

# DOORLOPEND SOCIAAL PLAN

Geldig van 1 december 2022 tot en met 31 december 2024

UNIVERSITY OF TWENTE.



# COLOFON

DATUM  
1 december 2022

KENMERK  
LO-2022-971

STATUS  
Definitief

OVEREENSTEMMING LOKAAL OVERLEG  
1 december 2022

DATUM VASTGESTELD IN CVB  
12 december 2022

ADRES  
P.O. Box 217  
7500 AE Enschede

WEBSITE  
[www.utwente.nl](http://www.utwente.nl)

# INHOUDSOPGAVE

Preambule .....	4
Begrippenlijst .....	5
1. Algemeen.....	8
Artikel 1: Werkingsduur .....	8
Artikel 2: Toepassingsbereik .....	8
Artikel 3: Overige bepalingen .....	9
2. Blijvende functie en verval arbeidsplaats .....	9
Artikel 4: Blijvende functie en verval arbeidsplaats .....	9
3. Herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn.....	10
Artikel 5: Herplaatsingsonderzoek, proefplaatsing en salarisgarantie .....	10
Artikel 6: Ontslagbeschermingstermijn .....	11
Artikel 7: Salaris ingeval van herplaatsing op functie 1 salarisschaal lager .....	11
4. Uitgangspunten en faciliteiten .....	11
Artikel 8: Uitgangspunten .....	11
Artikel 9: Kosten om-, her- of bijscholing .....	12
Artikel 10: Afbouw toelage(n) .....	12
Artikel 11: Loopbaanbegeleiding .....	12
Artikel 12: Arbeidsbemiddeling, financieel advies en juridisch advies .....	13
Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden en tijdelijke vacature .....	13
Artikel 14: Studiekosten .....	14
Artikel 15: Verhuiskosten .....	14
Artikel 16: Compensatieregeling.....	14
Artikel 17: Faciliteiten bij verzelfstandiging .....	15
Artikel 18: Dienstjubileum .....	16
Artikel 19: Mobiliteitspremie.....	16
Artikel 20: Interuniversitaire mobiliteit.....	18
Artikel 21: Wetenschappelijke verbondenheid met de UT na ontslag.....	18
Artikel 22: Sociaal psychische begeleiding .....	18
Artikel 23: Grensarbeiders .....	18
5. Slotbepalingen .....	18
Artikel 24: Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc .....	18
Artikel 25: Slotbepalingen.....	19
Ondertekening .....	20

# PREAMBULE

De inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 heeft gevolgen voor het wettelijk regime dat van toepassing is op de Universiteit Twente.

Tot 1 januari 2020 had de Universiteit Twente een doorlopend sociaal plan, bedoeld om de nadelige gevolgen van wijzigingen in de organisatie van de Universiteit Twente voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken, dat gebaseerd was op het Ambtenarenrecht en de daarin geldende jurisprudentie.

Het onderhavige doorlopend sociaal plan is in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren afgestemd op het civiele arbeidsrecht. Het uitgangspunt dat zowel werkgever als werknemer zich tot het uiterste zullen inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen, blijft ongewijzigd van kracht.

Daarnaast bestaat de verwachting dat door invulling en uitvoering te geven aan beleidsuitgangspunten in de cao NU een cultuur ontstaat waarin ontwikkeling en mobiliteit vanzelfsprekend wordt, waardoor aanpassing en verandering van de organisatie een continue proces wordt.

Eenzijds spreekt het College van Bestuur de uitdrukkelijke intentie uit zich de komende jaren te zullen inspannen met een preventieve aanpak en een actief werkgelegenheidsbeleid om fricties binnen de organisatie te voorkomen en werknemers voor de organisatie te behouden. Om dit te bereiken wordt geïnvesteerd in strategische personeelsplanning en in werk-naar-werk begeleiding. Het OPUT zal zich actief en constructief opstellen door het College van Bestuur van ideeën en input op beleidsonderwerpen te voorzien.

Anderzijds verwacht het College van Bestuur van werknemers dat zij zich actief en ondernemend opstellen om de eigen waarde op de arbeidsmarkt te behouden en te verbeteren (employability, duurzame inzetbaarheid). De Universiteit Twente investeert in een klimaat waarin werknemers worden gestimuleerd en uitgedaagd hun kwaliteiten en talenten optimaal in te zetten en te ontwikkelen. De organisatie biedt daarvoor de randvoorwaarden en faciliteiten aan werknemers om hun duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Dit doet een beroep op eigen initiatief van werknemers met betrekking tot hun loopbaan, hun flexibiliteit en mobiliteit.

