

Sociaal Plan in verband met de herprofilering van de Faculteit der Exacte Wetenschappen en de opheffing van het Onderwijscentrum VU

Preambule

Het College van Bestuur van de Vrije Universiteit heeft advies gevraagd op grond van artikel 25 lid 1 sub e Wet op de Ondernemingsraden, ten aanzien van de bovenvermelde (voorgenomen) besluiten tot reorganisatie;

Omdat deze (voorgenomen) reorganisaties ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de werknemers zullen hebben, is het Kader voor Sociaal Beleid bij reorganisaties, genoemd in hoofdstuk 9 paragraaf 2 CAO Nederlandse Universiteiten (hierna: CAO), van toepassing, alle daarmee samenhangende regelgeving en beleid van de Vrije Universiteit op het gebied van onder meer herplaatsing, alsmede de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU), als bedoeld in bijlage J.2 sub a CAO;

In overeenstemming met artikel 9.4 CAO heeft tussen partijen, de Vrije Universiteit en de werknemersorganisaties vertegenwoordigt in het Lokaal Overleg, overleg plaatsgevonden over de noodzaak van een Sociaal Plan voor deze (voorgenomen) reorganisaties.

Overwegingen

In aanmerking nemende dat de met ontslag bedreigde werknemers gezien hun veelal specifieke kennis mogelijk een bijzondere en daardoor wellicht moeilijke positie op de arbeidsmarkt innemen, zijn partijen onderstaande aanvullende sociale afspraken overeengekomen.

Uitgangspunt van deze afspraken is het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen. In dit Sociaal Plan worden dan ook instrumenten aangeboden die zich richten op de begeleiding van ontslagbedreigde werknemers van werk naar werk. Daarnaast zijn stimuleringsmaatregelen getroffen ter bevordering van vrijwillig vertrek.

Artikel 1. Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing ten aanzien de werknemer op 1 december 2011 in dienst van de Faculteit der Exacte Wetenschappen, Onderwijscentrum VU, Faculteit der Psychologie en Pedagogiek, Dienst Studentenzaken en Universiteitsbibliotheek, voor zover betrokken bij de reorganisatie, met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid van dit artikel.
2. De bepalingen in dit Sociaal Plan zijn van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vanwege reorganisatie met voortijdig ontslag wordt bedreigd of waarvan de arbeidsovereenkomst vanwege reorganisatie niet wordt verlengd, zijn alleen de artikelen 2, 5, achtste lid, 7, 9 en 10 van dit Sociaal Plan van toepassing.
4. De bepalingen in dit sociaal plan zijn niet van toepassing op de overige werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met dien verstande dat hier volledigheidshalve wordt vastgelegd dat zittende promovendi onverkort in staat worden gesteld het met hun overeengekomen traject volledig en met de overeengekomen begeleiding en faciliteiten af te ronden.

5. Op grond van artikel 2.2 lid 5 CAO, kunnen werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd desgewenst ondersteuning van het Loopbaancentrum VU krijgen bij het zoeken van een andere baan.

Artikel 2. Herplaatsingstraject

1. Voor de begeleiding gericht op het vinden van werk binnen of buiten de Vrije Universiteit voor de werknemer die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat zal gebruik gemaakt worden van het Loopbaancentrum VU. Indien, al dan niet op verzoek van de werknemer, naar het oordeel van de werkgever de begeleiding door een extern (outplacement) bureau de kansen op het vinden van vervangend passend werk vergroot worden de in redelijkheid te maken kosten van een dergelijk bureau vergoed.
2. Binnen één maand na aanwijzing als herplaatsingskandidaat, of zoveel eerder als mogelijk of wenselijk is, wordt bij het Loopbaancentrum VU een intakegesprek met de werknemer gerealiseerd. Hierna wordt in overleg met de met ontslag bedreigde werknemer en de werkgever vastgesteld wat de begeleiding moet inhouden. Indien gebruik wordt gemaakt van een extern (outplacement) bureau zal een dergelijk gesprek aldaar plaatsvinden.
3. De begeleiding gericht op het vinden van werk kan een aantal activiteiten en faciliteiten inhouden, zoals:
 - a. matching op passende vacatures;
 - b. het volgen van een loopbaanadviesstraject, inclusief sollicitatieactiviteiten, w.o. sollicitatietraining;
 - c. het volgen van scholing gericht op (het verwerven van) een andere passende functie;
 - d. begeleiding door een extern (outplacement)bureau;
 - e. vergoeding van reiskosten voor externe sollicitaties;
 - f. betaald verlof ten behoeve van sollicitaties.

