

**Sociaal Plan “Nieuwe Bedrijfsvoering Vrije Universiteit”
2012-2016**

Onderhandelaarsakkoord
26 oktober 2012

Voorwoord

De inrichting nieuwe bedrijfsvoering Vrije Universiteit ofwel “Nieuwe Bedrijfsvoering VU” zal de komende jaren diverse reorganisaties met zich meebrengen bij de Vrije Universiteit. Omdat deze reorganisaties voor een groot aantal werknemers van de Vrije Universiteit ingrijpende rechtspositionele gevolgen zullen hebben, is het Kader voor Sociaal Beleid bij reorganisaties, genoemd in hoofdstuk 9 paragraaf 2 CAO Nederlandse Universiteiten (hierna: CAO), alsmede alle daarmee samenhangende regelgeving en beleid van de Vrije Universiteit op het gebied van onder meer herplaatsing en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU), als bedoeld in bijlage J.2 sub a CAO van toepassing;

In overeenstemming met artikel 9.4 CAO heeft tussen partijen, de Vrije Universiteit en de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg, overleg plaatsgevonden over de noodzaak van aanvullende maatregelen. Dat overleg heeft geresulteerd in een Sociaal Plan met aanvullende sociale afspraken.

Uitgangspunt van de in dit Sociaal Plan gemaakte afspraken is het begeleiden van werknemers van werk naar werk. In dit Sociaal Plan worden dan ook instrumenten aangeboden die er toe kunnen leiden dat met ontslagbedreigde werknemers beter in staat zijn een andere (externe) functie te vinden. Daarnaast zijn stimuleringsmaatregelen getroffen ter bevordering van vrijwillig vertrek.

Tijdens de gehele reorganisatieperiode zal de Vrije Universiteit die instrumenten uit het Sociaal Kader en het Sociaal Plan inzetten die zoveel mogelijk gericht zijn op het leveren van maatwerk. Er is een Transitieorganisatie ingericht die ontslagbedreigde werknemers gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO en de opzegtermijn tot het einde van het dienstverband begeleidt bij het zoeken naar een andere functie of andere passende oplossingen ter vermijding van gedwongen werkloosheid. Indien tegen het einde van het dienstverband bij de Vrije Universiteit geen andere functie is gevonden, wordt aan de werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden bij een externe arbeidsorganisatie.

De externe arbeidsorganisatie dient te voldoen aan hoge maatstaven van kwaliteit t.a.v. de begeleiding van werk naar werk en t.a.v. levensvatbaarheid en solvabiliteit. De VU zal zich – in afstemming met de vakorganisaties - inspannen om deze aspecten zo goed mogelijk te waarborgen. De externe arbeidsorganisatie zal (mede) een met een uitzendbureau te vergelijken allocatiefunctie dienen te vervullen. De arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie zal primair strekken tot het verrichten van arbeid in opdracht van de externe arbeidsorganisatie of derden, en deze arbeid zal niet uitsluitend als middel dienen ter bevordering van de herplaatsing van de werknemer op de arbeidsmarkt.

De Vrije Universiteit zal zo nodig een vangnet conform de reguliere WW aanbieden aan de (ex-) werknemer waarvan een WW-aanvraag wordt geweigerd vanwege de aard van het dienstverband bij de externe arbeidsorganisatie. Indien gedurende de looptijd van deze toezegging de regelgeving inzake WW ingrijpend wijzigt, zodanig dat de VU in redelijkheid niet aan deze toezegging gehouden kan worden, zullen partijen deze afspraak heroverwegen. Voorwaarde is dat deze (ex-) werknemer overigens voldoet aan alle eisen die de WW stelt en zo nodig ook actieve medewerking verleent aan eventuele beroepsprocedures in verband met bedoelde weigering.

Gedurende het dienstverband met de externe arbeidsorganisatie zullen de herplaatsingsverplichtingen worden gebaseerd op de ‘Richtlijn passende arbeid’ in het kader van de WW.

De overige bij het nieuwe dienstverband behorende rechten en plichten van de werknemer, worden – in afstemming met de vakorganisaties- uitgewerkt in overleg met de nog te contracteren externe arbeidsorganisatie.

Een speciaal daartoe ingestelde Adviescommissie Sociaal Plan zal gedurende de gehele reorganisatieperiode, en uitlooperperiode van inzet externe arbeidsorganisatie, beschikbaar zijn om op verzoek van (ex-)werknemer of VU te adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan en overige individuele gevolgen van reorganisatie.

Partijen hebben de afspraak gemaakt om separaat van dit Sociaal Plan een convenant op te stellen waarin afspraken gemaakt worden hoe om te gaan met outsourcing. Uitgangspunt van deze afspraken zal zijn dat outsourcing kan worden overwogen om redenen van bedrijfsorganisatorische aard of om wille van bedrijfsefficiency, maar niet primair om op kosten van arbeidsvoorwaarden te besparen. Zie bijlage F.