# BEGRIPPENLIJST

<b>Begeleidingsplan</b>	een beschrijving van de individuele situatie van de werknemer, de wensen en mogelijkheden van de werknemer en de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot employability
<b>Beheerder</b>	degene die volgens het bestuurs- en beheersreglement van de UT belast is met het beheer van een eenheid
<b>Cao NU</b>	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten
<b>College van Bestuur</b>	College van Bestuur van de Universiteit Twente
<b>Dienstverband</b>	een arbeidsovereenkomst met de Universiteit Twente, conform artikel 1.1 lid 1 sub g cao NU
<b>Employability</b>	de in het kader van een organisatiewijziging of reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, conform artikel 9.14 cao NU, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals: <ul style="list-style-type: none"><li>• om-, her- of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt</li><li>• outplacement</li><li>• andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten</li></ul>
<b>Eindejaarsuitkering</b>	als bedoeld in artikel 3.4 cao NU
<b>Functie</b>	als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub s cao NU
<b>Functievolger</b>	een werknemer die bij een reorganisatie of een organisatiewijziging zijn ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie volgt naar een andere plek in de nieuwe organisatie
<b>Herplaatsingsonderzoek</b>	de inspanningen door de Herplaatsingscommissie die gericht zijn op het vinden van een passende functie voor de werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen
<b>Herplaatsingscommissie</b>	commissie die is ingesteld door het College van Bestuur en belast is met de uitvoering van het herplaatsingsonderzoek. De werkwijze van deze commissie is beschreven in het document "Werkwijze Herplaatsingscommissie"
<b>Herplaatsingskandidaat</b>	de werknemer die is geïnformeerd over de ontslagdreiging vanwege een organisatiewijziging of een reorganisatie en is aangemeld bij de Herplaatsingscommissie

<b>Lokaal overleg</b>	het overleg, als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub j cao NU, tussen het College van Bestuur en het OPUT
<b>Ontslagdreiging</b>	de werknemer is met ontslag bedreigd (er is sprake van ontslagdreiging), indien hij de schriftelijke mededeling heeft ontvangen over verval van zijn arbeidsplaats waardoor de werknemer met ontslag wordt bedreigd
<b>OPUT</b>	de gezamenlijke werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub d cao NU die deelnemen aan het lokaal overleg
<b>Organisatie-eenheid</b>	(onderdeel van) de faculteit of de dienst als bedoeld in het bestuurs- en beheersreglement van de UT
<b>Organisatiewijziging</b>	<p>verandering in de organisatie van een (deel van een) organisatie-eenheid, niet zijnde een reorganisatie ex artikel 9.1 cao NU, die het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW en de Ontslagregeling als gevolg heeft. Van een organisatiewijziging is geen sprake:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bij het vervallen van een tijdelijke functie vanwege het tijdelijke karakter van de werkzaamheden en dit tijdelijke karakter van te voren bekend was,</li> <li>bij het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en de tijdelijkheid van de financiering van te voren bekend was</li> <li>bij een vrijwillige overstap naar een tijdelijke functie en de tijdelijkheid van te voren bekend was</li> </ol> <p>én dit vooraf schriftelijk is vastgelegd met de werknemer (bijvoorbeeld in het zogenaamde geclausuleerd vaste dienstverband of anderszins)</p>
<b>Passende functie</b>	als bedoeld in artikel 9.12 cao NU en artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling, waarbij een functie met een waardering van maximaal 1 salarisschaal als bedoeld in de cao NU lager nog als passend kan worden beschouwd
<b>Remplaçant</b>	een werknemer als bedoeld in artikel 19.7 van dit Doorlopend Sociaal Plan, die door zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, plaats maakt voor een met ontslag bedreigde werknemer en die onder de voorwaarden zoals genoemd in artikel 19.7 aanspraak zou kunnen maken op een mobiliteitspremie
<b>Reorganisatie</b>	als bedoeld in artikel 9.1 cao NU
<b>Salaris</b>	het bruto salaris zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub m cao NU

<b>Toelagen</b>	de toelagen als bedoeld in artikel 3.12 lid 2, 3.13, 3.15, 3.24 en 3.26 cao NU
<b>Uitwisselbare functies</b>	als bedoeld in artikel 13 Ontslagregeling
<b>UT</b>	Universiteit Twente
<b>Vakantie-uitkering</b>	als bedoeld in artikel 3.11 cao NU
<b>Volledige arbeidsduur</b>	arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.1 lid 1 sub I cao NU
<b>Werkgever</b>	Universiteit Twente
<b>Werknemer</b>	degene die een dienstverband heeft met de Universiteit Twente en valt onder het bepaalde in artikel 2 van het Doorlopend Sociaal Plan

# 1. ALGEMEEN

## Artikel 1: Werkingsduur

- 1.1. Het Doorlopend Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de dag na de ondertekening ervan en heeft een looptijd van 1 december 2022 tot en met 31 december 2024. Het Doorlopend Sociaal Plan eindigt per 31 december 2024. Het Doorlopend Sociaal Plan kan telkens met 1 jaar worden verlengd als partijen daarover tijdig een besluit tot verlenging nemen in het lokaal overleg. Indien geen besluit tot verlenging wordt genomen, eindigt het doorlopend sociaal plan van rechtswege. Uiterlijk 2 maanden voor het verstrijken van de looptijd evalueren College van Bestuur en OPUT het Doorlopend Sociaal Plan in het lokaal overleg. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van een eventuele verlenging van de werkingsduur.
- 1.2. Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wet- of regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, treden College van Bestuur en OPUT in het lokaal overleg in overleg over wijziging van dit Doorlopend Sociaal Plan. Indien in het lokaal overleg geen overeenstemming wordt bereikt over wijziging, kunnen zowel het College van Bestuur als het OPUT het Doorlopend Sociaal Plan tussentijds opzeggen. In geval van tussentijdse opzegging, blijven op dat moment reeds gemaakte afspraken met individuele werknemers op basis van het Doorlopend Sociaal Plan gehandhaafd.