Tijdens het traject wordt de voortgang bewaakt, vastgelegd en regelmatig besproken.

4. Gedurende de periode van het herplaatsingstraject zoals bedoeld in artikel 9.12 CAO wordt de werknemer vrijgesteld van werk indien dit nodig is om op een goede wijze invulling te geven aan de herplaatsingsinspanningen. Indien de werknemer daartoe verzoekt, zal deze de laatste drie maanden geheel worden vrijgesteld van werk.
5. Na afloop van de in lid 4 bedoelde periode zal de ondersteuning bij het vinden van andere werkzaamheden worden voortgezet voor zover dit naar het oordeel van de werkgever de kansen op het vinden van vervangend werk vergroot.
6. Het begrip passende functie, zoals bedoeld in artikel 1.10 CAO, is nader gedefinieerd in het kader van het herplaatsingsbeleid VU. Deze definitie is opgenomen in Bijlage A bij dit Sociaal Plan.

Artikel 3 Salaris- en schaalgarantie

1. Indien een werknemer, die als ontslagbedreigd is aangemerkt, binnen de Vrije Universiteit wordt herplaatst in een lager ingeschaalde functie, wordt de werknemer in de betreffende nieuwe (lagere) salarisschaal ingeschaald.
2. Er wordt een (tijdelijke) overgangstoelage vastgesteld tussen het oorspronkelijke salaris en de lager ingeschaalde functie.
3. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 in zijn oorspronkelijke salarisschaal nog niet in de hoogste trede is ingedeeld, wordt dit bij de berekening van de overgangstoelage meegenomen.
4. De tijdelijke overgangstoelage wordt vastgesteld als volgt:
 - De toelage wordt vanaf het tijdstip van herplaatsing gedurende vier jaar berekend op basis van de oorspronkelijke salarisschaal, daarbij rekening houdende met mogelijke schaaltrades. Nog te doorlopen schaaltrades in de oorspronkelijke salarisschaal worden nog gedurende maximaal vier jaar doorlopen.
 - De toelage wordt in de daaropvolgende periode van vier jaar afgebouwd en bedraagt dan respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil tussen het in het vierde jaar vastgestelde salaris en het maximum van de in het vierde jaar geldende nieuwe salarisschaal.
 - Over salaris en toelage zijn de reguliere loonontwikkelingen volgens de CAO NU van toepassing.
5. Indien de werknemer wordt herplaatst in een functie die meer dan één schaal lager is ingeschaald, wordt de in lid 4 genoemde afbouw berekend tot het maximum van de eerste schaal lager dan de oorspronkelijke salarisschaal. Het verschil tussen het maximum van de eerste schaal lager dan de oorspronkelijke salarisschaal en het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt als een permanente toelage uitbetaald, waarover de loonontwikkelingen volgens de CAO NU van toepassing zijn.
6. De in lid 4 en 5 bepaalde toelage wordt (tussentijds) beëindigd indien de werknemer vrijwillig een andere functie binnen de Vrije Universiteit aanvaardt.
7. Indien de werknemer als gevolg van een (nieuwe) reorganisatie opnieuw wordt herplaatst dan blijft de schaalgarantie van toepassing op het niveau van de in dit artikel omschreven en vastgelegde salaris- en schaalgarantie.

Artikel 4. Maatregelen verband houdende met vertrek voor einde herplaatsingstraject



Voor de met ontslag bedreigde werknemer die tijdens de looptijd van het herplaatsingsonderzoek buiten de Vrije Universiteit een nieuwe baan aanvaardt, zijn de volgende aanvullende instrumenten beschikbaar om een overgang te vergemakkelijken:

- a. Indien de met ontslag bedreigde werknemer dat wenst wordt hij niet aan de voor hem geldende opzegtermijn gehouden.