In samenhang met de afspraken over dit Sociaal Plan zijn partijen overeengekomen dat vanuit de besteding decentrale arbeidsvoorwaardengelden, de reservering van de afgelopen jaren voor het onderdeel "rugzakje keuzemodel", geheel ten goede komt aan mede-financiering van employability in het kader van dit sociaal plan. Over mogelijke aanwending van de arbeidsvoorwaardengelden voor employability vanaf 2013, zullen partijen in hun reguliere overleg nadere afspraken maken

De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 juli 2012 tot 1 februari 2016.

Reorganisaties in het kader van "Nieuwe Bedrijfsvoering VU" waarbij de voorfase is gestart tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan, vallen nog in het geheel onder de werking van dit Sociaal Plan.

In dit Sociaal Plan wordt in regelingen die gerelateerd zijn aan de regels van WW/BWNU de 65 jarige leeftijd als uiterste datum aangehouden¹. In de regelingen waar geen directe relatie is met WW/BWNU wordt gesproken over de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor de inhoud van afspraken is bepalend de BWNU regeling oktober 2012.

¹ Dit geldt daarnaast ook voor de regeling zoals beschreven in artikel 11 (vertrekregeling FPU gerechtigden)

Artikel 1. Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer die in dienst is van de Vrije Universiteit voor zover betrokken bij een reorganisatie in het kader van "Nieuwe Bedrijfsvoering VU", met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid van dit artikel.
2. De bepalingen van dit Sociaal Plan zijn onverkort 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 van wie de arbeidsovereenkomst vanwege reorganisatie niet zal worden verlengd, zijn alleen de artikelen 2, 5 achtste lid, 12, 14 en 15 van dit Sociaal Plan van toepassing.
4. De bepalingen van dit Sociaal Plan zijn niet van toepassing op de overige werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
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 krijgen van de in het kader van "Nieuwe Bedrijfsvoering VU" ingestelde Transitieorganisatie bij het zoeken van een andere functie.

Artikel 2. Herplaatsingstraject

1. De begeleiding is gericht op het vinden van een passende functie binnen of buiten de Vrije Universiteit van de werknemer die wegens reorganisatie is aangemerkt als herplaatsingskandidaat en wordt verzorgd door de Transitieorganisatie.
2. Binnen één maand na aanwijzing als herplaatsingskandidaat, of zoveel eerder als mogelijk of wenselijk is, vindt bij de Transitieorganisatie een intakegesprek met de werknemer plaats. Op basis van dit gesprek wordt in overleg met de met ontslag bedreigde werknemer en de werkgever vastgesteld wat de begeleiding moet inhouden.
3. De begeleiding gericht op het vinden van werk kan verschillende activiteiten inhouden, zoals:
 - matching op passende vacatures;
 - het volgen van een loopbaanadviesstraject, inclusief sollicitatieactiviteiten en sollicitatietraining;
 - het volgen van scholing gericht op (het verwerven van) een andere passende functie;
 - begeleiding door een extern (outplacement)bureau;
 - advies bij het starten van een eigen onderneming of vestiging als zelfstandig beroepsbeoefenaar.

Daarnaast worden verschillende faciliteiten aangeboden, zoals:

- vergoeding van reiskosten voor externe sollicitaties, tenzij de wervende organisatie hiervoor vergoeding biedt;
- betaald verlof ten behoeve van sollicitaties;

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

4. Gedurende het herplaatsingstraject als bedoeld in artikel 9.12 CAO wordt de werknemer organisatorisch en hiërarchisch overgeplaatst naar de Transitieorganisatie en behoudens afrondende werkzaamheden vrijgesteld van het verrichten van werk in de oorspronkelijke functie om op een goede wijze invulling te geven aan de herplaatsingsinspanningen. Op grond van artikel 9.12 lid 1 CAO kunnen aan de werknemer gedurende het herplaatsingstraject tijdelijk andere werkzaamheden worden opgedragen. Indien de werknemer daartoe verzoekt, zal deze de laatste drie maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband geheel worden vrijgesteld van werk. Nog openstaande vakantie- en overige verlofuren worden in ieder geval

zoveel mogelijk voor het einde van het dienstverband opgenomen. Indien de werknemer bij aanvang van de ontslagbeschermingstermijn als bedoeld in artikel 9.11 CAO 13 maanden of minder verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd kan in overleg met de werknemer besloten worden af te zien van overplaatsing naar de Transitieorganisatie.

