

# **Sociaal Plan Universiteit voor Humanistiek**

**2012**

# As. W / H B

## **Inhoudsopgave**

<b>Preambule</b>	<b>3</b>
Aanleiding opstellen Sociaal Plan	3
Gevolgen van de reorganisatie voor medewerkers	3
Uitgangspunten van het Sociaal Pla	3
<b>Deel I Algemene bepalingen</b>	<b>4</b>
Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur	5
Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden	6
Artikel 4 Plaatsing	6
Artikel 5 Voorziening werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	6
Artikel 6 Bezwaar	6
Artikel 7 Hardheidsclausule	6
<b>Deel II Bepalingen voor werknemers die een passende of niet-passende functie krijgen aangeboden</b>	<b>7</b>
Artikel 8 Aanbod passende functie	7
Artikel 9 Aanvaarden van een passende functie	7
Artikel 10 Niet aanvaarden van een passende functie	7
Artikel 11 Aanbod niet-passende functie	7
Artikel 12 Aanvaarden van een niet-passende functie	8
Artikel 13 Niet aanvaarden van een niet-passende functie	8
Artikel 14 Vrijwillig vertrek	8
<b>Deel III Bepalingen voor boventallige werknemers</b>	<b>9</b>
Artikel 15 Bepalen van boventalligheid	9
Artikel 16 Voorzieningen boventallige werknemers	9
<b>Ondertekening</b>	<b>11</b>
<b>Bijlage Reglement werkwijze Begeleidingscommissie Sociaal Plan UvH</b>	<b>12</b>

HF AP W B S

## Preambule

Dit Sociaal Plan is opgesteld ter aanvulling en nadere uitwerking van het bepaalde in paragraaf 9 Reorganisaties CAO Nederlandse Universiteiten (1 maart 2010 tot 1 januari 2011, door de VSNU verlengd tot en met 31 december 2011) (CAO NU) met als doel het regelen van een zorgvuldige uitvoering van de sociale en arbeidsrechtelijke gevolgen van de reorganisatie bij de Universiteit voor Humanistiek.

Het Sociaal Plan wordt in overleg met het Lokaal Overleg vastgesteld.

## Aanleiding opstellen Sociaal Plan

Aanleiding voor het opstellen van dit Sociaal Plan zijn de volgende organisatorische veranderingen aan de UvH:

- Aanpassing van de formatieomvang / het functiegebouw om financieel-economische redenen
- Aanpassing van de organisatiestructuur
- Aanpassing van het onderwijsprogramma

## Gevolgen van de reorganisatie voor medewerkers

- A. De formatieplaats van een medewerker wordt na de reorganisatie gehandhaafd: medewerker behoudt zijn eigen functie in gelijke formatieomvang => er zijn geen rechtspositionele wijzigingen
- B. De formatieplaats van een medewerker wijzigt na de reorganisatie of komt te vervallen: de eigen functie wijzigt qua indeling of formatieomvang of de eigen functie komt volledig te vervallen => er is sprake van rechtspositionele gevolgen =>
  - Stap 1. Aanbod van passende functie =>
  - Stap 2. Aanbod niet-passende functie =>
  - Stap 3. indien 1. en 2. niet mogelijk zijn is er sprake van boventalligheid

## Uitgangspunten van het Sociaal Plan

Als uitgangspunt voor dit Sociaal Plan geldt o.m. het bepaalde in artikel 9.8 CAO NU:

- Werknemer volgt functie
- De UvH zal gedwongen ontslagen ten gevolge van de reorganisatie voorkomen;
- Er is sprake van gefaseerde inkrimping/afvloeiing d.m.v.:
  - Tijdelijke dienstverbanden die aangegaan zijn voor invoering van de nieuwe organisatie worden gecontinueerd voor de duur van het tijdelijke dienstverband
  - Middels natuurlijke afvloeiing uit vast dienstverband door (pre)pensionering tot 2016.
- De UvH zal de medewerker die negatieve gevolgen ondervindt van een reorganisatie zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een andere passende functie binnen of buiten de universiteit en/of financiële ondersteuning bieden in verband met eventuele inkomensderving

## Deel I Algemene bepalingen

### Artikel 1 Definities

#### Werkgever

De Universiteit voor Humanistiek (UvH)

#### Werknemer

Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever in dienst is.

#### Wetenschappelijke personeel (WP)

Werknemers waarvan de functie volgens de UFO-systematiek is ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek.

#### Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) (niet onderwijsgevend personeel)

Werknemers waarvan de functie volgens de UFO-systematiek niet is ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek en studentassistenten.