- b. Aan de met ontslag bedreigde werknemer kan op zijn verzoek voor maximaal twee maanden onbetaald verlof worden verleend tijdens de proeftijd bij een nieuwe werkgever. Tijdens dit onbetaalde verlof zijn de premies voor sociale verzekeringen en pensioen (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van de Vrije Universiteit.
Indien de met ontslag bedreigde werknemer bij zijn nieuwe werkgever tijdens de proeftijd wordt ontslagen wordt het herplaatsingsonderzoek voor de eventueel nog resterende tijd hervat. De oorspronkelijk aangekondigde ontslagdatum wordt niet opgeschoven, behalve in het geval en voor zover de proeftijd zich uitstrekt over de periode na de oorspronkelijk aangekondigde ontslagdatum. In deze laatste uitzonderingssituatie kan dit betekenen dat het dienstverband bij de Vrije Universiteit maximaal twee maanden langer doorloopt.
- c. Indien de met ontslag bedreigde werknemer als gevolg van het aanvaarden van een nieuwe baan buiten de Vrije Universiteit geconfronteerd wordt met extra kosten is de werkgever bereid de kosten die niet elders worden vergoed, te compenseren tot een maximumbedrag van een bruto maandsalaris (inclusief 8% vakantiegeld en 8,3% eindejaarsuitkering). Deze compensatie zal aan de werknemer betaalbaar worden gesteld op een door hem gewenste wijze, mits fiscaal toelaatbaar en voor de werkgever niet tot hogere kosten leidend.
- d. Een eventuele terugbetalingsverplichting in verband met vergoeding van studiefaciliteiten of genoten betaald ouderschapsverlof komt te vervallen.

Artikel 5 Vertrekregeling

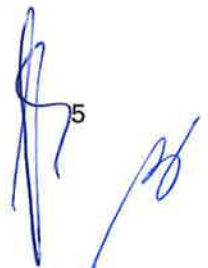
1. De werknemer die met ontslag bedreigd is verklaard en zijn dienstverband binnen zes maanden na zijn aanwijzing als met ontslag bedreigde werknemer zelf door opzegging heeft beëindigd en daarmee afziet van aanspraken op WW/BWNU en andere aanspraken op grond van het Kader voor sociaal beleid en dit aanvullend Sociaal Plan, heeft recht op een vertrekpremie.
2. De vertrekpremie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel bedraagt één bruto maandsalaris (inclusief 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering) voor ieder binnen de Vrije Universiteit gewerkt dienstjaar, met een minimum van twee bruto maandsalarissen en een maximum van vijftien bruto maandsalarissen. Een eventuele terugbetalingsverplichting in verband met vergoeding van studiefaciliteiten of genoten betaald ouderschapsverlof komt te vervallen.
3. De werknemer met een vast dienstverband, die *niet* met ontslag bedreigd is verklaard, kan ook in aanmerking komen voor een vertrekpremie indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - de werknemer heeft een functie waarvan door de werkgever is vastgesteld dat deze ook door een met ontslag bedreigde werknemer vervuld kan worden;
 - de met ontslag bedreigde werknemer is naar het oordeel van de werkgever geschikt om de betreffende functie in te vullen;
 - de werknemer heeft de werkgever er schriftelijk van op de hoogte gesteld dat hij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen door opzegging en de werkgever is hiermee akkoord gegaan;
 - de arbeidsovereenkomst wordt feitelijk beëindigd binnen drie maanden nadat aan andere werknemers de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging is gedaan;

 4 

4. De vertrekpremie als bedoeld in het derde lid van dit artikel bedraagt zes bruto maandsalarissen (inclusief 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering). Een eventuele terugbetalingsverplichting in verband met vergoeding van studiefaciliteiten of genoten betaald ouderschapsverlof komt te vervallen.
5. Indien de werknemer op grond van het voorgaande in aanmerking komt voor een vertrekpremie en de werknemer deze vertrekpremie geheel of gedeeltelijk wenst aan te wenden ten behoeve van de opzet van een eigen bedrijf, zal deze premie aan de werknemer betaalbaar worden gesteld op een door hem gewenste wijze, mits fiscaal toelaatbaar en voor de werkgever niet tot hogere kosten leidend.
6. De werknemer die valt onder de werkingssfeer van de FPU-regeling kan geen aanspraak maken op de in lid 1 respectievelijk lid 3 bedoelde vertrekpremie, maar maakt aanspraak op een vertrekpremie zoals omschreven in artikel 6.
7. De werknemer die met ontslag bedreigd is verklaard en gebruik gaat maken van ABP-keuzepensioen heeft recht op de in lid 1 bedoelde vertrekpremie. De werknemer die *niet* met ontslag bedreigd is verklaard en gebruik gaat maken van ABP-keuzepensioen heeft slechts aanspraak op een vertrekpremie als bedoeld in het derde lid van dit artikel indien de hoogte van de vertrekpremie er niet toe leidt dat er sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden als bedoeld in het besluit van de Staatsecretaris van Financiën van 26 mei 2005 (nr. DGB 2005/3299M).
8. De werknemer met een tijdelijk dienstverband als bedoeld in artikel 1, derde lid, komt in aanmerking voor een vertrekpremie van drie bruto maandsalarissen (inclusief 8% vakantietoeslag en 8,3 eindejaarsuitkering), indien hij zijn dienstverband voor het einde van de looptijd zelf door opzegging beëindigt.