5. Het begrip passende functie, als 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 wegens reorganisatie als ontslag bedreigd is aangemerkt, binnen de Vrije Universiteit wordt herplaatst in een passende functie met een lagere salarisschaal dan de oorspronkelijke salarisschaal wordt de werknemer in de betreffende nieuwe (lagere) salarisschaal ingeschaald. De inschaling in de nieuwe salarisschaal vindt plaats in een trede waarbij een salaris behoort dat geheel of in gunstige zin zoveel als mogelijk overeenkomt met het salaris dat de werknemer ontving in zijn oorspronkelijke salarisschaal.
2. Voor het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het salaris in de lager ingeschaalde functie heeft de medewerker recht op een permanente toelage.
3. Indien de werknemer ten tijde van de herplaatsing nog niet in de hoogste trede van zijn oorspronkelijke salarisschaal was ingedeeld, heeft de medewerker naast de permanente toelage uit het tweede lid van dit artikel recht op een (tijdelijke)overgangstoelage in de zin dat er nog gedurende maximaal vier jaar recht is op de verhoging van deze toelage met de schaaltraden die de werknemer in die periode nog in zijn oorspronkelijke salarisschaal had kunnen doorlopen.
4. Werkgever en werknemer blijven zich na herplaatsing in een lager ingeschaalde functie inspannen om een passende functie te vinden die is ingeschaald op het oorspronkelijke schaalniveau of een schaalniveau dat hier zo dicht mogelijk tegenaan ligt.
5. De (tijdelijke)overgangstoelage wordt na afloop van de in lid 3 genoemde periode van vier jaar in de daaropvolgende periode van vier jaar weer afgebouwd en bedraagt dan gedurende deze periode achtereenvolgens respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20%.
6. De in de voorgaande leden van dit artikel bepaalde toelagen kunnen (tussentijds) worden beëindigd indien de werknemer op eigen initiatief 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 met bijbehorende (tijdelijke)overgangstoelage van toepassing op het niveau en voor de duur van de in dit artikel omschreven en vastgelegde salaris- en schaalgarantie en vindt pensioenopbouw plaats.
8. Over salaris en toelagen als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel zijn de reguliere loonontwikkelingen volgens de CAO NU van toepassing.

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 onbetaald 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 en deze kosten worden niet elders vergoed, is de werkgever bereid een tegemoetkoming in deze kosten te verstrekken tot een maximumbedrag van één bruto maandsalaris (inclusief 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering).
- 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 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 en een gedeelte van een bruto maandsalaris voor ieder gedeelte van een 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 laat een functie achter waarvan door de werkgever is vastgesteld dat deze ook door een met ontslag bedreigde werknemer vervuld kan worden;
 - de met ontslagbedreigde werknemer is naar het oordeel van de werkgever geschikt om de betreffende functie te vervullen;
 - 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. 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 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 gebruik kan maken van de FPU-regeling kan geen aanspraak maken op de in het eerste lid respectievelijk derde lid van dit artikel bedoelde vertrekpremie, maar maakt aanspraak op de regeling zoals omschreven in artikel 11 van dit Sociaal Plan.
7. De werknemer die met ontslag bedreigd is verklaard en zijn dienstverband binnen zes maanden na aanwijzing als met ontslag bedreigde werknemer zelf door opzegging heeft beëindigd om gebruik te gaan maken van ABP-keuzepensioen heeft recht op de in het eerste lid van dit artikel bedoelde vertrekpremie. De werknemer die niet met ontslag bedreigd is verklaard en gebruik gaat maken van ABP-keuzepensioen heeft slechts aanspraak op de 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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 1, derde lid van dit Sociaal Plan, komt in aanmerking voor een vertrekpremie van drie bruto maandsalarissen (inclusief 8% vakantie-uitkering en 8,3 eindejaarsuitkering), indien hij zijn dienstverband voor het einde van de looptijd zelf door opzegging beëindigt.
9. De berekening van de vertrekpremie als bedoeld in het eerste en het derde lid van dit artikel mag er niet toe leiden dat de werknemer aanspraak krijgt op meer bruto maandsalarissen dan hij zou hebben ontvangen indien hij tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst had kunnen blijven bij de werkgever. In dat geval wordt de hoogte van de vertrekpremie beperkt tot het aantal resterende bruto maandsalarissen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
10. De afspraken rond de opzegging van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen vaststellingsovereenkomst.
11. De werknemer wordt voorafgaand aan de datum waarop het dienstverband door hem wordt opgezegd zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld nog openstaand vakantie- en overige verlofuren op te nemen.

Artikel 6. Nieuw dienstverband met de externe arbeidsorganisatie

1. Aan de met ontslag bedreigde werknemer die in de negende maand van de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 CAO nog geen andere functie heeft gevonden binnen of buiten de Vrije Universiteit, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden bij de externe arbeidsorganisatie.
2. Indien de werknemer het aanbod voor de arbeidsovereenkomst bij de externe arbeidsorganisatie aanvaardt, wordt in de tiende maand van de ontslagbeschermingstermijn met de werknemer een overeenkomst gesloten, strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit met ingang van de eerste van de maand volgend op de dertiende maand van de ontslagbeschermingstermijn. De werknemer treedt aansluitend in dienst van de externe arbeidsorganisatie met behoud van salaris, omvang dienstverband en (volledige) voortzetting van pensioenopbouw bij het ABP. Gedurende het dienstverband bij de arbeidsorganisatie heeft de werknemer recht op verhoging van het salaris conform de ontwikkelingen in de CAO-NU.
3. De werknemer ziet met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst bij de Vrije Universiteit af van aanspraken op WW/BWNU en andere aanspraken op grond van dit aanvullend Sociaal Plan (m.u.v. het bepaalde in artikel 14).
4. De werknemer behoudt gedurende het dienstverband met de externe arbeidsorganisatie de status van voorrangskandidaat ten aanzien van in die periode bij de Vrije Universiteit vrijkomende passende functies.
5. De afspraken rond de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit worden vastgelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen beëindigingsovereenkomst.