#### Reorganisatie

De organisatorische veranderingen aan de UvH, te weten: aanpassing van de organisatiestructuur, aanpassing van het onderwijsprogramma, aanpassing van de formatieomvang om financieel-economische redenen. Het betreft hier belangrijke organisatorische wijzigingen zoals bedoeld in artikel 25, lid 1, onderdeel a t/m f van de Wet op de ondernemingsraden, waarbij sprake is van directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de werknemers.

#### Vakorganisaties (Lokaal Overleg)

Abvakabo FNV  
CNV Publieke zaak  
CMHF  
AC/FBZ

#### Bruto maandinkomen

Het op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, aangevuld met 8% vakantietoelage, 8,3% eindejaarsuitkering en vaste toelagen (te weten ex 3.13 functioneringstoelage, 3.14 arbeidsmarkttoelage, 3.15 waarnemingstoelage, 3.16 roltoelage, BHV-toelage, UR-toelage, 3.27 toelage voor bereikbaarheidsdienst) voor zover deze langer dan een jaar worden toegekend.

#### Diensttijd

De diensttijd doorgebracht bij de UvH, met inbegrip van de diensttijd doorgebracht bij de rechtsvoorganger, het Humanistisch Opleidingsinstituut. Deze begripsbepaling is alleen van toepassing in het kader van dit Sociaal Plan.

#### Berekening gewogen dienstjaren

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

1. Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
2. Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 40 en 50 tellen voor 1,5;
3. Dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2.

#### Uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen, die naar aard, inhoud, functieniveau, benodigde competenties, beloning en omstandigheden, wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd.

### **Passende functie**

Een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. Een functie wordt ook als passend beschouwd indien de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden d.m.v. bijscholing binnen een termijn van maximaal 12 maanden te verwerven zijn. Voorts wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voor de werknemer in zijn huidige functie bestaande vooruitzichten. Voor wat betreft het salarisniveau geldt dat een functie passend is als de – op grond van de functiewaardering toegekende – salarisschaal:

- maximaal 1 schaal lager is dan de functie die de werknemer vervulde voor de reorganisatie, of
- maximaal 1 schaal hoger is dan de functie die de werknemer vervulde voor de reorganisatie, mits in dit geval de verwachting is dat de werknemer de functie naar verwachting uiterlijk binnen één jaar volledig en goed kan uitvoeren.

### **CAO**

CAO Nederlandse Universiteiten 1 maart 2010 tot 1 januari 2011, door de VSNU verlengd tot en met 31 december 2011, dan wel de gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan geldende opvolgende overeenkomsten.

### **Begeleidingscommissie**

De commissie die is belast met toezicht op de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen.

### **Verwijzingen**

Daar waar in dit Sociaal plan wordt gesproken over "medewerker", "hij" of "hem", wordt respectievelijk ook bedoeld "medewerkster", "zij" of "haar".

Daar waar in dit Sociaal plan gesproken wordt over een persoonlijke mededeling of aanbod door de rector resp. de directeur bedrijfsvoering, zal in geval dit de eigen functie betreft de persoonlijke mededeling of aanbod door de voorzitter Raad van Toezicht resp. de rector worden gedaan.

## **Artikel 2 Werkingsfeer en werkingsduur**

### **Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van de UvH die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van de reorganisatie, alsmede werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in geval van voldoende functioneren. Het is **niet** van toepassing indien om andere redenen dan de reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijv. disfunctioneren, dringende redenen, na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, bij (pre)pensionering, beëindiging met wederzijds goedvinden of ontslag op eigen verzoek niet samenhangend met de reorganisatie).

Het Sociaal Plan is ook van toepassing op alle werknemers van de UvH die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, indien de rechtspositie tussentijds, d.w.z. voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van de reorganisatie.

### **Werkingsduur**

Het Sociaal Plan geldt vanaf de vaststelling van het Sociaal Plan (4 mei 2012) en eindigt 1 jaar na de datum van reorganisatie (1 september 2013).

Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

### **Aanpassing**

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving of CAO hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassingen van dit Sociaal Plan.

17 AF W/B JB

### **Artikel 3 Algemene bepalingen en voorwaarden**

#### **Informatieverstrekking werkgever**

De werkgever zal iedere organisatiewijziging zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de werknemers, de Universiteitsraad en de vakorganisaties. Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele werknemer aangaan zullen altijd schriftelijk worden vastgelegd. Er zullen zodanige maatregelen getroffen worden, dat de ontvangstdatum objectief vaststaat.

#### **Vastlegging financiële uitgangspositie**

In het geval van een aanbod van een niet-passende functie of in geval van boventaligheid zal de financiële uitgangspositie voor de uitwerking van het Sociaal Plan van de betrokken werknemers met betrekking tot het aantal gewogen dienstjaren, het bruto maandinkomen en eventuele overige garanties schriftelijk worden vastgelegd en aan betrokken werknemers worden uitgereikt.

#### **Informatieverstrekking door werknemer**

De werknemer die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van het 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 kunnen uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kunnen leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

#### **Fiscale afwikkeling**

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet. De werkgever is wel bereid te zoeken naar de voor de werknemer meest gunstige vorm voor de uit te keren vergoedingen. Werknemers worden, indien zij dat wensen, gefaciliteerd om eenmalig financieel advies hieromtrent in te winnen.

### **Artikel 4 Plaatsing**

Voor plaatsing geldt het volgende. De werknemer wordt hetzij geplaatst als functievoelger, hetzij geplaatst op een passende functie of een niet-passende functie. Voorafgaande bij plaatsing op een passende, dan wel niet-passende functie wordt de werknemer tijdig een aanbod daarvoor gedaan conform het gestelde in artikel 8 respectievelijk 11 van het Sociaal Plan. Bij gelijke geschiktheid van werknemers wordt bij plaatsing het anciënniteitsbeginsel toegepast

### **Artikel 5 Voorziening werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Aan medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wier aanstelling zonder de reorganisatie mogelijk was verlengd, kan in redelijkheid en ter beoordeling aan de werkgever ondersteuning worden geboden bij het vinden van ander werk, in de vorm van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvies of scholing en door gebruikmaking van het netwerk van de universiteit. Deze voorziening heeft geen betrekking op student-assistentschappen.

### **Artikel 6 Bezwaar**

Onverkort de mogelijkheid van bezwaar en beroep bij de Commissie van Beroep ex artikel 10.10 CAO kan bij geschillen over de uitvoering van het sociaal plan een beroep worden gedaan op de begeleidingscommissie. Het Reglement werkwijze Begeleidingscommissie is als bijlage aan dit Sociaal Plan gevoegd (bijlage).

### **Artikel 7 Hardheidsclausule**

Indien toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

## **Deel II Bepalingen voor werknemers die een passende of een niet-passende functie krijgen aangeboden**

### **Artikel 8 Aanbod passende functie**

Het aanbod van een passende functie wordt in een mondeling gesprek met de rector (WP) en de directeur bedrijfsvoering (OBP) gedaan. De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de eerste (werk)dag na het gesprek schriftelijk bevestigen. De werknemer heeft 10 werkdagen bedenktijd, om te bepalen of het aanbod aanvaard wordt. De werknemer stelt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het al dan niet aanvaarden van het aanbod. Wanneer de werknemer onvoldoende mogelijkheden heeft gehad om zich te laten adviseren over de ontstane situatie, dan kan een gemotiveerd verzoek tot aanhouden van de bedenktijd worden gedaan. De bedenktijd kan met ten hoogste 10 werkdagen worden verlengd.

Werknemers die een passende functie aangeboden hebben gekregen hebben 2 mogelijkheden:

1. De functie aanvaarden,
2. De functie niet aanvaarden.

### **Artikel 9 Aanvaarden van een passende functie**

Een werknemer die een passende functie aanvaardt, komt in aanmerking voor de volgende bepalingen:

- bij indeling in een lagere schaal: Inkomensgarantie en salarisschaalperspectiefgarantie
- bij indeling in een hogere schaal:
  - indien de functie direct bij ingangsdatum van de nieuwe organisatie in zijn volledigheid kan worden uitgeoefend, vindt per genoemde datum plaatsing in de hogere schaal plaats
  - indien de functie naar de mening van werkgever niet direct bij ingangsdatum van de nieuwe organisatie in zijn volledigheid kan worden uitgeoefend, wordt een ontwikkelingstraject afgesproken. In dit ontwikkelingstraject worden afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering en eventuele andere aanvullende voorzieningen. Gedurende dit ontwikkelingstraject blijft werknemer geplaatst in zijn eigen schaal. Na een positieve evaluatie van het ontwikkelingstraject vindt plaatsing in de definitieve schaal plaats.

### **Artikel 10 Niet aanvaarden van een passende functie**

In het geval de werknemer een passende functie niet aanvaardt zal de werkgever dit beschouwen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Hierbij kan de werknemer bij de werkgever aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming voor onder andere eventuele begeleidings- en/of opleidingskosten. Deze tegemoetkoming heeft onder andere tot doel om de begeleiding naar ander werk te faciliteren. Een vergoeding die op grond hiervan wordt toegekend kan worden verrekend met overige voorzieningen uit dit Sociaal Plan. Hieronder vallen ook de eventuele aanspraken op een wettelijke en/of bovenwettelijke uitkering.

Indien de UvH van mening is dat de aangeboden functie passend is maar de betrokken medewerker deze mening niet deelt, zal dit worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Deze commissie geeft een zwaarwegend advies over passendheid van de aangeboden functie.

### **Artikel 11 Aanbod niet-passende functie**

Het aanbod van een niet-passende functie wordt in een mondeling gesprek met de rector (WP) en de directeur bedrijfsvoering (OBP) gedaan. De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de eerste (werk)dag na het gesprek schriftelijk bevestigen. De werknemer heeft 10 werkdagen bedenktijd, om te bepalen of het aanbod aanvaard wordt. De werknemer stelt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het al dan niet aanvaarden van het aanbod.

De werknemer kan zich laten adviseren over de ontstane situatie, waarbij gemaakte kosten tot een maximum van € 500,- worden vergoed door werkgever.

Wanneer de werknemer onvoldoende mogelijkheden heeft gehad om zich te laten adviseren over de ontstane situatie, kan een gemotiveerd verzoek tot aanhouden van de bedenktijd worden gedaan. De bedenktijd kan met ten hoogste 10 werkdagen worden verlengd.

# A. W. B. B.

Werknemers die een niet-passende functie aangeboden hebben gekregen hebben 2 mogelijkheden:

1. De functie aanvaarden,
2. De functie niet aanvaarden.

#### **Artikel 12 Aanvaarden van een niet-passende functie**

Een werknemer die een niet-passende functie aanvaardt, komt in aanmerking voor de bepalingen voor werknemers die een passende functie aanvaarden, te weten:

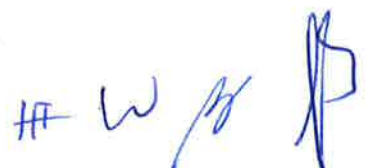
- bij indeling in een lagere schaal: Inkomensgarantie en salarisschaalperspectiefgarantie
- bij indeling in een hogere schaal:
  - indien de functie direct bij ingangsdatum van de nieuwe organisatie in zijn volledigheid kan worden uitgeoefend, vindt per genoemde datum plaatsing in de hogere schaal plaats
  - indien de functie naar de mening van werkgever niet direct bij ingangsdatum van de nieuwe organisatie in zijn volledigheid kan worden uitgeoefend, wordt een ontwikkelingstraject afgesproken. In dit ontwikkelingstraject worden afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering en eventuele andere aanvullende voorzieningen. Gedurende dit ontwikkelingstraject blijft werknemer geplaatst in zijn eigen schaal. Na een positieve evaluatie van het ontwikkelingstraject vindt plaatsing in de definitieve schaal plaats.

#### **Artikel 13 Niet aanvaarden van een niet-passende functie**

Wanneer een niet-passende functie niet aanvaard wordt, wordt de werknemer beschouwd als boventallig en komt hij in aanmerking voor de bepalingen die gelden voor boventallige werknemers.

#### **Artikel 14 Vrijwillig vertrek**

Medewerkers die vertrek verkiezen boven herplaatsing, die zonder bemiddeling of bemoeienis van de UvH zelf om ontslag vragen en die geen gebruik zullen maken van de wachtgeldregeling kunnen in aanmerking komen voor een financiële voorziening. De aard en omvang daarvan wordt in overleg met de werkgever vastgesteld en staat in verhouding tot de beperkte financiële mogelijkheden van de universiteit.





## Deel III Bepalingen voor boventallige werknemers

### Artikel 15 Bepalen van boventaligheid

De werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt door de reorganisatie wordt boventalig verklaard. Vaststelling van boventaligheid vindt plaats volgens de criteria van uitwisselbaarheid (zoals bedoeld in het Ontslagbesluit) en wordt vastgesteld volgens de in art. 9.9 van de CAO genoemde ontslagvolgorde.

Indien vaststaat dat een werknemer boventalig wordt, zal de rector (voor WP) en de directeur bedrijfsvoering (voor OBP) dit in een persoonlijk gesprek in aanwezigheid van de personeelsadviseur meedelen.