Artikel 6. Vertrekregeling voor FPU-gerechtigden

1. De werknemer die met ontslag bedreigd is verklaard en die geboren is vóór 1 januari 1950 en na 31 december 1945 en vanaf 1 april 1997 een onafgebroken ABP-diensttijd heeft, kan er op vrijwillige basis voor kiezen gebruik te maken van de regeling voor FPU-gerechtigden. Hiertoe zal aan de betrokken werknemer een schriftelijk aanbod gedaan worden. Een dergelijk aanbod kan ook gedaan worden indien de werknemer *niet* met ontslag bedreigd is verklaard en zijn vrijkomende formatieplaats daadwerkelijk ingevuld kan worden door een met ontslag bedreigde werknemer.
2. Een ontslag op basis van deze regeling voor FPU-gerechtigden moet ingaan binnen zes maanden nadat de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging aan de werknemer, of indien de werknemer niet zelf met ontslag bedreigd is verklaard, aan de andere werknemers is gedaan.
3. Indien een werknemer gebruik maakt van deze regeling voor FPU-gerechtigden, wordt één en ander vastgelegd in een individuele overeenkomst met in achtname van de volgende criteria:
 - Werknemers die voldoen aan de randvoorwaarden en met FPU-ontslag gaan, ontvangen bovenop de reguliere FPU-uitkering, gedurende de hele FPU-looptijd, een aanvulling op hun FPU van 15% van de berekeningsgrondslag. Indien de aanvulling leidt tot een overschrijding van het maximum van 100% van de berekeningsgrondslag, wordt het meerdere, gerekend over de hele FPU-periode, gekapitaliseerd en middels een eenmalige uitkering op het moment van ontslag uitgekeerd.



- Analoog wordt gehandeld voor werknemers die bij start van hun FPU al 100% FPU ontvangen en voor het overige aan de randvoorwaarden voldoen. Ook voor hen geldt toekenning van een eenmalige uitkering ter grootte van 15% van de berekeningsgrondslag, berekend over de looptijd van de FPU-uitkering.
- 4. Voor werknemers die gebruik maken van het FPU-aanbod geldt ten aanzien van de opbouw van ouderdomspensioen tijdens FPU de volgende keuze:
 - 50% pensioenopbouw tot 65 jaar, waarbij de premie voor rekening van de werkgever komt, of
 - 100% pensioenopbouw tot 65 jaar, waarbij de premie voor 65% voor rekening komt van de werkgever en 35% voor rekening van de werknemer.

Artikel 7 Adviesgesprek

De werknemer komt in aanmerking voor vergoeding van de kosten van (extern) financieel advies ten aanzien van de voor hem (mogelijk) uit dit Sociaal Plan voortvloeiende consequenties. Deze kosten worden vergoed tot een bedrag van maximaal € 900, - (incl. BTW en overige kosten), tegen overlegging van een gespecificeerde nota.

Artikel 8 Maatwerk

Naast de specifiek in dit Sociaal Plan vastgelegde afspraken kan sprake zijn van maatwerkafspraken die zijn toegespitst op specifieke omstandigheden. Een niet-limitatieve opsomming van optionele maatwerkafspraken is opgenomen in Bijlage B van dit Sociaal Plan. De adviescommissie kan advies uitbrengen over toepassing van maatwerkafspraken.

Artikel 9 Adviescommissie Sociaal Plan

1. De werkgever en de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg stellen een Adviescommissie Sociaal Plan in die de werkgever adviseert ten aanzien van de uitvoering van de in dit sociaal plan vastgelegde afspraken. De taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in Bijlage C van dit Sociaal Plan.
2. De Adviescommissie Sociaal Plan is samengesteld uit één door de werknemersorganisaties aangewezen persoon en één door de werkgever aangewezen persoon, beiden werkzaam bij de VU, alsmede een door beide partijen gezamenlijk aangewezen derde persoon als voorzitter, welke niet werkzaam bij de VU is.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Indien bepalingen uit dit Sociaal Plan naar het oordeel van de werkgever voor een werknemer leiden tot een onbillijke of onredelijke situatie, zal in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan worden afgeweken.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amsterdam, d.d. 7 februari 2012