Artikel 7. De duur van het nieuwe dienstverband met de externe arbeidsorganisatie

1. De duur van de arbeidsovereenkomst die bij de externe arbeidsorganisatie wordt aangeboden bedraagt één jaar, of zoveel langer als uit het bepaalde in de volgende leden van dit artikel voortvloeit.
2. Indien de werknemer op de datum van ontslag 41 jaar of ouder is en uit hoofde van het dienstverband bij de Vrije Universiteit en/of voorgaande dienstverbanden in geval van werkloosheid aanspraak zou hebben kunnen maken op een aansluitende BWNU uitkering, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst die bij de externe arbeidsorganisatie wordt aangeboden één jaar te vermeerderen met een periode die gelijk is aan de helft van de duur van de aansluitende uitkering zoals deze volgt uit het bepaalde in artikel 9 BWNU (versie oktober 2012).
3. Indien de werknemer op de datum van ontslag 52 jaar of ouder is en uit hoofde van het dienstverband met de Vrije Universiteit en/of voor gaande dienstverbanden in geval van werkloosheid aanspraak zou hebben kunnen maken op een aansluitende BWNU uitkering, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst die bij de externe arbeidsorganisatie wordt aangeboden eveneens één jaar te vermeerderen met een periode die gelijk is aan de helft van de duur van de aansluitende uitkering zoals deze volgt uit het bepaalde in artikel 9 BWNU (versie oktober 2012) met dien verstande dat de totale duur van de arbeidsovereenkomst nooit meer dan vijf jaar kan bedragen.
4. Een overzicht van de totale duur van de arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie voor werknemers die op de datum van ontslag 41 jaar of ouder zijn is opgenomen in bijlage B bij dit Sociaal Plan.

Artikel 8. Bijzondere keuzemogelijkheid voor werknemers van 52 jaar of ouder met tenminste 12 (BWNU) dienstjaren

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 6, tweede tot en met vijfde lid en artikel 7 van dit Sociaal Plan kan de werknemer die op de datum van ontslag 52 jaar of ouder is en tenminste 12 (BWNU) dienstjaren heeft kiezen voor een arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie voor de duur van 2 jaar en 6 maanden (maar uiterlijk tot de 65-jarige leeftijd) onder de condities als bedoeld in de volgende leden van dit artikel.
2. Indien de werknemer kiest voor een arbeidsovereenkomst bij de externe arbeidsorganisatie als bedoeld in het eerste lid wordt de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit beëindigd met wederzijds goedvinden en ontstaat ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit een (fictief) recht op WW/BWNU (versie oktober 2012).
3. De werknemer treedt aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in dienst van de externe arbeidsorganisatie. Hierbij wordt het salaris en de voortzetting van pensioenopbouw bij het ABP gebaseerd op 100% van het laatstverdiende bruto maandsalaris zoals dat voor de werknemer bij de Vrije Universiteit gold. Gedurende het dienstverband bij de arbeidsorganisatie heeft de werknemer recht op verhoging van het salaris conform de ontwikkelingen in de CAO-NU.
4. De werknemer behoudt gedurende het dienstverband met de externe arbeidsorganisatie de status van voorrangskandidaat ten aanzien van in die periode bij de Vrije Universiteit vrijkomende passende functies.
5. Indien na afloop van de arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie sprake is van werkloosheid kan de werknemer zo nodig aanspraak maken op herleving van WW/BWNU rechten. In dat geval zal een eventuele WW/BWNU-uitkering gebaseerd worden op het laatstverdiende bruto salaris zoals dat voor de werknemer bij de Vrije Universiteit gold (met inachtneming van lid 3 van dit artikel, de laatste zin). De WW/BWNU-uitkering eindigt uiterlijk bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd.
6. De afspraken rond de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit worden vastgelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen beëindigingsovereenkomst.

Artikel 9. Eenmalige uitkering voor werknemers van 52 jaar of ouder met tenminste 12 (BWNU) dienstjaren bij indiensttreding bij de externe arbeidsorganisatie

De werknemer die op de datum waarop hij in dienst treedt bij de externe arbeidsorganisatie 52 jaar of ouder is met tenminste 12 (BWNU) dienstjaren heeft recht op een eenmalige uitkering van zes bruto maandsalarissen (inclusief 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering), indien de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van dit Sociaal Plan door de werknemer is beëindigd middels beëindigingsovereenkomst.

