

Vragen leden LO n.a.v. het Sociaal Plan

(Antwoorden VU d.d. 13-02-2025)

Stemming Sociaal plan: als door de vakbondsleden tegen dit sociaal plan wordt gestemd, mag de VU dan medewerkers ontslaan in het kader van een reorganisatie of organisatiewijziging zo lang er geen nieuw sociaal plan ligt?

Als er tegen het Sociaal Plan wordt gestemd zal dat mogelijk wel het proces vertragen. Uitstel van maatregelen die hard nodig zijn in het kader van de bijsturing zal echter naar verwachting tot verdergaande maatregelen voor medewerkers leiden. Bovendien zullen medewerkers door uitstel langer in onzekerheid verkeren. Beiden zijn niet wenselijk. Een stem tegen het plan, puur op strategische gronden ligt dan ook niet voor de hand. Naast de genoemde negatieve gevolgen is er dan ook geen basis om opnieuw aan de onderhandelingstafel plaats te nemen.

Reactietijd – 2.1 SP

Waarom is deze (maar) 10 kalenderdagen?

Voordat een (definitief) besluit over een voornemen tot reorganisatie of een organisatiewijziging – en daarmee over het Personeelsplan – is genomen, worden de betrokken medewerkers in de gelegenheid gesteld een reactie te geven op het ten aanzien van hen in het Personeelsplan vermelde. De reactie ziet dus vooral op de feitelijke gegevens waar de werkgever vanuit is gegaan en de gevolgen voor hen persoonlijk. De VU gaat er van uit dat een termijn van 10 kalenderdagen daarvoor voldoende is.

Kan de termijn naar 14 kalenderdagen?

De VU staat ervoor open dit met de vakbonden te bespreken.

Kan vooraf in elk geval duidelijkheid worden gegeven wanneer dit gesprek zal plaatsvinden en de termijn ingaat?

Het gesprek vindt zo spoedig mogelijk nadat het concept reorganisatieplan en het concept personeelsplan gereed zijn en de medezeggenschap is betrokken. De precieze planning hiervoor is maatwerk per onderdeel waar een reorganisatie aan de orde is. In zijn algemeenheid kan niet (in het Sociaal Plan) worden bepaald dat en wanneer medewerkers eerder dan dat moment kunnen worden geïnformeerd. Betreffende medewerkers worden daarover geïnformeerd wanneer het reorganisatieplan voor besluitvorming wordt aangeboden.

Wanneer start het Mobiliteitscentrum en hoe kunnen we contact opnemen?

Hierover volgt vóór het einde van deze maand informatie.

Hoe werkt de BWNU? Is dat een verlengende uitkering na je WW of moet je een baan hebben om recht te hebben op BWNU?

De BWNU biedt:

- Een aanvulling op de WW-uitkering bij salarissen boven € 6.249,40 bruto per maand
- Een reparatie uitkering vanwege de korting van de WW-duur
- Een aansluitende uitkering, afhankelijk van diensttijd en leeftijd.

In elke individuele situatie zal bekeken moeten worden of er aanspraak bestaat op de uitkering en zo ja, voor hoe lang. Dat is niet in het algemeen te zeggen. Veel informatie over de BWNU inclusief stroomschema's die duidelijk maken of een medewerker voor een uitkering in aanmerking komt, is te vinden op de website van de Universiteiten van Nederland (UNL).

2.12: wat is einde dienstverband? Is dat na ontslagbeschermingstermijn en dan na opzegtermijn?

Dat klopt. Het dienstverband eindigt niet voordat de ontslagbeschermingstermijn en de opzegtermijn zijn doorlopen.

Moet iedereen die herplaatsingskandidaat wordt een vaststellingsovereenkomst tekenen?

Aan iedere Herplaatsingskandidaat (waarvoor nog geen passende functie is gevonden) zal tegen het einde van de ontslagbeschermingstermijn een vaststellingsovereenkomst (VSO) worden voorgelegd. *NB: het herplaatsingsonderzoek loopt door tot aan het einde van de opzegtermijn.* Het is aan de medewerker of hij de VSO tekent. Is duidelijk dat de medewerker niet tekent, dan zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. De medewerker heeft dan geen recht op de tekenbonus.

Waarom staan er geen (harde) deadlines in voor de werkgever, alleen voor de werknemer?

Waarom niet harde deadline wanneer uiterlijk bekend moet zijn wie

herplaatsingskandidaat is en daar dan de deadlines voor medewerkers aan koppelen?

Het Sociaal Plan is er om de sociale gevolgen op te vangen van een ontslag vanwege reorganisatie/ organisatiewijziging. Het proces zoals beschreven in het Sociaal Plan start bij de verplichting uit de cao een medewerker in de gelegenheid te stellen te reageren op het Personeelsplan (art. 9.7 cao). Een deadline voor de werkgever is bijvoorbeeld dat deze binnen 4 weken na aanwijzing tot Herplaatsingskandidaat, een Individueel Begeleidingsplan met de medewerker moet hebben besproken c.q. voorleggen.

RVU:

Waarom nu ineens een mogelijkheid voor RVU?

In de art. 6.12a cao wordt de mogelijkheid een dergelijke regeling te treffen al genoemd. De gezondheid van de medewerker staat hierbij centraal. Als de medewerker tenminste 6 jaar in dienst is kan een maatwerkafpraak worden gemaakt binnen de wettelijke en fiscale voorwaarden. In het Sociaal Plan is (op verzoek van de werknemersverenigingen) de regeling voor een ruimere doelgroep afgesproken en tevens dat het bedrag altijd het maximaal fiscaal toegelaten bedrag (de drempelvrijstelling) zal bedragen. Een verzoek kan alleen worden geweigerd wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Mag je daarnaast werken / zorgen voor aanvullend inkomen?

