeer;
- belastingvrije vergoeding contributie vakbond.

Ter compensatie van dit verschil in arbeidsvoorwaarden, wordt in de afkoopsom een bedrag meegenomen van bruto € 900 (5 x € 180). Netto komt dit bedrag overeen met circa 50% van het maximale fiscale voordeel dat een medewerker bij deelname aan het keuzemodel met de drie genoemde doelen kan realiseren.

#### Regeling tegemoetkoming internetaansluiting Universiteit Twente

Medewerkers die op het thuisadres over een internetverbinding beschikken met overwegend vaste kosten en deze gebruiken voor doeleinden die zijn gerelateerd aan het dienstverband met de UT, heeft op grond van de recht op een belastingvrije tegemoetkoming van € 15 per maand. Sodexo kent geen vergelijkbare tegemoetkoming. Ter compensatie van dit verschil, wordt in de afkoopsom een bedrag meegenomen van bruto € 1.500 (5 x € 300).

#### Regeling Gratificaties BHV Universiteit Twente

Onder de aanname dat medewerkers die overgaan naar Sodexo niet langer deel kunnen uitmaken van een BHV-team, wordt de afkoopsom van medewerkers die in juni 2008 een gratificatie ontvangen vanwege hun lidmaatschap van een BHV-team verhoogd met een bruto bedrag dat als volgt wordt berekend:

12 x 75% maandelijkse BHV gratificatie juni 2008  
12 x 50% maandelijkse BHV gratificatie juni 2008  
12 x 25% maandelijkse BHV gratificatie juni 2008

-----

---

## Bijlage 2

### Inzake pensioenregelingen & waardeoverdracht

---

#### **Pensioenjaren**

Sinds 1 januari 2004 is de pensioenregeling van ABP een middelloonregeling. Het begrip pensioenjaren heeft in een middelloonregeling geen betekenis in een eindloonregeling wel. In een middelloonregeling zijn voor het pensioen vier factoren van belang:

1. de factor voltijd/deeltijd
2. het opbouwpercentage
3. het pensioengevend inkomen
4. de franchise

De medewerker die deelneemt aan een middelloonregeling bouwt elk jaar een stukje (ouderdoms)pensioen op: de jaarlijkse pensioenaangroei. De jaarlijkse pensioenaangroei is een percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris bij een volledig dienstverband – de franchise). Voorbeeld: in ABP Keuzepensioen groeit het pensioen jaarlijks aan met 2,05% x factor voltijd/deeltijd x [pensioengrondslag – € 10.100].

#### **Waardeoverdracht**

Waardeoverdracht is in Nederland bij wet geregeld. Bij verandering van werkgever kan elke medewerker ervoor kiezen de opgebouwde pensioenaanspraken achter te laten bij de oude pensioenuitvoerder. De aanspraken worden in dat geval uitgekeerd zodra de medewerker met pensioen gaat. De medewerker kan er ook voor kiezen om de opgebouwde pensioenaanspraken mee te nemen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Dit heet waardeoverdracht. Bij verandering van werkgever heeft een medewerker zes maanden de tijd om bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever een opgave te vragen van de pensioenaanspraken die hij in de nieuwe pensioenregeling krijgt in ruil voor waardeoverdracht (contante waarde van de pensioenaanspraken die in de oude pensioenregeling zijn opgebouwd). Na ontvangst van deze opgave heeft de medewerker nog twee maanden de tijd om een verzoek tot waardeoverdracht in te dienen. In een middelloonregeling is waardeoverdracht niet altijd financieel aantrekkelijk. Elementen die hierbij een belangrijke rol spelen zijn o.a. het indexatiebeleid bij de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder en het nabestaandenpensioen. Uiteindelijk beslist iedere medewerker zelf of hij de opgebouwde pensioenaanspraken bij ABP laat staan dan wel voor waardeoverdracht kiest.

Bij deze keuze zal de UT onafhankelijk deskundige advies inhuren ten behoeve van de individuele cateringmedewerkers.

#### **Waarde huidige pensioenaanspraken**

Alleen op individuele basis kan berekend worden wat de contante waarde is van de bij ABP opgebouwde pensioenaanspraken. Zodra een medewerker in het kader van waardeoverdracht een opgave (offerte) vraagt bij de nieuwe pensioenuitvoerder, zal ABP de contante waarde berekenen.

#### **Pensioenregeling Sodexo**

Sodexo is aangesloten bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. Ook dit pensioenfonds kent een middelloonregeling. Het opbouwpercentage in deze regeling bedraagt 1,5 %. Er geldt een franchise van € 10.097. Omdat de pensioenopbouw in de pensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering lager is, zijn ook de premiepercentages lager. De pensioenregeling kent geen arbeidsongeschiktheidspensioen.

Medewerkers die in dienst treden van Sodexo, kunnen niet langer deel blijven nemen aan de pensioenregeling van ABP. Desgewenst kunnen zij wel hun opgebouwde pensioenaanspraken achterlaten bij ABP. In dat geval worden zij "slaper". Omdat ABP voor slapers hetzelfde indexatiebeleid voert als voor actieve deelnemers, hoeft dat niet ongunstig te zijn.

-0-0-0-

### Aangepaste FPU Suppletiereregeling Universiteit Twente in het kader van de Reorganisatie Facilitair Bedrijf, onderdeel Catering

---

#### Doelgroep

De FPU Suppletiereregeling kan worden aangeboden aan medewerkers met een vast dienstverband die:

- geboren zijn vòòr 1 januari 1950 én
- werkzaam zijn in bij het onderdeel catering van het Facilitair Bedrijf én
- onder de Overgangsregeling FPU vallen én
- op de ontslagdatum recht hebben op een FPU uitkering die minder bedraagt dan 70% van de FPU berekeningsgrondslag.

#### Toepassing

De FPU Suppletiereregeling kan uitsluitend worden toegepast als de medewerker tot de doelgroep behoort en het College van Bestuur hem of haar een FPU Suppletiereregeling aanbiedt. Het is nadrukkelijk geen algemene maatregel voor alle medewerkers geboren vòòr 1 januari 1950. De toepassing van de FPU Suppletiereregeling is maatwerk.

#### Inhoud

De medewerker die gebruik maakt van de FPU Suppletiereregeling neemt voor de volledige omvang van het dienstverband ontslag om vrijwillig met FPU te gaan. Vanaf de ontslagdatum tot de leeftijd van 65 jaar vult de UT de FPU uitkering aan tot 70% van de FPU berekeningsgrondslag.

Bij een medewerker die in deeltijd werkt wordt uitgegaan van de gemiddelde deeltijdfactor over de laatste 10 jaar voorafgaande aan het ontslag.

De FPU Suppletieuitkering (= FPU + aanvulling tot 70% FPU berekeningsgrondslag) volgt de jaarlijkse ABP-indexatie.

De medewerker die gebruik maakt van de FPU Suppletiereregeling wordt tot het bereiken van de FPU spilleeftijd (61 jaar en 2 maanden of 62 jaar en 3 maanden) volledig gecompenseerd voor de pensioenopbouw.

#### Nevenwerkzaamheden

Op inkomsten uit arbeid of bedrijf is de anticumulatieregeling uit het FPU-reglement Vut-fonds (versie 1 juli 2007) van toepassing. In Bijlage A van dit reglement is bepaald dat bijverdiene gemaximeerd is tot 90% van de FPU berekeningsgrondslag. Hierbij geldt een uitzondering als arbeid of bedrijf ter hand zijn genomen vóór 1 juli 2005.

Het is deelnemers aan de FPU Suppletiereregeling nadrukkelijk niet toegestaan nieuwe werkzaamheden te gaan verrichten elders binnen de UT of bij een aan de UT gelieerde rechtspersoon.

#### Financiering

De kosten van deelname aan de FPU Suppletiereregeling worden eenmalig afgefinancierd.

#### Uitvoering

De FPU Suppletiereregeling wordt voor het VUT-fonds uitgevoerd door ABP. Hiertoe sluit de UT een uitvoeringsovereenkomst af met het VUT-fonds.

-0-0-0-