Artikel 10. Eenmalige uitkering voor werknemers van 60 jaar of ouder met tenminste 12 (BWNU) dienstjaren die afzien van indiensttreding bij de externe arbeidsorganisatie

1. De werknemer die bij aanvang van de ontslagbeschermingstermijn 58 jaar en 11 maanden of ouder is en aldus op de voorgenomen ontslagdatum 60 jaar of ouder is en dan gebruik kan maken van ABP-keuzepensioen, kan afzien van de mogelijkheid om in dienst te treden van de externe arbeidsorganisatie.
2. De werknemer beëindigt in dat geval zijn arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit door opzegging in de tiende maand van de ontslagbeschermingstermijn met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn van maximaal drie maanden om gebruik te gaan maken van ABP-keuzepensioen.
3. De werknemer ziet met de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst bij de Vrije Universiteit af van aanspraken op WW/BWNU en andere aanspraken op grond van dit aanvullend Sociaal Plan.
4. De werknemer heeft in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 12 bruto maandsalarissen (inclusief 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering) met dien verstande dat de eenmalige uitkering nooit meer kan bedragen dan het aantal bruto maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij tot het bereiken van de 65 jarige leeftijd in dienst had kunnen blijven bij de werkgever.
5. De afspraken rond de opzegging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit worden vastgelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen vaststellingsovereenkomst.

Artikel 11. Vertrekregeling voor FPU-gerechtigden

1. De werknemer, geboren vóór 1 januari 1950 en na 31 december 1945 met een onafgebroken ABP-diensttijd vanaf 1 april 1997, die met ontslag bedreigd is verklaard en zijn dienstverband zelf door opzegging wenst te beëindigen om gebruik te maken van de FPU heeft de volgende keuzemogelijkheden:
 - 50% voortzetting pensioenopbouw tot 65 jaar waarbij de premie voor rekening van de werkgever komt, of
 - 100% voortzetting pensioenopbouw tot 65 jaar, waarbij de premie voor 65% voor rekening van de werkgever en voor 35% voor van de werknemer komt.
2. De keuzemogelijkheden van het eerste lid van dit artikel staan ook open voor de werknemer, geboren vóór 1 januari 1950 en na 31 december 1945 met een onafgebroken ABP-diensttijd vanaf 1 april 1997, die niet met ontslag bedreigd is verklaard indien zijn vrijkomende formatieplaats na opzegging daadwerkelijk ingevuld kan worden door een met ontslag bedreigde werknemer.
3. 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 andere werknemers is gedaan.
4. De afspraken rond de opzegging van de arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit worden vastgelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen vaststellingsovereenkomst.

5. De werknemer wordt voorafgaand aan de datum waarop het dienstverband door hem wordt opgezegd zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld nog openstaande vakantie- en overige verlofuren op te nemen.

Artikel 12. Adviesgesprek

De werknemer die met ontslag bedreigd is verklaard kan desgewenst via de Transitieorganisatie een afspraak maken met een extern en onafhankelijk bureau voor een financieel advies ten aanzien van de voor hem (mogelijk) uit dit Sociaal Plan voortvloeiende consequenties. Voor zover er kosten aan het advies zijn verbonden komen deze voor rekening van de werkgever.

Artikel 13. Maatwerk

Naast de specifiek in dit Sociaal Plan vastgelegde aanspraken kan sprake zijn van maatwerkafspraken die zijn toegespitst op specifieke omstandigheden. Met name langdurige arbeidsongeschiktheid kan aanleiding zijn tot maatwerkafspraken. Zie bijlage C van dit Sociaal Plan voor nadere toelichting. De Adviescommissie Sociaal Plan als bedoeld in artikel 14 kan desgevraagd advies uitbrengen over de toepassing van maatwerkafspraken.

Artikel 14. Adviescommissie Sociaal Plan

De VU en de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg stellen een Adviescommissie Sociaal Plan in die gedurende de looptijd en de uitlooptijd (d.w.z. de periode waarin de ex-werknemer werkzaam is voor de externe arbeidsorganisatie) van dit Sociaal Plan beschikbaar zal zijn om op verzoek van (ex-) werknemer of Vrije Universiteit te adviseren over geschillen die direct verband houden met de reorganisatie. De samenstelling alsmede de taken en bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd in Bijlage D van dit Sociaal Plan.

Artikel 15. 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. Indien opeenvolgende reorganisaties in het kader van de nieuwe bedrijfsvoering leiden tot onevenredig nadeel voor de betrokken werknemer zal de werkgever zich inspannen naar een maatwerkoplossing te zoeken.

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

Namens de Vrije Universiteit:
Drs. B.J.M. Langius,
Lid College van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties:
Dhr. G.J.M. Boggia,
Abvakabo FNV

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

Dhr. A.B. Schnoor,
CNV Publieke Zaak

Mw. mr. B. Sprokholt,
AC/FBZ

Dhr. mr. D. O. Pechler,
CMHF/VAWO

Bijlage A Passende functie

Bijlage bij artikel 2 vijfde 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 gevegd”.

Het UWV zegt hierover in haar beleidsregels: “bij het begrip passende functie wordt gekeken naar de subjectieve/persoonlijke mogelijkheden van de werknemer. Daarbij is het van belang of de functie voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de betrokken werknemer, terwijl het loon niet te zeer mag afwijken van wat hij eerder verdiende”.

Bij herplaatsing tijdens het herplaatsingstraject van artikel 9.12 van de CAO spelen de volgende zaken een rol:

- aard functie/hoogte beloning (bij voorkeur dezelfde schaal, maar 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 twee schalen lager is ingedeeld kan alleen in bijzondere omstandigheden

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 de Transitieorganisatie en de personeelsadviseur/leiding van de eenheid die de vacature heeft, een integratie- of begeleidingsplan worden opgesteld voor de duur van maximaal zes maanden.

Gedurende het dienstverband met de externe arbeidsorganisatie zullen de herplaatsingsverplichtingen worden gebaseerd op de “Richtlijn passende arbeid” in het kader van de WW, zoals nader uitgewerkt in bijlage E (nog toe te voegen).

Bijlage B Berekening duur arbeidsovereenkomst met arbeidsorganisatie
Bijlage bij artikel 7 Sociaal Plan

Werknemer zonder aanspraak op aansluitende BWNU - uitkering:

Duur arbeidsovereenkomst = 12 maanden

Werknemer met **ten minste vijf (BWNU) dienstjaren** en leeftijd op datum van ontslag:

41 jaar = 15 maanden [12 maanden + 3 maanden (helpt aansluitende uitkering van 6 maanden)]
42 jaar = 18 maanden [12 maanden + 6 maanden (helpt aansluitende uitkering van 12 maanden)]
43 jaar = 21 maanden [12 maanden + 9 maanden (helpt aansluitende uitkering van 18 maanden)]
44 > jaar = 24 maanden [12 maanden + 12 maanden (helpt aansluitende uitkering van 24 maanden)]

Werknemer met **ten minste zeven (BWNU) dienstjaren** en leeftijd op datum van ontslag:

45 jaar = 27 maanden [12 maanden + 15 maanden (helpt aansluitende uitkering van 30 maanden)]
46 jaar = 30 maanden [12 maanden + 18 maanden (helpt aansluitende uitkering van 36 maanden)]
47 jaar = 33 maanden [12 maanden + 21 maanden (helpt aansluitende uitkering van 42 maanden)]
48 jaar = 36 maanden [12 maanden + 24 maanden (helpt aansluitende uitkering van 48 maanden)]
49 jaar = 39 maanden [12 maanden + 27 maanden (helpt aansluitende uitkering van 54 maanden)]
50 jaar = 39 maanden [12 maanden + 27 maanden (helpt aansluitende uitkering van 54 maanden)]
51 > jaar = 39 maanden [12 maanden + 27 maanden (helpt aansluitende uitkering van 54 maanden)]

Werknemer met **ten minste twaalf (BWNU) dienstjaren** en leeftijd op datum van ontslag (*):

52 jaar = 60 maanden [12 maanden + 59 maanden (helpt aansluitende uitkering van 118 maanden) = 71 maanden, wordt gemaximeerd op 60 maanden]

53 jaar = 60 maanden [12 maanden + 53 maanden (helpt aansluitende uitkering van 106 maanden) = 65 maanden, wordt gemaximeerd op 60 maanden]

54 jaar = 59 maanden [12 maanden + 47 maanden (helpt aansluitende uitkering van 94 maanden)]
55 jaar = 53 maanden [12 maanden + 41 maanden (helpt aansluitende uitkering van 82 maanden)]
56 jaar = 47 maanden [12 maanden + 35 maanden (helpt aansluitende uitkering van 70 maanden)]
57 jaar = 41 maanden [12 maanden + 29 maanden (helpt aansluitende uitkering van 58 maanden)]
58 jaar = 35 maanden [12 maanden + 23 maanden (helpt aansluitende uitkering van 46 maanden)]
59 jaar = 29 maanden [12 maanden + 17 maanden (helpt aansluitende uitkering van 34 maanden)]
60 jaar = 23 maanden [12 maanden + 11 maanden (helpt aansluitende uitkering van 22 maanden)]

(*) De (fictieve) duur van de aansluitende uitkering wordt voor de categorie van 52 jaar en ouder met ten minste twaalf BWNU dienstjaren als volgt berekend:

- de ingangsdatum is 38 maanden na datum ontslag (zijnde de maximale duur van de WW).
- de einddatum is de 65-jarige leeftijd.

Bijlage C Maatwerkafspraken

Bijlage bij artikel 13 Sociaal Plan.

Inleiding

Uitgangspunt van de in dit 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 Sociaal Plan 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 onder 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 het resterende deel van de termijn in volle omvang en consequenties.

Indien een werknemer pas na enige tijd 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 werkzaamheden 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 in een functie met een lagere salarisschaal een functie vacant komt op gelijk niveau als waarop betrokkene werkzaam was, dan heeft die werknemer indien hij dat wenst 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 D Adviescommissie Sociaal Plan

Bijlage bij artikel 14 Sociaal Plan

1. Instelling

De Vrije Universiteit stelt voor de looptijd en uitlooptijd van dit Sociaal een Adviescommissie Sociaal Plan in. De onkosten van deze Adviescommissie worden gedragen door de VU.

2. Samenstelling

De commissie bestaat uit zes leden:

- twee leden op voorstel van de VU;
- twee leden op voorstel van de werknemersorganisaties;
- een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter beiden niet werkzaam bij de VU die worden gekozen door de hiervoor genoemde leden.

De commissie beraadslaagt en brengt advies uit met drie leden, bestaande uit de voorzitter of diens plaatsvervanger en één van de VU-leden en één van de werknemersleden.

De commissie wordt bijgestaan door een secretaris.

3. Taak

De taak van de commissie is het op verzoek van VU dan wel (ex-)werknemer adviseren over:

- de uitvoering van de in dit Sociaal Plan vastgelegde afspraken door de werkgever (VU resp. de arbeidsorganisatie) en/of werknemer;
- de toepassing van de bepalingen uit het Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties zoals opgenomen in de artikelen 9.8 tot en met 9.14 CAO;
- overige gevolgen die voor de individuele (ex-)werknemer rechtstreeks voortvloeien uit de reorganisatie "Nieuwe bedrijfsvoering Vrije Universiteit".

De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden jaarlijks verslag uit aan de VU en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties.

4. Adviesverzoek

Een verzoek om advies wordt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken nadat een geschil over de wijze van uitvoering van het Sociaal Plan, de toepassing van de artikelen 9.8 tot en met 9.14 CAO of een voornemen tot overplaatsing is ontstaan, ingediend bij de secretaris van de commissie.

Het verzoek wordt schriftelijk ingediend en bevat:

- naam, functie en organisatieonderdeel van de (ex-)werknemer op wie het geschil betrekking heeft;
- de bepaling uit het Sociaal Plan of het Sociaal Kader waar het geschil betrekking op heeft of indien het verzoek om advies betrekking heeft op een voornemen tot overplaatsing, het schriftelijk bericht waaruit het voornemen tot overplaatsing blijkt;
- de specifieke vraag over de toepassing van de betreffende bepaling of de overplaatsing;
- de motivatie voor het verzoek om advies;
- de relevante stukken behorend bij het verzoek;
- datum en handtekening van de verzoeker.

5. Procedure/Werkwijze van de commissie

1. Onmiddellijk na ontvangst van het adviesverzoek zendt de secretaris een afschrift aan de werkgever. Indien het verzoek is ingediend door de VU ontvangt de (ex-)werknemer op wie het verzoek betrekking heeft een afschrift.
2. De voorzitter bepaalt de dag, het uur en de plaats waarop het adviesverzoek ter vergadering zal worden behandeld. Die dag zal bij voorkeur niet later worden bepaald dan drie weken nadat het adviesverzoek door de secretaris is ontvangen.
3. De secretaris nodigt (ex-)werknemer en werkgever uit voor de vergadering waar het adviesverzoek wordt behandeld.
4. Zowel (ex-)werknemer als werkgever kunnen tot uiterlijk een week voor de vergadering aanvullende informatie indienen bij de secretaris.
5. Tijdens de vergadering worden de betrokken (ex-)werknemer en de werkgever in de gelegenheid gesteld hun standpunt nader toe te lichten, waarbij zij zich beiden door een raadsman kunnen laten bijstaan of vertegenwoordigen.
6. De commissie kan zo nodig al dan niet op verzoek van werkgever of (ex-)werknemer personen uitnodigen aanwezig te zijn bij een vergadering.
7. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar, tenzij de commissie anders beslist.

6. Uitbrengen advies

1. De commissie brengt binnen twee weken na de dag waarop het adviesverzoek ter vergadering is behandeld schriftelijk advies uit over de voorgelegde kwestie.
2. (Ex-)werknemer en werkgever ontvangen een afschrift van het advies.
3. Wanneer de totstandkoming van het advies bijvoorbeeld in verband met nader onderzoek, meer tijd vergt, worden werkgever en (ex-)werknemer hiervan op de hoogte gesteld.

7. Besluit VU

De VU neemt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het advies op grond daarvan een besluit.

8. Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de VU afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de (ex-)werknemer. De commissie ontvangt een afschrift van de mededeling.

9. Geheimhouding

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

Bijlage E Herplaatsingsinspanningen- verplichtingen tijdens extern dienstverband en loonsuppletie

De herplaatsinspanningen gedurende de reguliere ontslagbeschermingstermijn (dienstverband met de VU) zijn omschreven in de CAO, het herplaatsingsbeleid van de VU en Bijlage A bij dit Sociaal Plan, waarin het begrip passende arbeid in de zin van de CAO is uitgewerkt.