Namens de Vrije Universiteit:




drs. B.J.M. Langius,
Lid College van Bestuur



drs. I.R. Vunderink,
Secretaris College van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties:



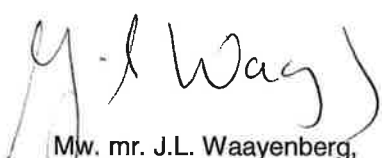
Dhr. G.J.M. Boggia,
AbvaKabo FNV



Dhr. A.B. Schnoor,
CNV Publieke Zaak



Mw. mr. B. Sprokholt,
AC/FBZ



Mw. mr. J.L. Waayenberg,
GMHF/VAWO

Bijlage A Passende functie

Bijlage bij artikel 2 zesde lid Sociaal Plan

Artikel 2 van het sociaal plan heeft betrekking op het herplaatsingstraject naar een mogelijke passende functie. Artikel 1.10 lid 2 van de CAO definieert in het kader van een functiewijziging het begrip 'passende functie' aldus:

"een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij de aanvaarding daarvan om redenen van lichamelijk, geestelijke of sociale aard niet kan worden gevergd".

Hierbij spelen de volgende zaken een rol:

- aard functie/hoogte beloning (één schaal lager is in dit kader in ieder geval acceptabel)
- functiewijziging is niet onmogelijk
- de omvang van het dienstverband
- persoonsgebonden factoren (gezinssituatie, gezondheidsbezwaren, gewetensbezwaren)
- reisduur
- plaatsing in een functie die meer dan één schaal lager is ingedeeld kan alleen in onderling overleg (Nb: in dat geval kan de beloning echter nooit meer dan één schaal lager zijn dan de oorspronkelijke functie, zie artikel 3 vijfde lid Sociaal Plan).

Het kan voorkomen, dat de kwalificaties van een herplaatsingskandidaat op het moment van beoordeling niet toereikend zijn. Onder andere de volgende criteria zijn dan richtinggevend voor de beoordeling van de potentiële geschiktheid van de kandidaat:

- de medewerker moet op een verantwoorde wijze in de functie kunnen starten: het moet niet tot mislukken gedoemd zijn;
- bij start in de functie moet de medewerker in staat zijn om een belangrijk deel van de werkzaamheden uit te voeren zonder dat daarbij derden onevenredig worden belast;
- binnen een periode van maximaal zes maanden moet de medewerker, al dan niet na noodzakelijke bij- of omscholing, volledig zelfstandig kunnen functioneren in de functie.

Wanneer dit zinvol wordt geacht kan - ter vergroting van de kans op een succesvolle herplaatsing - in overleg met het Loopbaancentrum VU en de personeelsadviseur/leiding van de eenheid die de vacature heeft, een integratie- of begeleidingsplan worden opgesteld voor de duur van maximaal zes maanden.

Bijlage B Maatwerkafspraken

Bijlage bij artikel 8 Sociaal Plan.

Inleiding

Uitgangspunt van de in het Sociaal Plan gemaakte afspraken is het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen. In dit Sociaal Plan worden dan ook instrumenten aangeboden die zich richten op de begeleiding van ontslagbedreigde werknemers van werk naar werk. Daarnaast zijn stimuleringsmaatregelen getroffen ter bevordering van vrijwillig vertrek. De in dit Sociaal Plan vastgelegde afspraken kunnen in de praktijk worden uitgewerkt in de vorm van zogeheten maatwerkafspraken die zijn toegespitst op de specifieke omstandigheden van het geval.

Bij de instrumenten gericht op herplaatsing dient in beschouwing te worden genomen dat de mogelijkheden tot herplaatsing in een passende functie binnen de Vrije Universiteit, gegeven de huidige omstandigheden en verwachtingen, schaars zullen zijn. Anderzijds is er een verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting voor zowel werkgever als werknemer om de kansen tot herplaatsing die daadwerkelijk ontstaan, optimaal te benutten. Daarnaast zijn de maatwerkafspraken gericht op ondersteuning bij het verkrijgen van een passende externe functie.

In dit kader kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer maatwerkafspraken worden gemaakt indien die afspraken de kansen op herplaatsing van die individuele ontslagbedreigde werknemer vergroten.

Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over het toepassen van maatwerkafspraken, kan de adviescommissie om een oordeel worden gevraagd. Dit advies is zwaarwegend en wordt in principe opgevolgd. Indien de werkgever afwijkt van het advies zal dit gemotiveerd met zwaarwegende argumenten moeten worden onderbouwd.