## Artikel 2: Toepassingsbereik

- 2.1. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsplaats als gevolg van een organisatiewijziging of een reorganisatie komt te vervallen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW en de Ontslagregeling of die anderszins rechtspositionele gevolgen van een organisatiewijziging of een reorganisatie ondervindt (volgend uit de onderbouwing van de organisatiewijziging of het vastgestelde reorganisatieplan) en die
  - een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft of
  - een dienstverband voor bepaalde tijd heeft en die na de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging nog een dienstverband heeft voor ten minste de duur van de ontslagbeschermingstermijn en opzegtermijn als bedoeld in artikel 9.10 cao NU.

Een uitzondering op vorenstaande geldt voor artikel 19.7 (remplaçanten) van het Doorlopend Sociaal Plan.

Het Doorlopend Sociaal Plan is niet van toepassing indien om andere redenen dan organisatiewijziging of reorganisatie het dienstverband van een werknemer wordt beëindigd.

Het Doorlopend Sociaal Plan is verder niet van toepassing:

- a) bij het vervallen van een tijdelijke functie vanwege het tijdelijke karakter van de werkzaamheden en dit tijdelijke karakter van te voren bekend was,
- b) bij het vervallen van een tijdelijk gefinancierde functie vanwege wijziging of beëindiging van de financiering en de tijdelijkheid van de financiering van te voren bekend was of
- c) bij een vrijwillige overstap naar een tijdelijke functie en de tijdelijkheid van te voren bekend was

én dit vooraf schriftelijk is vastgelegd met de werknemer (bijvoorbeeld in het zogenaamde geclausuleerd vast dienstverband of anderszins).



2.2. In geval van uitbesteding van werkzaamheden die (de) werknemer(s) treft als bedoeld in artikel 2.1 van het Doorlopend Sociaal Plan, worden in het lokaal overleg passende maatregelen overeengekomen en vastgelegd, afhankelijk van het karakter van de uitbesteding en de omstandigheden. Deze maatregelen komen in de plaats van dit Doorlopend Sociaal Plan.

### **Artikel 3: Overige bepalingen**

- 3.1. In geval van een reorganisatie als bedoeld in artikel 9.1 cao NU dient het Doorlopend Sociaal Plan te worden beschouwd als aanvulling op het kader voor sociaal beleid als opgenomen in hoofdstuk 9, paragraaf 2 cao NU.
- 3.2. Waar in dit Doorlopend Sociaal Plan wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk 9 cao NU, worden deze bepalingen eveneens toegepast in geval van een organisatiewijziging, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 3.3. Overal waar in het Doorlopend Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan ook de vrouwelijke worden gelezen.
- 3.4. De in het Doorlopend Sociaal Plan voorkomende begrippen hebben, indien deze ook voorkomen in de cao NU, dezelfde betekenis als in de cao NU.
- 3.5. Alle in het Doorlopend Sociaal Plan genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

## **2. BLIJVENDE FUNCTIE EN VERVAL ARBEIDSPLAATS**

### **Artikel 4: Blijvende functie en verval arbeidsplaats**

- 4.1. Van een blijvende functie is sprake, indien een functie behouden blijft, dan wel in geringe mate wijzigt, dan wel al dan niet met een geringe wijziging naar een ander dan het oorspronkelijke organisatieonderdeel wordt verplaatst (functie-volger). Er is sprake van een geringe wijziging van een functie, indien een functiebekleder met geringe bijscholing (van maximaal enkele weken) de functie kan blijven vervullen. Indien sprake is van een blijvende functie, blijft de desbetreffende werknemer zijn functie vervullen, tenzij werknemer werkzaam is binnen een categorie uitwisselbare functies waar arbeidsplaats(en) kom(t)en te vervallen.
- 4.2. Indien één of meerdere arbeidsplaatsen moeten komen te vervallen, past de werkgever de bepalingen van de Ontslagregeling toe.
- 4.3. De peildatum als bedoeld in artikel 12 Ontslagregeling wordt per organisatiewijziging of reorganisatie door de beheerder bepaald en zal in geval van een reorganisatie uiterlijk de datum van vaststelling van het reorganisatieplan en in geval van een organisatiewijziging uiterlijk de datum van de beslissing tot verval van arbeidsplaats(en) betreffen. Zitten er meer dan zes maanden tussen twee dienstverbanden bij de UT, dan wordt ervan uitgegaan dat de werknemer een nieuw dienstverband heeft gekregen en wordt de duur van het dienstverband berekend vanaf de aanvangsdatum van de laatste arbeidsovereenkomst. Voor bepaling van de duur van een dienstverband wordt artikel 15 van de Ontslagregeling niet volledig toegepast vanwege het feit dat in artikel 2.2 lid 5 van de cao NU daaromtrent andere afspraken zijn gemaakt.

### 3. HERPLAATSINGSONDERZOEK EN ONTSLAGBESCHERMINGSTERMIJN

#### Artikel 5: Herplaatsingsonderzoek, proefplaatsing en salarisgarantie

- 5.1. Een herplaatsingsonderzoek vindt plaats gedurende een periode als bedoeld in artikel 9.11, aanhef, cao NU.
- 5.2. Gedurende de periode als bedoeld in artikel 5.1 van het Doorlopend Sociaal Plan heeft de met ontslag bedreigde werknemer de status van "herplaatsingskandidaat". Dit betekent dat hij een voorrangspositie heeft bij alle vacatures die binnen de UT ontstaan. Dit betekent dat als de Herplaatsingscommissie oordeelt dat de vacante functie een passende functie voor de herplaatsingskandidaat is, de herplaatsingskandidaat op de functie wordt geplaatst.
- 5.3. De herplaatsingskandidaat die binnen de periode van de ontslagbeschermingstermijn of de opzegtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd behaalt, behoudt tot die datum zijn dienstverband. Er zal geen herplaatsingsonderzoek worden gehouden. Hetzelfde geldt voor de herplaatsingskandidaat die schriftelijk zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, teneinde binnen de periode van de ontslagbeschermingstermijn gebruik te maken van ABP Keuzepensioen.
- 5.4. Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Herplaatsingscommissie Universiteit Twente.
- 5.5. De Herplaatsingscommissie heeft de bevoegdheid een werknemer op een passende functie binnen de UT als bedoeld in artikel 9.12 cao NU en artikel 9 van de Ontslagregeling te plaatsen.
- 5.6. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, geldt de sanctie als bedoeld in artikel 9.14 lid 3 cao NU.

Indien er een vacante functie is waarbij de Herplaatsingscommissie twijfels heeft of de herplaatsingskandidaat de functie zich binnen een jaar eigen kan maken, al dan niet door middel van om-, her- of bijscholing, gaat de herplaatsingscommissie over tot proefplaatsing van de kandidaat voor een periode van maximaal 12 maanden. De werknemer heeft gedurende de proefplaatsing recht op de scholing die noodzakelijk is om de nieuwe functie te kunnen vervullen. Een proefplaatsing heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden. Afspraken over de proefplaatsing worden schriftelijk vastgelegd. De vrijstelling van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU is tijdens de proefplaatsing niet van toepassing.

#### *Bijvoorbeeld:*

- *een fulltime (1,0 fte) werknemer is met ingang van 1 januari 2022 herplaatsingskandidaat. De ontslagbeschermingsperiode loopt tot 1 november 2022. De werknemer wordt per 1 juni 2022 fulltime op proef geplaatst voor 12 maanden tot 1 juni 2023. Indien de proefplaatsing per 1 november 2022 niet wordt omgezet in een definitieve plaatsing, wordt vanaf de oorspronkelijke einddatum van de ontslagbeschermingstermijn (1 november 2022) de ontslagbeschermingstermijn verlengd met 12 maanden tot 1 november 2023.*
- *als er sprake is van een proefplaatsing van een parttime werknemer van bijvoorbeeld van 0,8 fte, wordt vanaf de oorspronkelijke einddatum van de ontslagbeschermingstermijn (1 november 2022) de ontslagbeschermingstermijn verlengd met 9,6 maanden (0,8 x 12 maanden) tot*

*medio augustus 2023, omdat de werknemer in dat geval nog steeds in de gelegenheid is geweest herplaatsingsinspanningen te verrichten gedurende 0,2 fte.*

- 5.7. De verantwoordelijkheid en personele zorg voor de herplaatsingskandidaat blijft bij de beheerder totdat (proef)plaatsing binnen een andere faculteit of dienst binnen de UT of elders is gerealiseerd, dan wel het dienstverband is beëindigd.
- 5.8. De werkwijze van de Herplaatsingscommissie is beschreven in het document “Werkwijze Herplaatsingscommissie”.
- 5.9. Voor wat betreft employability wordt gewezen op artikel 9.14 cao NU en artikel 9 BWNU.
- 5.10. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 6: Ontslagbeschermingstermijn**

Het College van Bestuur zal conform het bepaalde in artikel 9.10 cao NU gedurende de ontslagbeschermingstermijn het dienstverband van een werknemer – die op grond van een organisatiewijziging of een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd – niet opzeggen. De ontslagbeschermingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Indien de met ontslag bedreigde werknemer niet kan worden herplaatst binnen de UT, volgt (gedwongen) ontslag.

Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 7: Salaris ingeval van herplaatsing op functie 1 salarisschaal lager**

- 7.1. Als een herplaatsing op een passende functie met een waardering van 1 salarisschaal als bedoeld in de cao NU lager is gerealiseerd, behoudt werknemer de salarisschaal behorende bij de oorspronkelijke functie. Werknemer behoudt ook het recht op periodieke verhoging(en) als bedoeld in artikel 3.3 cao NU, mits werknemer het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt. De oorspronkelijke periodiekdatum blijft gelden.
- 7.2. Op zowel werkgever als werknemer rust een inspanningsverplichting om werknemer alsnog te plaatsen op een functie die gewaardeerd is op de salarisschaal behorende bij de oorspronkelijke functie. Vanaf de datum van herplaatsing op een passende functie met een waardering van 1 salarisschaal lager zal gedurende een periode van 24 maanden door zowel werkgever als werknemer gezocht worden naar een dergelijke passende functie. In dit kader blijft werknemer gedurende deze periode aangemeld als herplaatsingskandidaat.

## **4. UITGANGSPUNTEN EN FACILITEITEN**

#### **Artikel 8: Uitgangspunten**

- 8.1. De werkgever en de werknemer zullen zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen.
- 8.2. De werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de UT.

Ingevolge het bepaalde in artikel 9.8 lid 3 cao NU is deze bepaling niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

- 8.3. De met ontslag bedreigde werknemer zal zich voldoende inspannen in het kader van zijn eigen employability en ter voorkoming van werkloosheid.
- 8.4. Voorts gelden de uitgangspunten als opgenomen in artikel 9.8 cao NU.

### **Artikel 9: Kosten om-, her- of bijscholing**

De kosten van om-, her- of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt, worden in redelijkheid door de organisatie-eenheid gedragen, mits het uitzicht op een passende functie, intern of extern, wordt vergroot. Een besluit tot (gedeeltelijke) afwijzing wordt gemotiveerd. Afspraken over om-, her- of bijscholing worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 9.14 cao NU is van toepassing, ook in geval van een organisatiewijziging.

Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **Artikel 10: Afbouw toelage(n)**

Bij (her)plaatsing van een werknemer in een andere dan de oorspronkelijke functie, bouwt de beheerder de toelage(n) af die aan de oorspronkelijke functie verbonden zijn conform de afbouwregeling als opgenomen in artikel 3.25 lid 2 cao NU. Eventuele toelage(n) verbonden aan de functie waarop de werknemer is her-/geplaatst worden op de oorspronkelijke toelage(n) in mindering gebracht.

### **Artikel 11: Loopbaanbegeleiding**

- 11.1. Binnen vier weken nadat de werknemer een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging heeft ontvangen, stellen de beheerder, de werknemer en HR-adviseur een schriftelijk begeleidingsplan op. De beheerder neemt hiertoe het initiatief. Het begeleidingsplan wordt getekend door beheerder, werknemer en HR-adviseur. Van de werknemer wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt en ook eigen initiatief toont. Indien deze termijn niet wordt gehaald, mits om redenen niet toe te rekenen aan de werknemer, wordt de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van dit Doorlopend Sociaal Plan verlengd met de duur van de vertraging, te weten de duur vanaf de termijn van vier weken tot het moment dat het begeleidingsplan schriftelijk door de beheerder is opgesteld en ter ondertekening aan de werknemer is voorgelegd.
- 11.2. In het begeleidingsplan worden de wensen en mogelijkheden van de betrokken met ontslag bedreigde werknemer opgenomen betreffende een andere functie binnen of buiten de UT. In het plan kan aandacht besteed worden aan bijvoorbeeld:
- loopbaanadvies en training;
  - her-, bij- en omscholing;
  - outplacementfaciliteiten;
  - faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining;
  - andere maatregelen getroffen die een herplaatsing binnen of buiten de UT kunnen vergemakkelijken;
  - hulp bij verzelfstandiging;
  - wijzen op vacatures buiten de UT;
  - sollicitatieactiviteiten van de werknemer (incl. inschrijven bij uitzend-/bemiddelingsbureaus);
  - gebruik van (overige) faciliteiten uit het Doorlopend Sociaal Plan.

11.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

## **Artikel 12: Arbeidsbemiddeling, financieel advies en juridisch advies**

- 12.1. Arbeidsbemiddeling: Ter begeleiding en ten behoeve van loopbaanadvisering van de met ontslag bedreigde werknemer zal de UT zo nodig een arbeidsbemiddelingsbureau inschakelen. De kosten van een arbeidsbemiddelingsbureau, gericht op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt, worden in redelijkheid door de werkgever gedragen, mits het uitzicht op een passende functie wordt vergroot.
- 12.2. Financieel advies: Een met ontslag bedreigde werknemer kan financieel advies inwinnen over zijn inkomenspositie na vertrek bij de UT. Ter uitvoering daarvan zal de UT zo nodig een adviesbureau inschakelen. De kosten van een adviesbureau worden in redelijkheid door de werkgever gedragen tot een bedrag van maximaal € 750 (exclusief BTW).
- 12.3. Juridisch advies: Een met ontslag bedreigde werknemer kan juridisch advies inwinnen over een vaststellingsovereenkomst, die gesloten wordt in het kader van zijn ontslag dan wel herplaatsing binnen de UT. De kosten tot een bedrag van maximaal € 750 (inclusief kantoorkosten en exclusief BTW) worden door de werkgever gedragen.
- 12.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