Indien herplaatsing niet wordt gerealiseerd tijdens het dienstverband met de VU, treedt de werknemer in dienst van de externe arbeidsorganisatie en deze organisatie neemt de herplaatsingsinspanningen over van de VU.

De arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie zal primair strekken tot het verrichten van arbeid in opdracht van de externe arbeidsorganisatie of derden, en deze arbeid zal niet uitsluitend als middel dienen ter bevordering van de herplaatsing van de werknemer op de arbeidsmarkt. De externe arbeidsorganisatie zal (mede) een met een uitzendbureau te vergelijken allocatiefunctie dienen te vervullen. Uitgangspunt is dat de herplaatsinspanningen zullen zijn gericht zijn op het vinden van structureel ander werk.

De herplaatsingsverplichtingen van de werknemer zullen gedurende het dienstverband met de externe arbeidsorganisatie worden gebaseerd op de 'Richtlijn Passende arbeid' in het kader van de WW. De nadere uitwerking hiervan zal plaatsvinden in overleg met de nog te selecteren externe arbeidsorganisatie en de vakorganisaties. Doel is in deze uitwerking een goed evenwicht te bereiken tussen het stimuleren van de mobiliteit van de werknemer, het stimuleren van de inzet van de externe arbeidsorganisatie om zoveel mogelijk passend werk te vinden en beperken van de (additionele) kosten van de VU. Naarmate de zoekperiode vordert zal ruimer dienen te worden gezocht, ten aanzien van zowel de aard en inhoud van het werk, het beloningsniveau als de reisafstand.

Loonsuppletie bij herplaatsing in een lager betaalde dienstbetrekking

Indien de herplaatsingsinspanningen tijdens de arbeidsovereenkomst met de externe arbeidsorganisatie leiden tot herplaatsing in en aanvaarding van een lager betaalde arbeidsovereenkomst elders, heeft de werknemer recht op (tijdelijke) aanvulling van het salaris.

Duur van de aanvulling

Deze aanvulling duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de arbeidsovereenkomst zoals die werd vastgesteld op grond van artikel 7 dan wel artikel 8 Sociaal Plan.

Hoogte van de aanvulling

De aanvulling is in de eerste helft van de duur zoals hierboven omschreven, gelijk aan het verschil tussen het salaris in de nieuwe dienstbetrekking en 100% van het salaris zoals bedoeld in artikel 6 lid 2 respectievelijk artikel 8 lid 3 Sociaal Plan (naar rato van de werktijdfactor). De aanvulling is in de tweede helft van de duur zoals hierboven omschreven gelijk aan het verschil tussen het salaris in de nieuwe dienstbetrekking en 90% van het salaris zoals bedoeld in artikel 6 lid 2 respectievelijk artikel 8 lid 3 Sociaal Plan (naar rato van de werktijdfactor).

Bijlage F Convenant over outsourcing

Partijen maken nadere afspraken over de besluitvorming rond outsourcing van activiteiten en de personele consequenties hiervan. Waar over outsourcing wordt gesproken wordt hieronder ook verstaan: 'andere juridische constructies die de arbeidsvoorwaarden van VU-medewerkers (negatief) beïnvloeden'.

In hoofdlijnen zijn dit de volgende afspraken:

- Medezeggenschap over besluitvorming m.b.t. outsourcing vindt primair plaats door de Ondernemingsraad
- In het regulier overleg tussen CvB en wno (Lokaal Overleg) wordt overleg gevoerd over een voornemen tot outsourcing.
- Besluitvorming over outsourcing vindt plaats in het kader van een zorgvuldige en brede afweging over de vraag welke activiteiten het beste binnen de VU kunnen plaatsvinden, welke activiteiten het beste kunnen worden uitbesteed en welke activiteiten het beste in samenwerking met derden kunnen plaatsvinden
- Outsourcing wordt overwogen als daaraan voor de VU aantoonbare voordelen verbonden zijn en geen onaanvaardbare risico's ontstaan. Het enkele feit dat outsourcing een besparing op arbeidsvoorwaarden oplevert is onvoldoende argument om tot outsourcing over te gaan.
- De besluitvorming vindt plaats aan de hand van de overwegingen die daarover zijn opgenomen in het reorganisatieplan Nieuwe Bedrijfsvoering. In aanvulling daarop zijn, op advies van de OR, de overwegingen toegevoegd of outsourcing leidt tot hoge transactiekosten en/of coördinatieproblemen en of outsourcing leidt tot een risico van verlies aan eenheid en herkenbaarheid van de VU
- Noodzakelijke maatregelen om met de personele gevolgen van outsourcing om te gaan worden besproken met het Lokaal Overleg. In principe worden deze maatregelen direct afgeleid van ofwel algemene wet- en regelgeving ter zake (Overgang van Onderneming) ofwel het Sociaal Plan Nieuwe Bedrijfsvoering.