De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de eerste (werk)dag na het gesprek schriftelijk bevestigen.

### Artikel 16 Voorzieningen boventallige werknemers

#### *Begeleiding naar passend werk*

Gedurende de ontslagbeschermingstermijn worden in onderling overleg tussen de personeelsadviseur, de directeur bedrijfsvoering en de boventalig verklaarde werknemer de mogelijkheden voor herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht.

Daarbij kan de boventalige werknemer aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

1. Om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
2. Outplacement;
3. Andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.

Voor de begeleiding, advisering en de in te zetten voorzieningen is per boventalige werknemer in principe een bedrag van € 5.000,- in totaal ter beschikking. Een verzoek van de werknemer voor een verdergaande financiële ondersteuning zal door de werkgever in het kader van individueel maatwerk worden overwogen. Indien gewenst kan de begeleidingscommissie om advies worden gevraagd.

De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een begeleidingsplan.

Werknemer is verplicht mee te werken aan scholing die bijdraagt aan het voorkomen, respectievelijk opheffen van werkloosheid.

Indien komt vast te staan dat de werknemer niet voldoende medewerking verleent aan de uitvoering van het begeleidingsplan kunnen hieraan arbeidsrechtelijke maatregelen worden verbonden. Tevens vervallen de aanspraken op de (andere) voorzieningen uit het Sociaal Plan. Bij geschillen over de inhoud of de uitvoering van het begeleidingsplan kan de werknemer zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

#### *Loonsuppletie*

Bij het aanvaarden van een functie buiten de universiteit geldt de volgende regeling ten aanzien van loonsuppletie:

Bij het aanvaarden van een functie buiten de universiteit, die lager is gewaardeerd dan de functie die gold ten tijde van het boventalig worden, kan de werknemer in aanmerking komen voor een inkomenssuppletie overeenkomstig de loonsuppletieregeling BWNu, art 15.

#### *Beëindiging arbeidsovereenkomst*

Conform de in de preambule vastgelegde uitgangspunten, zal geen sprake zijn van gedwongen ontslag. Ook na de periode voor herplaatsingsonderzoek zal geen gedwongen ontslag worden geëffectueerd.

Indien de werknemer in de ontslagbeschermingstermijn geen vervangende functie binnen of buiten de UvH heeft gevonden, kan de werknemer echter wel opteren voor een van de twee volgende regelingen:

*1 Financiële vergoeding bij beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden na de periode voor herplaatsingsonderzoek*

HA AB WP B

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden ontvangt de werknemer een financiële vergoeding. De werknemer heeft recht op een WW-uitkering voor zover de uitkerende instantie, UWV Werkbedrijf, hierover positief beslist. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering BWNU komt hiermee te vervallen.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de eerste dag na afloop van de periode voor herplaatsingsonderzoek, waarbij de opzeggingstermijn is inbegrepen. De overeenkomst dient derhalve tijdig aan het eind van de ontslagbeschermingstermijn, -althans uiterlijk één dag vóór de opzeggingstermijn van 3 maanden voorafgaand aan het einde van de periode voor herplaatsingsonderzoek- te zijn opgesteld en ondertekend.

De financiële vergoeding bedraagt in dat geval het bedrag gelijk aan:

Het aantal gewogen dienstjaren \* laatst genoten bruto maandinkomen \* 0,5 = uitkering bij einde arbeidsovereenkomst.

#### II Financiële vergoeding bij vrijwillige ontslagname door werknemer

Indien de werknemer besluit na afloop van de periode voor herplaatsingsonderzoek zelf vrijwillig ontslag te nemen met ingang van de eerste dag na afloop van de periode voor herplaatsingsonderzoek bedraagt de financiële vergoeding het bedrag gelijk aan:

Het aantal gewogen dienstjaren \* laatst genoten bruto maandinkomen \* 1,0 = uitkering bij einde arbeidsovereenkomst.

In deze situatie heeft werknemer geen recht op een WW/BWNU-uitkering.

#### **Proportionele ambtsjubileumgratificatie**

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

- Het ambtsjubileum zou zijn bereikt binnen 5 jaar na de datum waarop het dienstverband wordt beëindigd;
- Het dienstverband moet zijn beëindigd in de omvang waarvoor het geldt (dus niet voor deeltijdontslag);
- De bruto gratificatie bedraagt een naar diensttijd evenredig gedeelte van het bedrag waarop de werknemer bij het bereiken van het desbetreffende ambtsjubileum recht zou hebben.

#### **Overige instrumenten**

Naast de hiervoor genoemde ondersteuning en tegemoetkoming kan op basis van individueel maatwerk onder andere besloten worden tot het aanbieden van sollicitatietraining, betaald verlof voor sollicitatie, aanvulling op een reiskostenvergoeding indien aanvaarding van een functie bij een nieuwe werkgever leidt tot een substantiële verhoging van de reiskosten of bijvoorbeeld een tegemoetkoming in de kosten van een noodzakelijke verhuizing.

## Ondertekening

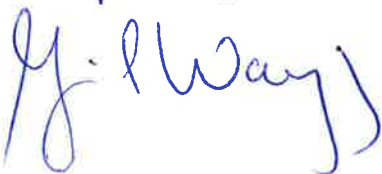
Met de ondertekening van dit Sociaal Plan verklaren de vakorganisaties en de werkgever dat het bereikte akkoord zowel op onderdelen als in onderlinge samenhang voldoende tegemoet komt aan de belangen van de werknemers. De getroffen voorzieningen ter compensatie van de gevolgen die de reorganisatie voor de werknemers met zich meebrengt zijn afdoende en adequaat en in overeenstemming met de rechtspositie van de werknemers van de UvH.

Utrecht, 10 mei 2012

Namens Abvakabo FNV:

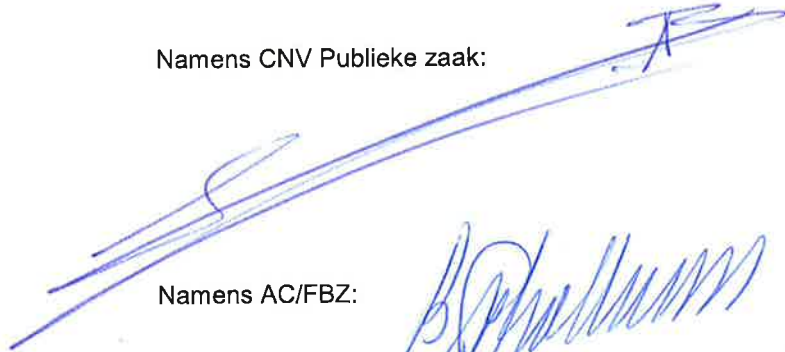


Namens CMHF

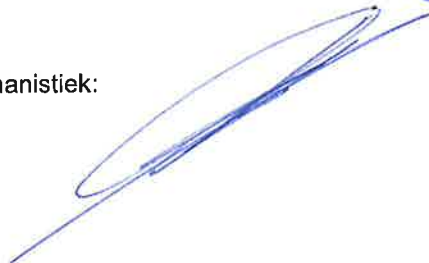


Namens de Universiteit voor Humanistiek:

Namens CNV Publieke zaak:



Namens AC/FBZ:



## Bijlage Reglement werkwijze Begeleidingscommissie Sociaal Plan UvH

### Artikel 1 Algemeen

- a. Er is een begeleidingscommissie die erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- b. De commissie bestaat uit drie leden. Een lid wordt benoemd door de werkgever, een lid wordt benoemd door de vakorganisaties. De leden kiezen samen een voorzitter. De begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. De zittingstermijn van ieder der (plaatsvervangende) leden bedraagt maximaal 4 jaar.
- c. De commissie adviseert werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan, waaronder of er sprake is van aanbod van een passende of niet-passende functie, en/of eventuele toepassing van de hardheidsclausule.

### Artikel 2 Indiening verzoek

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan in zijn individuele geval onjuist wordt toegepast of een beroep wil doen op de hardheidsclausule kan binnen 10 werkdagen na kennisneming van het besluit of de handeling waartegen hij opkomt, een schriftelijk en gemotiveerd verzoek indienen bij de begeleidingscommissie om het besluit of de handeling te herzien of om toepassing van de hardheidsclausule te verzoeken.

### Artikel 3 Werkwijze

- a. Nadat de werknemer een schriftelijk verzoek bij de commissie heeft ingediend, komt de commissie zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek bijeen om tot een uitspraak te komen.
- b. De commissie heeft het recht werknemers en de personeelsadviseur, de directeur bedrijfsvoering en leden van het College van Bestuur te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de voorgelegde kwestie noodzakelijk is.
- c. De commissie adviseert de werkgever binnen 15 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek. Deze termijn kan een maal met 5 werkdagen worden verlengd.

### Artikel 4 Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een advies aan werkgever. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie, zal de werkgever de beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.