## **Artikel 13: Detachering, tijdelijke werkzaamheden en tijdelijke vacature**

- 13.1. De met ontslag bedreigde werknemer kan met zijn toestemming door de werkgever worden gedetacheerd bij een andere werkgever, met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden. Gedurende de periode van detachering behoeft de werknemer niet te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU.
- 13.2. Indien aan de met ontslag bedreigde werknemer andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht wordt opgedragen, wordt de ontslagbeschermingstermijn niet verlengd. Wel wordt werknemer voor minimaal 20% van de arbeidsduur per week vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor sollicitatie-activiteiten. De te verrichten werkzaamheden mogen de herplaatsingsinspanningen van de werknemer redelijkerwijze niet in de weg staan.
- 13.3. Indien de met ontslag bedreigde werknemer wordt herplaatst op een tijdelijke vacature, wordt de ontslagbeschermingstermijn verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden. Een tijdelijke vacature is een vrijgekomen en weer te bezetten tijdelijke functie voor de duur van minimaal 6 en maximaal 12 maanden waarop de werknemer door de Herplaatsingscommissie is geplaatst.

Gedurende de periode van plaatsing op een tijdelijke vacature behoeft de werknemer niet te worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.11 lid 1 cao NU.

- 13.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 14: Studiekosten**

- 14.1. Een werknemer die, op kosten van de UT, een studie volgt in opdracht van de UT of op eigen verzoek, maar die studie na gedwongen ontslag nog niet heeft afgerond, mag die studie op kosten van de UT afronden.
- 14.2. De verplichting tot terugbetaling van studiekosten bij een studie op eigen verzoek kan slechts ontstaan als deze verplichting in de beslissing op het verzoek is vastgelegd en de in deze beslissing omschreven omstandigheden zich voordoen. De terugbetalingsverplichting kan enkel gelden voor een niet-functiegerichte studie of opleiding.
- 14.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 15: Verhuiskosten**

- 15.1. Een werknemer die gedwongen wordt ontslagen, heeft geen terugbetalingsverplichting met betrekking tot de eventueel ontvangen verhuiskostenvergoeding.
- 15.2. Aan de met ontslag bedreigde werknemer kent de beheerder op basis van de vigerende verhuiskostenvergoedingsregeling bij de UT een verhuiskostenvergoeding toe als de werknemer door aanvaarding van een functie buiten de UT in redelijkheid besluit te verhuizen en daardoor aanspraak op een WW-uitkering voorkomt.
- 15.3. De verhuiskostenvergoeding geschiedt onder aftrek van aanspraken op verhuiskostenvergoedingen bij derden. De fiscale consequenties van deze vergoeding zijn voor rekening van de werknemer.
- 15.4. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 16: Compensatieregeling**

- 16.1. Indien de met ontslag bedreigde werknemer gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van het Doorlopend Sociaal Plan binnen Nederland een baan buiten de UT vindt die lager betaald wordt dan zijn baan bij de UT en werknemer zijn arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang opzegt, vindt er gedurende een jaar vanaf de ontslagdatum aanvulling op het salaris plaats. De eerste zes maanden is er sprake van een aanvulling tot 75% van het verschil met het laatstverdiende UT salaris, waarbij het salarisverschil is berekend op basis van het verschil bij een volledige arbeidsduur. In de daarop volgende zes maanden wordt het verschil tussen het laatstverdiende UT salaris en het huidige salaris voor 50% gecompenseerd.
- 16.2. De compensatieregeling als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die aanspraak maakt op loonsuppletie als bedoeld in de BWNU.

- 16.3. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **Artikel 17: Faciliteiten bij verzelfstandiging**

- 17.1. Indien de met ontslag bedreigde werknemer plannen heeft om als zelfstandig ondernemer te beginnen, kan gezocht worden naar een maatwerkoplossing. Elementen die in de bespreking betrokken kunnen worden zijn:
- Testen ondernemerscapaciteiten;
  - Hulp bij opstellen ondernemingsplan;
  - Opdracht/opdrachten van de UT aan de werknemer binnen de geldende wettelijke/fiscale grenzen;
  - Opzegtermijn van 3 maanden, dan wel, op verzoek van werknemer een kortere opzegtermijn;
  - Startpremie bij verzelfstandiging.
- 17.2. Afspraken over faciliteiten bij verzelfstandiging worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst, waarin tevens wordt opgenomen dat de werknemer afstand doet van zijn aanspraak op een WW- en BWNU-uitkering, op de transitievergoeding, op de compensatieregeling als bedoeld in artikel 16 van het Doorlopend Sociaal Plan en op loonsuppletie op grond van de BWNU.
- 17.3. De startpremie bij verzelfstandiging kan gelden voor een met ontslag bedreigde werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van het Doorlopend Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang opzegt, met een opzegtermijn van 3 maanden (dan wel, op verzoek van de werknemer, een kortere opzegtermijn) en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt en die als zelfstandig ondernemer begint. De startpremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) dan wel een verplichting tot betaling van een transitievergoeding of ontslagvergoeding anderszins voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de startpremie volledig terug te betalen.
- 17.4. De werknemer zegt zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk op. De opzegging door de werknemer heeft tot gevolg dat werknemer geen recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU). Voor zover vorenbedoeld recht wel mocht bestaan verklaart werknemer dat hij geen gebruik zal maken van dit recht en geen uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU) zal aanvragen.
- 17.5. De startpremie bij verzelfstandiging bedraagt, conform onderstaande tabel, een percentage van de WW- en BWNU-rechten op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Peildatum voor het bepalen van het percentage is de maand waarin de beheerder de opzegging van de werknemer heeft ontvangen.

**Startpremie bij verzelfstandiging (geldig tot 1 juli 2023)**

Maand van de ontslagbeschermingstermijn + opzegtermijn, waarin de opzegging door de werknemer is ontvangen	Percentage van WW- en BWNNU-rechten
0-6e maand	30%
7e-8e maand	25%
9e-10e maand	20%
11e-13e maand	15%
Vanaf 13e maand	0%

**Startpremie bij verzelfstandiging (geldig van 1 juli 2023 tot 1 januari 2025)**

Maand van de ontslagbeschermingstermijn + opzegtermijn, waarin de opzegging door de werknemer is ontvangen	Percentage van WW- en BWNNU-rechten
0-6e maand	30%
7e-8e maand	25%
9e-10e maand	20%

- 17.6. De hoogte van de startpremie bij verzelfstandiging kan nooit meer bedragen dan het salaris van de werknemer tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
- 17.7. Het bedrag inclusief BTW ter zake van opdrachten van de UT aan de werknemer komt in mindering op de startpremie.
- 17.8. Indien de werknemer binnen een periode van drie jaar na de datum van beëindiging van het dienstverband opnieuw bij de UT in dienst treedt, bestaat de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen startpremie bij verzelfstandiging.
- 17.9. De startpremie bij verzelfstandiging als bedoeld in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die aanspraak maakt op de mobiliteitspremie als bedoeld in artikel 19 van het Doorlopend Sociaal Plan.
- 17.10 Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

**Artikel 18: Dienstjubileum**

Een werknemer die gedwongen wordt ontslagen heeft, mits voldaan aan de vereisten als genoemd in de Jubileumregeling Universiteit Twente, recht op een proportionele bruto dienstjubileumgratificatie. De Jubileumregeling UT is van toepassing.

**Artikel 19: Mobiliteitspremie**

- 19.1. Een met ontslag bedreigde werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 6 van het Doorlopend Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst voor de volledige omvang opzegt en daarmee gedwongen ontslag voor zichzelf voorkomt, kan aanspraak maken op een mobiliteitspremie (overeenkomstig de mobiliteitspremie als bedoeld in artikel 9.9 van de cao NU). De mobiliteitspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNNU of ZANU) dan wel een verplichting tot betaling van een transitievergoeding of ontslagvergoeding anderszins voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.



- 19.2. De werknemer verstrekt zijn opzegging schriftelijk en ondertekend aan de beheerder. Het dienstverband eindigt per de eerste van de kalendermaand volgend op de datum van ontvangst van de opzegging. De opzegging door de werknemer heeft tot gevolg dat werknemer geen recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU). Voor zover vorenbedoeld recht wel mocht bestaan verklaart werknemer dat hij geen gebruik zal maken van dit recht en geen uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), noch op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU) zal aanvragen.
- 19.3. De mobiliteitspremie wordt berekend conform de tabel als opgenomen in Bijlage K van de cao NU.
- 19.4. De mobiliteitspremie is uitgedrukt in aantal bruto maandsalarissen, exclusief vakantieuitkering en eindejaarsuitkering. In geval de werknemer een deeltijd dienstverband heeft, geldt het deeltijd bruto maandsalaris.
- 19.5. De peildatum voor het bepalen van het aantal dienstjaren bij de UT gerekend vanaf de datum van indiensttreding, is de maand waarin de werknemer schriftelijk zijn arbeidsovereenkomst opzegt.

De hoogte van de premie is enerzijds afhankelijk van het aantal volledige dienstjaren dat de werknemer heeft op het moment van opzegging. Zitten er meer dan zes maanden tussen twee dienstverbanden bij de UT, dan wordt ervan uitgegaan dat de werknemer een nieuw dienstverband heeft gekregen en wordt de duur van het dienstverband berekend vanaf de aanvangsdatum van de laatste arbeidsovereenkomst.

De hoogte van de premie is anderzijds afhankelijk van de maand van de ontslagbeschermingstermijn + de opzegtermijn (maximaal 3 maanden), waarin de beheerder de opzegging van de werknemer heeft ontvangen. De ontslagbeschermingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging.

- 19.6. De hoogte van de mobiliteitspremie (het aantal maanden bruto salaris) kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden dat resteert tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.
- 19.7. Een werknemer die gedurende de ontslagbeschermingstermijn van een met ontslag bedreigde werknemer aangeeft bij de UT te willen vertrekken middels opzegging van zijn volledige dienstverband voor onbepaalde tijd en daarmee gedwongen ontslag voor een andere werknemer op wie het Doorlopend Sociaal Plan van toepassing is, voorkomt, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie als bedoeld in dit artikel, mits de werkgever met het ontslagverzoek in redelijkheid kan instemmen. Ook in dit geval geldt dat de mobiliteitspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat het ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) dan wel een verplichting tot betaling van een transitievergoeding of ontslagvergoeding anderszins voor de Universiteit Twente genereert. Indien werknemer wel uitkeringslasten genereert, is werknemer verplicht de mobiliteitspremie volledig terug te betalen.
- 19.8. Indien de werknemer, met inbegrip van de werknemer als bedoeld in artikel 19.7 (remplaçanten) van het Doorlopend Sociaal Plan, binnen een periode van drie jaar na

de datum van beëindiging van het dienstverband opnieuw bij de UT in dienst treedt, bestaat de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen premie.

- 19.9. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 20: Interuniversitaire mobiliteit**

Indien een met ontslag bedreigde werknemer een overstap wil maken naar een andere Nederlandse universiteit en de "BWNU-aanspraken" vormen hiervoor een belemmering, maakt het College van Bestuur, indien redelijkerwijs mogelijk, afspraken met de betreffende universiteit om deze belemmering te voorkomen. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 21: Wetenschappelijke verbondenheid met de UT na ontslag**

Na beëindiging van het dienstverband van een werknemer wordt het ICT-account na 30 dagen (OBP) of na een jaar (WP) geblokkeerd. Met instemming van de beheerder kan deze termijn worden verlengd.

#### **Artikel 22: Sociaal psychische begeleiding**

De werknemer kan, via de UT, gebruik maken van sociaal psychische begeleiding of bedrijfsmaatschappelijke hulpverlening. Daaruit voortvloeiende kosten ter zake van het (verplicht/vrijwillig) eigen risico ziektekostenverzekering van werknemer blijven voor rekening van de werknemer.

Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 23: Grensarbeiders**

De werkgever draagt in voorkomende gevallen zorg voor de uitvoering van de in artikel 11 BWNU verwoorde regeling.

## **5. SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 24: Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc**

- 24.1. In alle gevallen waarin de toepassing van bovenstaande afspraken tot een klacht van de werknemer leidt, kan de werknemer zich tot het College van Bestuur wenden. Het College van Bestuur vraagt advies aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc. Op basis van het advies neemt het College van Bestuur een beslissing.
- 24.2. De Adviescommissie Sociale Begeleiding ad hoc wordt ingesteld zodra een klacht als bedoeld in artikel 24.1 van dit Doorlopend Sociaal Plan zich voordoet. De commissie wordt voor de behandeling van deze klacht samengesteld uit drie leden van de Klachtencommissie Universiteit Twente die zich hiervoor beschikbaar hebben gesteld. De leden worden op gezamenlijke voordracht van het College van Bestuur en het OPUT benoemd.
- 24.3. De Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert niet dan nadat zij beide partijen heeft gehoord.
- 24.4. Het OPUT wordt achteraf geanonimiseerd geïnformeerd over de beslissingen van het College van Bestuur.

## **Artikel 25: Slotbepalingen**

- 25.1. Het College van Bestuur kan, met redenen omkleed, in voor de werknemer positieve zin van de bepalingen van het Doorlopend Sociaal Plan afwijken.
- 25.2. Daar waar een onverkorte toepassing van de regels van het Doorlopend Sociaal Plan voor een individuele werknemer tot kennelijk onbedoelde en onbillijke gevolgen zou leiden, zal in overleg met betrokkene naar een persoonsgebonden maatwerkoplossing worden gezocht.

# ONDERTEKENING

Overeengekomen op 1 december 2022,

Namens de Universiteit Twente,  
Mw. drs. M. Roos,  
Voorzitter Lokaal Overleg  
Vice-voorzitter College van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties,  
De heer A. Charifi  
Rayonbestuurder sector WO&O AOb

De heer drs. R.. Barendse  
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden, AC/FBZ

De heer ing. M.A.H. van Gessel  
Adviseur CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

Mw. T. Schrijver  
Bestuurder FNV Overheid

UNIVERSITY OF TWENTE  
Drienerloaan 5  
7522 NB Enschede

P.O.Box 217  
7500 AE Enschede

P +31 (0)53 489 9111

[info@utwente.nl](mailto:info@utwente.nl)  
[www.utwente.nl](http://www.utwente.nl)