Maatwerkoplossingen

Duur herplaatsingstermijn

De duur van de herplaatsings- en ontslagbeschermingstermijn is vastgelegd in artikel 9.11 en 9.12 CAO. In artikel 4 sub b van het Sociaal Plan is geregeld in welk incidenteel geval deze termijn kan worden verlengd. In andere gevallen is verlenging slechts mogelijk met een beroep op de hardheidsclausule.

Opschorting herplaatsings- en ontslagbeschermingstermijn bij doorlopend dienstverband

Indien dit naar het oordeel van de werkgever bevorderlijk is voor de kansen op herplaatsing van een individuele ontslagbedreigde werknemer en/of gewenst is vanuit het bedrijfsbelang, kan bedoelde termijn worden opgeschort, voor de duur van een tijdelijke plaatsing elders binnen de VU. Dit heeft tot gevolg dat de herplaatsingsverplichting en inspanning van werkgever en werknemer gedurende die periode worden opgeschort. De duur van deze periode wordt schriftelijk vastgelegd en bedraagt maximaal een jaar. Na afloop herleeft genoemde termijn in volle omvang en consequenties.

Indien een werknemer pas op enige termijn mogelijk kan worden herplaatst wegens het later ter beschikking komen van een vacature of een eerst nog te volgen opleiding, kan betrokkene gedurende die periode tijdelijk andere arbeid worden opgedragen. In dat geval wordt schriftelijk vastgelegd of de herplaatsings- en ontslagbeschermingstermijn al dan niet wordt opgeschort, en, zo ja, voor welke periode.

Herleving herplaatsingstraject na beëindiging dienstverband

De boventallige werknemer, die zijn dienstverband met de Vrije Universiteit heeft beëindigd, en bij zijn nieuwe werkgever na de periode van maximaal één jaar, buiten zijn toedoen, geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of vaste aanstelling krijgt, heeft recht op de resterende periode van het herplaatsingstraject. De arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit herleeft in dit geval niet.

Vacante functie na herplaatsing

Indien binnen een periode van twee jaar na herplaatsing een functie vacant komt op gelijk niveau als waarop betrokkene werkzaam was, dan heeft die werknemer een voorrangspositie bij de invulling van die vacature.

Vrijwillige werktijdvermindering door niet ontslagbedreigde werknemer

De niet met ontslag bedreigde werknemer die, nadat het reorganisatieplan formeel is vastgesteld, verzoekt de aanstelling met minimaal 4 uur per week te beperken, wordt een garantietoelage verstrekt indien deze werktijdvermindering bedrijfsorganisatorisch gezien verantwoord is, op de vrijgekomen formatieruimte een boventallige werknemer voor de volledige arbeidsduur wordt herplaatst en door betrokkene die van deze regeling gebruik maakt geen uitkering ten laste van de VU (BWNU) wordt aangevraagd en toegekend.

- a. Deze garantietoelage wordt gedurende een periode van twee jaar verstrekt en vult het nieuwe salaris aan tot het oude maandsalaris, inclusief vakantiegeld en kan in overleg in een bedrag ineens worden uitbetaald. Bij een betaling van een bedrag ineens wordt dit later niet aangepast aan de CAO loonstijgingen.
- b. Indien de werknemer binnen vijf jaar na vermindering van zijn arbeidsduur wordt ontslagen wegens reorganisatie zal een eventuele WW-uitkering worden gesuppleerd zodat de uitkering en de suppletie samen gelijk zijn aan de uitkering die betrokkene gehad zou hebben bij ontslag uit de aanstelling met de 'oude' betrekkingssomvang.

Bijlage C Adviescommissie Sociaal Plan

Bijlage bij artikel 9 Sociaal Plan

1. Instelling

De werkgever stelt na ondertekening van dit Sociaal Plan een Adviescommissie Sociale Begeleiding in. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever.

2. Taak

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van werkgever dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties.

3. Verplichte adviesaanvragen

De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is om:

- een werknemer die een passende of gelijkwaardige functie weigert te ontslaan;
- een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging wanneer hij daarvoor geen overeenstemming met de werknemer heeft;
- de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat.

4. Samenstelling

De commissie bestaat uit drie leden:

- één lid op voorstel van de werkgever;
- één lid op voorstel van de werknemersorganisaties;
- één door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter.

5. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

6. Reglement

De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever, de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties.

7. Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk één maand na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie.

8. Schriftelijk advies

De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.

9. Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.

10. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

11. Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.

12. Besluit werkgever

De werkgever beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie.