



SOCIAAL PLAN

VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM

Looptijd:

1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

Status:

DEFINITIEF

Datum: 21 februari 2025

Datum laatste aanpassing:

Website(s):

[Vrije Universiteit Amsterdam](https://www.vrijeuniversiteit.nl)

[De Vakorganisaties](https://www.vakorganisaties.nl)



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Werkingsduur sociaal plan	4
Deel A: Mobiliteit-stimuleringsvoorzieningen	4
Hoofdstuk 1 Toepassingsbereik	4
Hoofdstuk 2 Voorzieningen	4
Persoonlijke begeleiding	4
Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)	4
Deel B: Procedure bij organisatiewijziging	5
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen	5
Toepassingsbereik	5
Vacatures exclusief opengesteld voor Herplaatsingskandidaten	5
Hardheidsclausule	5
Adviescommissie Sociaal Plan	5
Hoofdstuk 2: De procedure	6
Reactie Werknemer op Personeelsplan	6
Aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat	6
Ontslagbeschermingstermijn	6
Vrijstelling van werk	7
Herplaatsingsonderzoek	7
Sancties bij niet meewerken aan Herplaatsingsonderzoek	8
Passende functie	8
Suppletie bij herplaatsing in functie met lagere salarisschaal en/of werktijdfactor	9
Proefplaatsing of detachering	9
Hoofdstuk 3: Financiële bepalingen	10
Employability-faciliteiten	10
Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek	10
Vergoeding juridisch advies	11
Overige financiële bepalingen	11
Hoofdstuk 4: Beëindiging dienstverband	11
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	11
Opzegtermijn	11
Transitievergoeding	12
Tekenbonus	12
Beëindiging door middel van opzegging (UWV-procedure)	12
Hoofdstuk 5: Voorzieningen na einde dienstverband	12
WW en BWNU	12
Deel C: Plaatsmakersregeling	14
Hoofdstuk 1: Plaatsmakersregeling	14
Toepassingsbereik	14
De procedure	14
Vergoeding	14
Begrippenlijst & Afkortingen	15
Links naar belangrijke regelingen	17
Bijlage 1 – Reglement Adviescommissie Sociaal Plan	18

Inleiding

De hoger onderwijssector in Nederland en daarom ook de VU, heeft, anders dan de afgelopen jaren, te maken met afnemende studentenaantallen. Daarbij is de verwachting dat het aantal internationale studenten afneemt als de Wet Internationalisering in Balans wordt aangenomen. Ook is er een trendbreuk in de toewijzing van (bijzondere) middelen vanuit de overheid. Als gevolg van deze (externe) ontwikkelingen staat de eerste geldstroom (baten vanuit het rijk en uit collegegelden) onder druk. Voor de Vrije Universiteit Amsterdam (VU) betekent dat structureel minder baten uit die eerste geldstroom vanaf 2025. Dit komt boven op de al begrote tekorten voor de periode 2025 – 2027.

Begin 2023 is de VU al gestart met het treffen van kostenbesparende maatregelen en zijn alle faculteiten en diensten gevraagd te inventariseren welke maatregelen op korte termijn konden worden genomen om het tekort te bestrijden. Dit leverde een besparing op van 18 miljoen euro in 2023, oplopend tot 25 miljoen euro voor 2024. Deze besparing kon worden gerealiseerd zonder gedwongen ontslagen.

Begin 2024 werd duidelijk dat er een tweede bezuinigingsronde noodzakelijk is, nu helder is dat het tekort in de jaren 2025-2027 oploopt tot (tenminste) 60 miljoen. Het College van Bestuur (CvB) heeft daarom samen met de faculteiten en diensten verkend welke verdere structurele maatregelen in 2025 en de daaropvolgende jaren genomen kunnen worden. Deze maatregelen lopen uiteen, ook qua timing, omdat elke faculteit en dienst uniek is en er daardoor verschillende benaderingen nodig zijn. In juli 2024 kwam er duidelijkheid over het integrale, VU brede effect van deze bezuiniging. Hoewel werd gehoopt dat de impact op werknemers kon worden beperkt, kan de nieuwe bezuinigingstaakstelling niet worden gerealiseerd zonder dat arbeidsplaatsen vervallen en werknemers hun baan verliezen. De te nemen maatregelen zijn echter urgent en essentieel om te anticiperen op veranderingen in het onderwijslandschap en om de (toekomstige) financiële gezondheid van de universiteit te waarborgen.

Als maatregelen impact hebben op de VU als organisatie, of een belangrijk deel daarvan en gedwongen ontslagen niet kunnen worden uitgesloten, is sprake van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten (hierna: cao). Dat betekent onder andere toepasselijkheid van het daarin opgenomen Kader voor Sociaal Beleid, alsmede alle daarmee samenhangende regelgeving en beleid op het gebied van onder meer herplaatsing en de Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering Nederlandse Universiteiten (BWNU).

In overeenstemming met artikel 9.4 cao heeft tussen de VU en de vakorganisaties overleg plaatsgevonden over de noodzaak van aanvullende maatregelen. Dat overleg heeft geresulteerd in dit sociaal plan. Hiermee is voldaan aan de verplichtingen uit de artikelen 9.2 t/m 9.4 van Hoofdstuk 9 cao, voor alle reorganisaties die gedurende de looptijd van dit sociaal plan ter advisering aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd. Het sociaal plan is uitdrukkelijk ook van toepassing op Werknemers die gedurende de looptijd van dit sociaal plan hun baan verliezen als gevolg van een organisatiewijziging (die niet kwalificeert als "reorganisatie" i.d.z.v. Hoofdstuk 9 cao). Het sociaal plan heeft tot doel het stimuleren van mobiliteit in het algemeen (Deel A) en Werknemers die hun arbeidsplaats verliezen actief te bemiddelen naar een andere functie (Deel B). Het sociaal plan bevat ook een Plaatsmakersregeling (Deel C).

Een speciaal daartoe door werknemersorganisaties en de VU ingestelde Adviescommissie Sociaal Plan zal gedurende de periode dat een Werknemer aanspraak kan maken op de voorzieningen uit dit sociaal plan, beschikbaar zijn om op verzoek van de (ex)werknemer of VU te adviseren over de toepassing van dit sociaal plan en overige individuele gevolgen van reorganisatie.

Werkingsduur sociaal plan

Dit Sociaal Plan gaat in op 1 januari 2025 en loopt door tot en met 31 december 2027. Er geldt een uitlooperperiode voor Werknemers die binnen de werkingsduur worden aangewezen tot Herplaatsingskandidaat als bedoeld in hoofdstuk 2 van Deel B.

Partijen hebben aangegeven regelmatig overleg te zullen plegen over de ontwikkelingen in de uitvoering van dit sociaal plan. Als tijdens de werkingsduur wijzigingen in cao, wet- of regelgeving hiertoe aanleiding geven, treden CvB en vakorganisaties in overleg over eventuele wijziging van dit sociaal plan. Als met de vakorganisaties (in het Lokaal Overleg) geen overeenstemming wordt bereikt, kunnen zowel het CvB als de werknemersdelegatie van het Lokaal Overleg het Sociaal Plan tussentijds opzeggen. In geval van tussentijdse opzegging, blijft het Sociaal Plan gelden voor die werknemers aan wie schriftelijk mededeling is gedaan dat deze is aangewezen tot Herplaatsingskandidaat in de zin van hoofdstuk 2 van Deel B.

Deel A: Mobiliteit-stimuleringsvoorzieningen

Hoofdstuk 1 Toepassingsbereik

- 1.1. Deel A van het sociaal plan is van toepassing op alle Werknemers, ook Werknemers die niet met ontslag bedreigd zijn.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

Persoonlijke begeleiding

- 2.1 Wanneer er voor een medewerker (nog) geen rechtspositionele consequenties worden voorzien kan de medewerker zich aanmelden voor een intakegesprek bij het mobiliteitscentrum. Medewerkers kunnen zich dan inschrijven voor de e-learnings en webinars, een cv-check laten uitvoeren of informatie ontvangen over RVU of flexpensioen.
- 2.2 Wanneer medewerkers een uitgebreide intake willen en een persoonlijk loopbaanplan dan verloopt de aanmelding via de leidinggevende en de HR-adviseur. Ook medewerkers die zich willen oriënteren op een volgende stap in hun loopbaan kunnen zich via hun leidinggevende melden. Na aanmelding volgt een uitnodiging door de mobiliteitsadviseur voor een intakegesprek om de behoefte van de medewerker te inventariseren. Daarnaast is er advies op maat mogelijk over een volgende carrièrestap. Een loopbaanadviestraject of andere voorziening van het Sociaal Plan kunnen hier deel van uit maken.

Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

- 2.3 De Werknemer met een dienstverband van minimaal 6 jaar en die niet meer dan 3 jaar verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd kan, tot uiterlijk tot 15 november 2025, zijn leidinggevende schriftelijk verzoeken om eerder te stoppen met werken. Werkgever en Werknemer kunnen daarbij een bedrag afspreken dat de VU maandelijks aan de Werknemer zal betalen. Dit bedrag is gelijk aan de RVU-drempelvrijstelling van € 2.273 bruto per maand bij een fulltime dienstverband, ervan uitgaande dat de medewerker gedurende de looptijd van de RVU-regeling geen overige inkomsten uit arbeid genereert. Uitgangspunt is dat de Werknemer zelf het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen en dat deze dus geen aanspraak maakt op een WW- en/of BWNU-uitkering.
- 2.4 Het Mobiliteitscentrum kan de Werknemer voorzien van advies over de financiële implicaties van de RVU-regeling, voordat hij een verzoek doet bij zijn leidinggevende. Bijvoorbeeld wat de gevolgen zijn voor het pensioen en op welke manieren de Werknemer de RVU-uitkering kan

aanvullen.

- 2.5 De leidinggevende kan het verzoek van de Werknemer alleen afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De leidinggevende zal in dat geval de Werknemer schriftelijk op de hoogte brengen van de beweegredenen het verzoek niet te honoreren.

Deel B: Procedure bij organisatiewijziging

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Toepassingsbereik

- 1.1 Deel B van het sociaal plan is van toepassing op de Werknemer van wie als gevolg van een organisatiewijziging in het kader van de huidige bijsturingsopdracht van 60 miljoen (volgend uit het besluit van het CvB van 9 juli 2024) de functie vervalt en die in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027, aangewezen wordt tot Herplaatsingskandidaat.
- 1.2 Deel B is niet van toepassing op de Werknemer met wie het dienstverband wordt beëindigd wegens:
 - (a) het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (ook niet als de functie van Werknemer is komen te vervallen als gevolg van een reorganisatie);
 - (b) langdurige arbeidsongeschiktheid (ook niet als de functie van Werknemer is komen te vervallen als gevolg van een reorganisatie tijdens de arbeidsongeschiktheid van de Werknemer);
 - (c) verwijtbaar handelen;
 - (d) disfunctioneren; en/of
 - (e) een verstoorde arbeidsverhouding.
- 1.3 De Werknemer uit de doelgroep van de Participatiewet behoudt een takenpakket van vergelijkbare aard of omvang en kan niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie (art. 9.8 lid 1 d cao).

Vacatures exclusief opengesteld voor Herplaatsingskandidaten

- 1.4 Functies die binnen de VU vacant worden gesteld worden gemeld bij het Mobiliteitscentrum zodat kan worden nagegaan of er een Herplaatsingskandidaat is voor wie de functie mogelijk passend is (matching). Als dit aan de orde is, wordt de vacature twee weken exclusief opengesteld voor de Herplaatsingskandidaat.

Hardheidsclausule

- 1.5 In het geval toepassing van Deel B evident onbillijke consequenties heeft voor een individuele Werknemer, zal de directeur HRMAM van de VU, na een beargumenteerd verzoek van de Werknemer of op eigen initiatief in een voor Werknemer gunstige zin van het sociaal plan afwijken, zonder dat dit enig precedent schept voor andere Werknemers.

Adviescommissie Sociaal Plan

- 1.6 Geschillen die direct verband houden met het toepassen van het sociaal plan en geschillen over overige gevolgen die voor de individuele (ex-)werknemer rechtstreeks voortvloeien uit de organisatiewijziging waarop dit sociaal plan van toepassing is, worden door de (ex)Werknemer of de VU voorgelegd aan de Adviescommissie Sociaal Plan.

- 1.7 De Adviescommissie beoordeelt ook het selectieproces zoals beschreven in artikel 2.23 van Deel B van dit sociaal plan. De Adviescommissie toetst of het Mobiliteitscentrum in redelijkheid tot de selectie heeft kunnen komen en geeft daarover een oordeel. De Adviescommissie kan bij een negatief oordeel adviezen geven aan de Werkgever.
- 1.8 De samenstelling en de taken en bevoegdheden van deze Adviescommissie zijn vastgelegd in **Bijlage 1** van dit sociaal plan.

Hoofdstuk 2: De procedure

Reactie Werknemer op Personeelsplan

- 2.1 Tegelijkertijd met het plan voor de organisatiewijziging, stelt de Werkgever een Personeelsplan op. In dit Personeelsplan is beschreven:
 - (a) van welke Werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - (b) van welke Werknemers de arbeidsplaats vervalt;
 - (c) voor welke Werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt; en
 - (d) op welke wijze met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.

De in het Personeelsplan genoemde Werknemers krijgen 10 dagen de gelegenheid om op het ten aanzien van hen in het Personeelsplan gestelde, een reactie te geven. Als de reactie van Werknemer daartoe aanleiding geeft, zal de Werkgever het ten aanzien van de Werknemer in het Personeelsplan bepaalde, heroverwegen.

- 2.2 Om het Personeelsplan goed te kunnen beoordelen wordt de Werknemer daarbij ook inzage gegeven in het concept (Re)organisatieplan.

Aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat

- 2.3 Nadat een definitief (re)organisatiebesluit is genomen, wordt het Personeelsplan vastgesteld. De Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen wordt daarmee Herplaatsingskandidaat.
- 2.4 De leidinggevende voert een gesprek met de Werknemer die Herplaatsingskandidaat is. Bij het gesprek kan een HR Adviseur aanwezig zijn. De Werknemer ontvangt in dit gesprek een kopie van dit sociaal plan. De aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat, alsmede de ingangsdatum en de termijn van het Herplaatsingsonderzoek, worden schriftelijk bevestigd (artikel 9.10 lid 2 cao).
- 2.5 Herplaatsingskandidaten hebben voorrang bij het invullen van interne vacatures. Het moet dan gaan om een op papier en volgens het Mobiliteitscentrum Passende functie.

Ontslagbeschermingstermijn

- 2.6 Er geldt voor de Werknemer een Ontslagbeschermingstermijn van 3 maanden. Gedurende deze termijn mag de Werknemer niet ontslagen worden wegens de Reorganisatie of organisatiewijziging door middel van opzegging (artikel 9.10 lid 1 cao).
- 2.7 Voor de Werknemer die bij aanvang van de in het voorgaande artikel bedoelde periode langer dan 15 jaar in dienst is en 5 jaar of korter verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd, bedraagt deze periode 8 maanden (artikel 9.10 lid 4 cao).
- 2.8 De ontslagbeschermingstermijn vangt aan op de 1^e dag van de maand volgend op de maand waarin de schriftelijke bevestiging van de aanwijzing als Herplaatsingskandidaat is verzonden (art. 9.10 lid 2 cao).

Vrijstelling van werk

- 2.9 Na ontvangst van de schriftelijke bevestiging van de aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat, wordt de Herplaatsingskandidaat vrijgesteld van werk, behoudens een goede overdracht en afrondende werkzaamheden. Dit om op een goede manier invulling te kunnen geven aan het herplaatsingsonderzoek (art. 9.11 cao).
- 2.10 Gedurende het Herplaatsingsonderzoek kunnen aan de Herplaatsingskandidaat wel tijdelijk andere werkzaamheden worden opgedragen. Deze werkzaamheden mogen geen belemmering vormen voor het vinden van ander werk. Zij dienen ertoe bij te dragen dat de Herplaatsingskandidaat zijn arbeidsmarktpositie behoudt of verbetert of de kansen op herplaatsing vergroot. Door de uitoefening van tijdelijk andere werkzaamheden wordt de ontslagbeschermingstermijn c.q. duur van het herplaatsingsonderzoek niet verlengd.
- 2.11 Op verzoek van de Herplaatsingskandidaat wordt deze in staat gesteld vakantie-uren op te nemen gedurende de tijd dat hij anders tijdelijk andere werkzaamheden opgedragen zou krijgen.

Herplaatsingsonderzoek

- 2.12 Het herplaatsingsonderzoek loopt gedurende de Ontslagbeschermingstermijn tot het einde van het dienstverband (artikel 9.11 cao). Gedurende dit onderzoek worden de mogelijkheden van herplaatsing in een andere, Passende functie zorgvuldig onderzocht. Het Herplaatsingsonderzoek is zowel op interne- als op externe herplaatsing gericht en houdt voor zover mogelijk rekening met specifieke wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de Herplaatsingskandidaat. Het Herplaatsingsonderzoek wordt in lijn met het Herplaatsingsbeleid uitgevoerd, tenzij hiervan in dit sociaal plan wordt afgeweken.
- 2.13 Na de aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat vindt bij het Mobiliteitscentrum zo spoedig mogelijk een gesprek plaats. Afspraken over de begeleiding en activiteiten die de Werknemer gaat ondernemen in het kader van hun herplaatsing worden neergelegd in een individueel Begeleidingsplan. Binnen 4 weken na de aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat wordt het Begeleidingsplan ter ondertekening aan de Herplaatsingskandidaat voorgelegd. Als het Mobiliteitscentrum deze termijn niet haalt - zonder dat de kandidaat hiervan een verwijt kan worden gemaakt - wordt de ontslagbeschermingstermijn verlengd met de duur van de vertraging. Tijdens het herplaatsingsonderzoek wordt de voortgang bewaakt, vastgelegd en regelmatig besproken.
- 2.14 De begeleiding is gericht op het vinden van ander werk en kan verschillende activiteiten inhouden zoals o.a.:
- (a) matching op passende vacatures binnen of buiten de VU;
 - (b) het volgen van een loopbaanadviestraject, inclusief sollicitatieactiviteiten en sollicitatietraining;
 - (c) het volgen van scholing gericht op (het verwerven van) een andere Passende functie;
 - (d) begeleiding van een extern (outplacement-)bureau;
 - (e) advies bij het starten van een eigen onderneming of vestiging als zelfstandig beroepsbeoefenaar; en/of
 - (f) financieel advies.
- 2.15 De bovenstaande, niet limitatief opgesomde activiteiten kunnen – in overleg met het Mobiliteitscentrum en binnen de financiële kaders van dit sociaal plan - naast elkaar ingezet worden.
- 2.16 Als een Herplaatsingskandidaat binnen de termijn van het Herplaatsingsonderzoek de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan op verzoek van de Werknemer worden besloten af te zien van het Herplaatsingsonderzoek.

Sancties bij niet meewerken aan Herplaatsingsonderzoek

- 2.17 Als de Herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de Mobiliteitscentrum niet voldoende meewerkt aan zijn eigen employability, ook niet nadat deze daarop is aangesproken, vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek en de op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen. De Werkgever kan het dienstverband dan voor het einde van de ontslagbeschermingstermijn beëindigen met inachtneming van de opzegtermijn. De ex-Werknemer wordt niet op de hoogte gehouden van vacatures binnen de VU en niet aangemerkt als interne kandidaat. Deze sancties volgen uit art. 9.14 lid 3 cao.

Passende functie

- 2.18 Van een Passende functie (art. 9.12 cao) is sprake als de Herplaatsingskandidaat naar het oordeel van het Mobiliteitscentrum:
- (a) beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen;
 - (b) naar het oordeel van de Mobiliteitscentrum binnen 12 maanden via om-, her- of bijscholing over de vereiste kennis en kunde kan beschikken; en
 - (c) deze functie de Werknemer in verband met diens persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen.
- 2.19 Bij de beoordeling of een functie passend is, kunnen voorts de volgende zaken een rol spelen:
- (a) de aard van de functie waarbij het mogelijk is dat de functie van de Werknemer wijzigt;
 - (b) het vaste dan wel tijdelijke karakter van de functie waarbij de duur in ieder geval meer dan 26 weken moet bedragen of er moet uitzicht bestaan op een voorzetting, waardoor de totale duur langer dan 26 weken zal zijn;
 - (c) de hoogte van de beloning waarbij een 1 schaal lager gewaardeerde functie als passend wordt beschouwd;
 - (d) de omvang van het dienstverband waarbij een iets hogere of lagere werktijdfactor, maximaal 0,1 fte, afhankelijk van de omstandigheden nog als passend kan worden gezien;
 - (e) reisduur; en
 - (f) persoonsgebonden factoren, zoals gezinssituatie, gezondheid, ander werk en/of gewetensbezwaren.
- 2.20 Als binnen de VU een Passende functie wordt gevonden en deze ook beschikbaar is, vindt er tussen het Mobiliteitscentrum, de Herplaatsingskandidaat en de eenheid waar de vacature zich voordoet een gesprek plaats om te beoordelen of de functie inderdaad passend is. Is dat het geval, dan wordt de Herplaatsingskandidaat op de functie geplaatst. Het Mobiliteitscentrum – de eenheid gehoord hebbende - heeft hierin de doorslaggevende stem. Zie artikel 2.22 voor het geval verschil van mening bestaat over de passendheid van de functie. Wijst de Herplaatsingskandidaat een Passende functie af, dan kan hij geen aanspraak meer maken op de financiële voorzieningen bedoeld in hoofdstukken 3, 4 en 5 van dit sociaal plan. Het dienstverband kan direct, na het verkrijgen van de nodige ontslagvergunning van de UWV, met inachtneming van de opzegtermijn, worden opgezegd. De werknemer wordt dan dus verwijtbaar werkloos.
- 2.21 Als binnen de VU een tijdelijke Passende functie wordt gevonden en de tijdelijke werkzaamheden hebben een duur van langer dan 6 maanden doch maximaal 12 maanden, dan wordt de Herplaatsingskandidaat op die tijdelijke functie geplaatst. Als de plaatsing na een periode van maximaal 12 maanden niet wordt voortgezet, wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het Herplaatsingsonderzoek verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat de tijdelijke functie is verricht. De verlenging bedraagt maximaal 12 maanden.

- 2.22 Geschillen over de passendheid van de functie, die niet in onderling overleg kunnen worden opgelost, kunnen (uitsluitend) worden voorgelegd aan de Adviescommissie.
- 2.23 Bij een functie die passend is voor meerdere Herplaatsingskandidaten beoordeelt het Mobiliteitscentrum welke kandidaat redelijkerwijs in aanmerking komt voor de functie.. Voordat het Mobiliteitscentrum over gaat tot plaatsing, legt het Mobiliteitscentrum - na overleg met de aanwervende eenheid - de overwegingen die ten grondslag liggen aan de selectie, voor aan de Adviescommissie (artikel 1.7). Bij een positief oordeel zal de geselecteerde kandidaat geplaatst worden. Bij een negatief oordeel dient het Mobiliteitscentrum de selectie te heroverwegen met inachtneming van de eventuele adviezen van de Adviescommissie.

Suppletie bij herplaatsing in functie met lagere salarisschaal en/of werktijdfactor

- 2.24 Als een herplaatsingskandidaat op een Passende functie met een waardering van 1 salarisschaal lager is geplaatst, behoudt de Herplaatsingskandidaat het salaris behorende bij de oorspronkelijke functie. De Herplaatsingskandidaat behoudt ook het recht op periodieke verhoging(en) als bedoeld in artikel 3.3 cao, mits de Herplaatsingskandidaat het maximum van de oorspronkelijke salarisschaal nog niet heeft bereikt. De oorspronkelijke periodiekdatum blijft gelden.
- 2.25 Op zowel de VU als de Herplaatsingskandidaat rust een inspanningsverplichting om de Herplaatsingskandidaat 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 de VU als de de Herplaatsingskandidaat gezocht worden naar een dergelijke Passende functie. In dit kader blijft de Herplaatsingskandidaat gedurende deze periode aangemeld als Herplaatsingskandidaat.
- 2.26 Als de Herplaatsingskandidaat herplaatst wordt op een Passende functie met een lagere werktijdfactor waarbij hij minder dan 5 uur (uitgaande van de basisvariant) van zijn arbeidsuren per week verliest, behoudt deze recht op het salaris berekend o.b.v. de oude werktijdfactor. Aan de Herplaatsingskandidaat kunnen aanvullende taken worden opgedragen, mits deze ook redelijkerwijs van de kandidaat kunnen worden verlangd. De Herplaatsingskandidaat is verplicht deze te accepteren. Als de Herplaatsingskandidaat de aanvullende taken weigert, vervalt dit recht en wordt de omvang van het dienstverband aangepast aan de omvang van de nieuwe functie. De Werknemer kan voor het verlies van deze uren aanspraak maken op de wettelijke Transitievergoeding.
- 2.27 Bij plaatsing op een functie waarbij 5 uur of meer van zijn arbeidsuren per week verliest, heeft de Herplaatsingskandidaat voor deze uren aanspraak op een WW- en/of BWNU-uitkering. De omvang van het dienstverband wordt aangepast aan de omvang van de nieuwe functie en de Werknemer kan voor het verlies van deze uren aanspraak maken op de wettelijke Transitievergoeding.
- 2.28 De Herplaatsingskandidaat die aansluitend op het dienstverband bij de VU een nieuw dienstverband bij een andere werkgever aanvaardt met een lager salaris, heeft op grond van artikel 13 lid 2 BWNU per maand recht op aanvulling tot 100% van het loonsuppletie-dagloon. Het loonsuppletie-dagloon is het dagloon dat wordt vastgesteld op basis van de bezoldiging die de (ex-)Herplaatsingskandidaat bij de VU ontving, plus vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Het Mobiliteitscentrum kan hierover nadere informatie verstrekken.

Proefplaatsing of detachering

- 2.29 Als in redelijkheid vooraf onvoldoende duidelijk is of een functie al dan niet een Passende functie is en/of de Herplaatsingskandidaat geschikt is voor de functie, kan herplaatsing geschieden in de

vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden. De leidinggevende van de aanwervende eenheid en de Herplaatsingskandidaat maken vooraf duidelijke schriftelijke afspraken over de onderwerpen waarop het functioneren van de Herplaatsingskandidaat zal worden beoordeeld. Hierbij worden zo nodig ook schriftelijk afspraken gemaakt over om-, her- of bijscholing om binnen 12 maanden geschiktheid voor de functie te realiseren.

- 2.30 Als de leidinggevende van de aanwervende eenheid na een proefplaatsing oordeelt dat de functie geen passende functie is, wordt de Herplaatsingskandidaat daarover schriftelijk en onderbouwd geïnformeerd en wordt het Herplaatsingsonderzoek hervat.
- 2.31 Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de Werknemer ook buiten de VU worden gedetacheerd als dit perspectief biedt op een Passende functie bij een andere werkgever in Nederland. Dit kan alleen met instemming van de Werknemer. De met de Werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.
- 2.32 Een proefplaatsing of detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt opgeschort met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze opschorting bedraagt maximaal 12 maanden.

Hoofdstuk 3: Financiële bepalingen

Employability-faciliteiten

- 3.1 In het kader van het Herplaatsingsonderzoek zal het Mobiliteitscentrum en de Herplaatsingskandidaat onderzoeken welke van de activiteiten genoemd in artikel 2.14 van dit sociaal ondernemen kunnen worden in verband met diens herplaatsing. Bij outplacement en/of opleiding gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
 - (a) voor vergoeding van een outplacementtraject moet sprake zijn van een erkend outplacementbureau. Het is ter beoordeling van het Mobiliteitscentrum of sprake is van een erkend outplacementbureau.
 - (b) voor vergoeding van een opleiding moet sprake zijn van een opleidingsinstituut in Nederland en de opleiding moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de (externe) arbeidsmarkt. In overleg kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt over een opleiding bij een opleidingsinstituut buiten Nederland.
- 3.2 Voor elke Herplaatsingskandidaat is een employability budget van maximaal € 5.000 (inclusief btw) beschikbaar. Van welke employability faciliteiten gebruik wordt gemaakt (zie ook artikel 2.14), wordt bepaald aan de hand van persoonlijke omstandigheden van de Herplaatsingskandidaat die de arbeidsmarktpositie beïnvloeden. Hierbij kan gedacht worden aan opleidingsniveau, leeftijd en werkervaring. De afspraken hierover worden opgenomen in het individueel Begeleidingsplan.
- 3.3 Indien een Herplaatsingskandidaat een overstap wil maken naar een andere Nederlandse universiteit en de “BWNU-aanspraken” vormen hiervoor een belemmering, maakt de VU, indien redelijkerwijs mogelijk, afspraken met de betreffende universiteit om deze belemmering weg te nemen. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Mobiliteitspremie bij vrijwillig vertrek

- 3.4 De Herplaatsingskandidaat die binnen de ontslagbeschermingstermijn op eigen initiatief ontslag neemt, heeft, onder de voorwaarde dat zijn ontslag geen uitkeringslasten voor de VU genereert (WW, BWNU of ZANU), recht op een mobiliteitspremie op grond van artikel 9.9 cao. De hoogte van de mobiliteitspremie wordt berekend aan de hand van de tabel in Bijlage K bij de cao en is

afhankelijk van:

- (a) de hoogte van het bruto maandsalaris;
- (b) het aantal dienstjaren tot een maximum van 12 jaren; en
- (c) het tijdstip met ingang waarvan de Werknemer ontslag neemt.

- 3.5 De mobiliteitspremie kan nooit meer zijn dan het totale brutobedrag dat de Herplaatsingskandidaat aan Salaris zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van het Herplaatsingsonderzoek, als hij geen ontslag op eigen initiatief had genomen. De mobiliteitspremie kan ook nooit meer bedragen dan het Salaris dat de Werknemer had ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd en mag de wettelijke geregelde maxima niet overschrijden.
- 3.6 De mobiliteitspremie is uitgedrukt in aantal bruto maandsalarissen, exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. In het geval de Herplaatsingskandidaat een deeltijddienstverband heeft, geldt het deeltijd bruto maandsalaris.

Vergoeding juridisch advies

- 3.7 De Herplaatsingskandidaat (die niet verzekerd is voor de kosten van rechtsbijstand) komt in aanmerking voor een vergoeding van maximaal € 750,- (inclusief kantoorkosten en BTW) ten behoeve van het inwinnen van juridisch advies.

Overige financiële bepalingen

- 3.8 Een eventuele terugbetalingsverplichting in verband met vergoeding van studiefaciliteiten of verhuiskosten, komt te vervallen.
- 3.9 In overleg kan een maatwerkafsprake gemaakt worden tot vergoeding van reiskosten voor een externe sollicitatie buiten Nederland.
- 3.10 Vergoedingen zoals bedoeld in deze hoofdstuk worden niet in mindering gebracht op een eventuele transitievergoeding zoals bedoeld in Hoofdstuk 4 van dit sociaal plan.

Hoofdstuk 4: Beëindiging dienstverband

Vaststellingsovereenkomst (VSO)

- 4.1 Met het oog op beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden zal het Mobiliteitscentrum aan de Herplaatsingskandidaat tenminste 3 weken vóór afloop van de Ontslagbeschermingstermijn een vaststellingsovereenkomst (VSO) voorleggen. De Herplaatsingskandidaat wordt hiertoe uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek.
- 4.2 De Herplaatsingskandidaat heeft tenminste 14 dagen de tijd om de VSO te bespreken met een juridisch adviseur en de VSO te ondertekenen. Vanaf de datum van overeenstemming gaat er een termijn van 14 dagen lopen waarbinnen de Herplaatsingskandidaat de VSO kan ontbinden (zonder opgave van redenen) door middel van een schriftelijke verklaring gericht aan het Mobiliteitscentrum (art. 7:670b BW).

Opzegtermijn

- 4.3 Bij het vaststellen van de einddatum wordt rekening gehouden met de volgende (fictieve) opzegtermijn (art. 8 lid 1 en 2 en art. 9.10 lid 5 cao):
- (a) in geval de Herplaatsingskandidaat bij het begin van de opzegtermijn een dienstverband had van minimaal 15 jaar: 4 maanden;

- (b) in geval de Herplaatsingskandidaat bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer is dienst was: 3 maanden;
 - (c) in overige gevallen: 2 maanden; of
 - (d) in geval het dienstverband is aangegaan na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd: 1 maand.
- 4.4 De Herplaatsingskandidaat blijft ook nadat dat hij de VSO heeft ontvangen en getekend tot aan het einde van de opzegtermijn en zijn dienstverband recht houden op de voorzieningen zoals opgenomen in dit sociaal plan.

Transitievergoeding

- 4.5 De Herplaatsingskandidaat van wie het dienstverband eindigt heeft aanspraak op de wettelijke Transitievergoeding als deze na einde dienstverband geen aanspraak heeft op een aansluitende BWNU-uitkering zoals bedoeld in artikel 6 van de BWNU 2020, of wel aanspraak heeft op een aansluitende BWNU-uitkering, maar daarvan schriftelijk (in de VSO) afstand doet.
- 4.6 In het gesprek waarin de Herplaatsingskandidaat de VSO ontvangt, ontvangt hij tevens een berekening van de Transitievergoeding. De Transitievergoeding bedraagt 1/3 van de bezoldiging per maand voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. De Transitievergoeding kent een maximum, dat jaarlijks met ingang van 1 januari door de Minister van SZW wordt vastgesteld (artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek).

Tekenbonus

- 4.7 Als de Herplaatsingskandidaat uiterlijk op de laatste dag van de ontslagbeschermingstermijn de VSO ondertekent en vervolgens geen gebruik maakt van de (14 dagen) bedenktijd, heeft deze recht op tekenbonus. De tekenbonus bedraagt 0,5 bruto maandsalaris (exclusief toelagen, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering). Als recht bestaat op de tekenbonus wordt deze uitgekeerd met de eindafrekening van het dienstverband.

Beëindiging door middel van opzegging (UWV-procedure)

- 4.8 Als de Herplaatsingskandidaat niet uiterlijk op de laatste dag van de ontslagbeschermingstermijn de VSO tekent, zal de VU, nadat de vereiste toestemming van het UWV is verkregen, het dienstverband met de Herplaatsingskandidaat beëindigen door middel van opzegging. Daarbij zal in overeenstemming met artikel 7:672 lid 4 BW, de toepasselijke opzegtermijn in acht worden genomen, verminderd met de proceduredtijd bij het UWV, mits tenminste 1 maand opzegtermijn resteert.
- 4.9 Als de VU om wat voor reden ook onverhoopt geen toestemming van het UWV krijgt het dienstverband op te zeggen, blijft de Werknemer vooralsnog in dienst en zal de VU zich beraden op eventuele vervolgstappen.

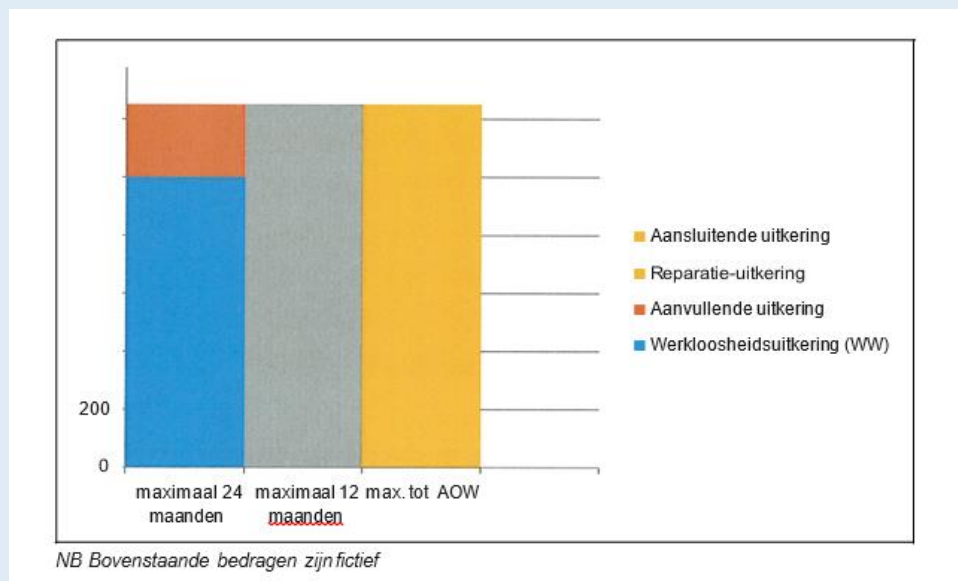
Hoofdstuk 5: Voorzieningen na einde dienstverband

WW en BWNU

- 5.1 Als de Herplaatsingskandidaat binnen de ontslagbeschermings- en opzegtermijn geen ander werk vindt en dus werkloos wordt, kan hij, voor zover aan de in deze regeling gestelde voorwaarden wordt voldaan, in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW) en, onder bepaalde voorwaarden, ook voor een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering krachtens de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse

Universiteiten (BWNU).

- 5.2 De hoogte van de WW-uitkering wordt bepaald door het Salaris dat verdiend werd door de Herplaatsingskandidaat. De WW-uitkering wordt gemaximeerd op het zogenaamde maximumdagloon. Meer informatie over de WW is te vinden op uwv.nl.
- 5.3 Als het laatstverdiende dagloon boven de maximumdagloongrens voor de WW ligt, voorziet de BWNU in een aanvullende BWNU-uitkering (artikel 3 BWNU). De WW-uitkering wordt dan de eerste twee maanden aangevuld tot 75% en daarna tot 70% van het laatstverdiende individuele dagloon (zie afbeelding).
- 5.4 Mogelijk bestaat na afloop van de WW-uitkering aanspraak op de zogenaamde reparatie-uitkering (artikel 5 BWNU). Deze reparatie-uitkering compenseert de verkorting van de WW-uitkering, het zogenaamde 'derde WW-jaar', die op 1 januari 2016 is doorgevoerd (zie afbeelding).
- 5.5 Herplaatsingskandidaten met een diensttijd van ten minste 7 jaar die op de eerste werkloosheidsdag 45 jaar of ouder zijn kunnen na afloop van de WW-uitkering of de reparatie-uitkering mogelijk nog recht hebben op een aansluitende BWNU-uitkering (artikel 6 BWNU). De duur van deze aansluitende BWNU-uitkering is afhankelijk van de duur van de diensttijd en leeftijd:
- (a) 2 jaar bij diensttijd van ten minste 7 jaar en een leeftijd van 45-49 jaar;
 - (b) 3 jaar bij diensttijd van ten minste 7 jaar en een leeftijd van ten minste 50 jaar; of
 - (c) tot de AOW-gerechtigde leeftijd bij een diensttijd van ten minste 12 jaar en wanneer binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.



- 5.6 Als na het einde dienstverband een Passende functie beschikbaar komt, zal de VU de ex-Werknemer die een WW-uitkering, een aanvullende uitkering, een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering ontvangt uit hoofde van zijn dienstbetrekking bij de VU, in dienst nemen conform artikel 9 lid 3 BWNU. De ex-Werknemer die een WW-uitkering, een aanvullende uitkering, een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering ontvangt, is verplicht deze Passende functie te aanvaarden.
- 5.7 Tot uiterlijk twee jaar na de ontslagdatum zal de ex-Werknemer – voor zover hij werkloos is - op zijn verzoek geïnformeerd worden over vacature binnen de VU. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd (artikel 9.14 lid 4).

- 5.8 De ex-Werknemer die recht heeft op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering, een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering en die een nieuw dienstverband bij een andere werkgever met een lager salaris dan het loonsuppletie-dagloon aanvaardt, heeft recht op een aanvulling tot 100% van het loonsuppletie-dagloon uit het dienstverband bij de VU waaruit hij werkloos is geworden (art. 13 lid 1 BWNU).

Deel C: Plaatsmakersregeling

Hoofdstuk 1: Plaatsmakersregeling

Toepassingsbereik

- 1.1 Een Werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt, komt in aanmerking voor de Plaatsmakersregeling, als deze voldoet aan de (alle) volgende voorwaarden:
- (a) dat de Werknemer behoort tot een groep van onderling Uitwisselbare functies waar arbeidsplaatsen zijn vervallen;
 - (b) dat er plaats wordt gemaakt voor een Herplaatsingskandidaat uit die groep, zodanig dat de Herplaatsingskandidaat zijn arbeidsplaats daardoor behoudt;
 - (c) dat sprake is van een gelijkwaardige situatie, zoals een gelijksoortig contract (bepaalde tijd/onbepaalde tijd) en vergelijkbare arbeidsomvang;
 - (d) dat dit niet leidt tot hogere kosten voor de Werkgever, bijvoorbeeld door hogere/langere WW-en/of BWNU-rechten en/of problemen met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden die gecontinueerd (moeten) worden;
 - (e) dat de Werknemer bereid is zelf ontslag te nemen of een VSO te ondertekenen;
 - (f) dat de Herplaatsingskandidaat van wie de arbeidsplaats vervalt het ermee eens is; en
 - (g) dat de Werkgever het verzoek niet afwijst op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De procedure

- 1.2 De Werknemer kan uiterlijk tot 4 weken nadat een andere, boventallige Werknemer de aanzegging tot Herplaatsingskandidaat heeft ontvangen, verzoeken om gebruik te mogen maken van de Plaatsmakersregeling. De Werknemer dient dit verzoek schriftelijk in bij zijn leidinggevende.
- 1.3 De leidinggevende beoordeelt of de Werknemer aan de voorwaarden voldoet. Als dat zo is, volgt een gesprek tussen de plaatsmaker en het Mobiliteitscentrum om de voorwaarden, inclusief berekeningen, door te nemen.

Vergoeding

- 1.4 De plaatsmaker kan aanspraak maken op de Mobiliteitspremie die geldt bij vrijwillig vertrek (artikel 9.9 cao), met dien verstande dat de Mobiliteitspremie in beginsel niet hoger mag zijn dan de vergoeding waarop de Werknemer voor wie hij plaats maakt op basis van dit sociaal plan aanspraak kon maken.
- 1.5 Indien de plaatsmaker die aanspraak maakt op de Mobiliteitspremie en tevens gebruikmaakt van het ABP-keuzepensioen, dient voorafgaand aan toekenning van de premie een RVU-toets plaats te vinden. De premie wordt gemaximeerd op het bedrag dat zonder risico op RVU-heffing kan worden gegeven.

Begrippenlijst & Afkortingen

Adviescommissie Sociaal Plan: de commissie die is ingesteld door het College van Bestuur en tot taak heeft, op verzoek van de (ex)werknemer of de Vrije Universiteit Amsterdam, te adviseren over de toepassing van dit sociaal plan en overige individuele gevolgen van de reorganisatie.

Begeleidingsplan: de schriftelijke vastlegging van de situatie van de Herplaatsingskandidaat, de wensen en mogelijkheden van de Herplaatsingskandidaat en de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot herplaatsing.

Cao: De Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten

CvB: College van Bestuur van de Vrije Universiteit Amsterdam

Dienstverband: een arbeidsovereenkomst met de Vrije Universiteit Amsterdam (artikel 1.1 lid 1 sub g cao).

Herplaatsingsbeleid: de beleidsregels voor de re-integratie van (o.a.) met ontslag bedreigde werknemers van de Vrije Universiteit Amsterdam.

Herplaatsingsonderzoek: de inspanningen door het Mobiliteitscentrum en de Herplaatsingskandidaat die gericht zijn op het vinden van een (intern of extern) Passende functie voor de Herplaatsingskandidaat van wie de arbeidsplaats komt te vervallen. Het Herplaatsingsonderzoek vindt plaats tijdens de ontslagbeschermingstermijn en de opzegtermijn.

Herplaatsingskandidaat: de Werknemer die (schriftelijk) de mededeling heeft ontvangen dat hij is aangewezen tot Herplaatsingskandidaat en daarmee met ontslag bedreigd is (artikel 9.10 lid 2 cao).

Lokaal Overleg (LO): het overleg tussen de Vrije Universiteit Amsterdam en de werknemersorganisaties (artikel 1.1 lid 1 sub j cao).

Mobiliteitscentrum: Het Mobiliteitscentrum is een zelfstandige (project) organisatie binnen HRMAM. Het biedt ondersteuning aan werknemers in het kader van vrijwillige mobiliteit en is de formele werkgever van de Herplaatsingskandidaat na overdracht naar het Mobiliteitscentrum. Het Mobiliteitscentrum past het Herplaatsingsbeleid en het sociaal plan toe en begeleidt Herplaatsingskandidaten bij het Herplaatsingsonderzoek.

Ontslagbeschermingstermijn: de termijn waarbinnen de Vrije Universiteit Amsterdam het dienstverband met een Herplaatsingskandidaat niet mag beëindigen wegens reorganisatie door middel van opzegging.

OR: Ondernemingsraad van de Vrije Universiteit Amsterdam

Organisatiewijziging: een verandering in de organisatie waarbij geen adviesrecht van de Ondernemingsraad geldt o.g.v. artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, maar waarbij wel arbeidsplaatsen vervallen.

Personeelsplan: het Personeelsplan beschrijft, op basis van het (Re)organisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele Werknemers (artikel 9.5 cao).

Reorganisatie: een belangrijke organisatiewijziging, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de VU of op een belangrijk onderdeel daarvan, waarbij gedwongen ontslag voorzien is (artikel 9.1 cao).

Reorganisatieplan: het plan zoals bedoeld in artikel 9.5 cao waarin de beoogde verandering van de organisatie nauwkeurig wordt omschreven.

Salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 4 van Bijlage A van de cao. (artikel 1.1 lid 1 sub m cao)

Transitievergoeding: In artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever eindigt vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, aanspraak heeft op een Transitievergoeding. De vergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de overgang naar ander betaald werk te vergemakkelijken. Zie voor de berekening van de Transitievergoeding de toelichting in Hoofdstuk 4.

Uitwisselbare functies: functies die vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie, het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Vaststellingsovereenkomst (VSO): een overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW waarin een werkgever en werknemer in onderling overleg afspraken maken over de beëindiging van het dienstverband van de werknemer.

VU: de Vrije Universiteit Amsterdam

Werkgever: De eenheid (bedrijfsvestiging) van de VU waar de Werknemer feitelijk werkzaam is.

Werknemer: diegene die een dienstverband heeft met de VU. Waar in dit sociaal plan wordt gesproken over "hij", "Werknemer" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "Werkneemster" en "haar" of "die", "hen", of "hun" te worden gelezen.

Links naar belangrijke regelingen

1. [CAO Nederlandse Universiteiten](#)
2. [Bijlage K bij de CAO Nederlandse Universiteiten](#)
3. [VU Herplaatsingsbeleid](#)
4. [Werkloosheidswet](#)
5. [Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten](#)

Bijlage 1 – Reglement Adviescommissie Sociaal Plan

1. Instelling

De Vrije Universiteit Amsterdam (VU) stelt voor de looptijd (en uitlooptijd) van dit Sociaal Plan een Adviescommissie Sociaal Plan in. De (on)kosten 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 (niet tevens lid van de OR of het LO) op voorstel van de vakorganisaties; en
- Een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter (beiden niet werkzaam bij de VU) die worden gekozen door de hiervoor genoemde leden. De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter hebben bij voorkeur allebei een juridisch achtergrond.

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 vakorganisatie-leden.

De commissie wordt bijgestaan door een secretaris.

3. Taak

De taak van de commissie is het:

- (a) Op verzoek van de (ex-)werknemer dan wel de VU, adviseren over de uitvoering van de in het Sociaal Plan 2025 – 2027 vastgelegde afspraken door de VU en/of de (ex-)werknemer; en het
- (b) Beoordelen van het door het Mobiliteitscentrum uitgevoerde selectieproces zoals beschreven in Deel B, artikel 2.23 van het Sociaal Plan. De Adviescommissie toetst daarbij of het Mobiliteitscentrum in redelijkheid tot de selectie heeft kunnen komen, gelet op de uitgangspunten van het Sociaal Plan.

De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden jaarlijks verslag uit aan de VU en geanonimiseerd aan de OR en de vakorganisaties.

4. Adviesverzoek

Een verzoek om advies zoals bedoeld onder 3. (a), wordt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken nadat een geschil over de wijze van uitvoering van het Sociaal Plan 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 waar het geschil betrekking op heeft en/of een omschrijving van het gevolg waar het adviesverzoek van de Werknemer op ziet;
- De specifieke vraag over de toepassing van de betreffende bepaling of het betwiste gevolg;
- De motivatie voor het verzoek om advies;
- De relevante stukken behorend bij het verzoek; en
- Datum en handtekening van de verzoeker.

5. Beoordelingsverzoek

Het Mobiliteitscentrum dient een verzoek om beoordeling zoals bedoeld onder 3. (b) in bij de secretaris van de commissie.

Het verzoek wordt schriftelijk ingediend en bevat:

- De naam, functie, en organisatieonderdeel van de betrokken Herplaatsingskandidaten;
- De uitkomst van het selectieproces;
- De visie van de aanwervende eenheid; en
- De in het selectieproces gemaakte keuzes en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen.

6. Procedure/werkwijze van de commissie

- i. Onmiddellijk na ontvangst van een advies- of beoordelingsverzoek, informeert de secretaris de voorzitter of plaatsvervangend voorzitter en wordt bepaald op welke dag en uur het verzoek ter vergadering zal worden behandeld. Die dag zal bij voorkeur niet later worden bepaald dan twee weken nadat het verzoek door de secretaris is ontvangen.

Vervolg procedure adviesverzoek (3. (a))

- i. Onmiddellijk na ontvangst van het adviesverzoek van de (ex-)werknemer zendt de secretaris een afschrift aan de VU. Als het verzoek is ingediend door de VU, ontvangt de (ex-) werknemer op wie het verzoek betrekking heeft een afschrift.
- ii. De secretaris nodigt (ex-)werknemer en VU uit voor de vergadering waar het adviesverzoek wordt behandeld.
- iv. Zowel (ex-)werknemer als VU kunnen tot uiterlijk een week voor de vergadering aanvullende informatie indienen bij de secretaris.
- v. Tijdens de vergadering worden de betrokken (ex-)werknemer en de VU in de gelegenheid gesteld hun standpunt nader toe te lichten, waarbij zij zich beiden door een raadsman kunnen laten bijstaan of vertegenwoordigen.
- vi. De commissie kan zo nodig al dan niet op verzoek van VU of (ex-)werknemer personen uitnodigen aanwezig te zijn bij een vergadering.

De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar, tenzij de commissie anders beslist.

7. Uitbrengen advies/oordeel

Bij een adviesverzoek zoals bedoeld onder 3. (a) brengt de commissie binnen twee weken na de dag waarop het ter vergadering is behandeld aan (ex-)werknemer en VU schriftelijk advies uit over de voorlegde kwestie.

Bij een beoordelingsverzoek zoals bedoeld onder 3. (b) informeert de commissie binnen een week na de dag waarop het ter vergadering is behandeld schriftelijk het Mobiliteitscentrum over het oordeel en eventueel advies.

Wanneer de totstandkoming van het advies dan wel oordeel, bijvoorbeeld in verband met nader onderzoek, meer tijd vergt, worden VU en (ex-)werknemer hiervan op de hoogte gesteld.

8. Besluit/Plaatsing

Bij een adviesverzoek zoals bedoeld onder 3. (a) neemt de VU zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie op grond daarvan een besluit. Van het advies

van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Als de VU afwijkt van het advies dan doet de VU hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de (ex-)werknemer en de commissie.

Bij een beoordelingsverzoek zoals bedoeld onder 3. (b) gaat het Mobiliteitscentrum over tot plaatsing van de Herplaatsingskandidaat, dan wel, in het geval van een negatief oordeel, zal het Mobiliteitscentrum de selectie heroverwegen met in achtneming van het advies van de commissie.

9. Geheimhouding

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