Uitgangspunt daarbij is inderdaad dat de medewerker geen ander inkomen genereert. Genereert de medewerker wel ander inkomen, dan kan dat reden zijn een lager bedrag af te spreken, de regeling te weigeren of in te trekken.

Oftewel kun je dan alleen door je pensioen deels naar voren te schuiven voldoende inkomen genereren?

Dat is een mogelijkheid, maar niet de enige. Medewerkers die van deze regeling gebruik maken hebben soms vanaf een bepaald moment minder uitgaven, voldoende spaargeld om hun inkomen aan te vullen of een partner die het inkomen aanvult.

Waarom slechts tot uiterlijk 15 nov 2025 aanmelden voor RVU; sociaal plan loopt toch tot eind 2027?

De RVU-regeling (in feite de fiscale RVU-vrijstelling) loopt tot eind 2025. Dat wil zeggen dat een aanvraag in 2025 moet worden gehonoreerd en administratief verwerkt. Vandaar dat de uiterste aanvraagdatum op 15 november 2025 is gesteld.

Wat houdt de RVU-drempelvrijstelling in?

Dat is het bedrag dat is vrijgesteld van een eindheffing van 52%. Komt het uit te keren bedrag boven de drempelvrijstelling, dan zou de VU over dat deel 52% extra belasting (eindheffing) moeten betalen.

Pensioen: wanneer en waar kan je je aanmelden als je wilt uitzoeken wat vervroegd pensioen voor jou betekent?

Heel veel informatie over de persoonlijke situatie is te vinden op mijnABP.nl.

Hoe zit het met je pensioenopbouw als je eerder stopt? Kan je dat zelf storten bij het ABP?

Op mijnABP.nl is hierover vrijwel alle informatie te vinden.

Op welke wijze wijkt dit plan af (doet de VU iets extra's) t.o.v. de CAO?

In de cao zijn al diverse maatregelen opgenomen om medewerkers een financieel vangnet te bieden, zoals de transitievergoeding en de Bovenwettelijke uitkeringen op basis van de BWNU. Daarom is in het Sociaal Plan vooral ingezet op maatregelen die erop gericht zijn de medewerkers zo snel mogelijk weer aan een andere baan te helpen.

Er is aan de werknemersverenigingen een versie van het Sociaal Plan beschikbaar gesteld waarin door kleurverschil is aangegeven welke afspraken uitgaan boven de wet/cao. Het betreft onder meer:

- Ruimere toepassing RVU-regeling
- Mobiliteitscentrum waar de regie ligt voor uitvoering van sociaal plan
- Adviescommissie Sociaal Plan waar geschillen kunnen worden voorgelegd
- Behoud salarisschaal bij herplaatsing in andere, passende functie
- Budget voor outplacement (€ 5.000 inclusief btw)
- Vergoeding kosten rechtsbijstand (€ 750 inclusief btw)
- Tekenbonus (½ maandsalaris)
- Vrijwillig vertrekregeling (met recht op de Mobiliteitspremie)

Hoe wordt er gehandeld met een vakantiestuwmeer/meerjarensparen? (Indien het aantal vakantiedagen > ontslagbescherming) wat gebeurt er met de restant aan vakantiedagen; uitstel ontslagdatum?

Vakantiedagen worden bij voorkeur vóór het einde van het dienstverband opgenomen. Als dat niet mogelijk blijkt, leidt dat in beginsel niet tot uitstel van de ontslagdatum. Vakantiedagen die niet tijdens dienstverband kunnen worden opgenomen zullen worden uitbetaald.

3.4 Geef voor de berekening van een mobiliteitspremie een directe link naar bijlage K.

De link zal worden toegevoegd.

Kun je hierbij ook gedeeltelijk ontslag nemen?

Nee, gedeeltelijk ontslag is in beginsel niet mogelijk.

3.7 Is het inwinnen van juridisch advies gebonden aan een bepaalde periode?

Het budget wordt normaliter ingezet voor advies bij het tekenen van de VSO, maar kan worden besteed zolang de medewerker Herplaatsingskandidaat is.

4.3 Wanneer gaat de (fictieve) opzegtermijn lopen? Bij datum overeenstemming VSO?

De (fictieve) opzegtermijn gaat lopen vanaf de eerste dag van de maand, volgend op het moment dat overeenstemming bestaat over de VSO. Het betreft een fictieve opzegtermijn omdat er niet daadwerkelijk opgezegd wordt (er wordt immers beëindigd met wederzijds goedvinden) maar wel met de opzegtermijn rekening wordt gehouden bij het vaststellen van de einddatum.

Wanneer is er nu sprake van een mobiliteitspremie en wanneer een transitievergoeding?

Mobiliteitspremie: Als een medewerker nadat deze is aangewezen tot Herplaatsingskandidaat zelf opzegt, heeft deze aanspraak op de Mobiliteitspremie.

Transitievergoeding: Als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt middels een VSO of via het UWV, heeft de medewerker aanspraak op een Transitievergoeding, mits hij geen aanspraak maakt op een BWNU-uitkering (art. 8.5 cao).

Berekening is a.d.h.v. het laatstverdiende loon?

Hoe wordt dit uitgekeerd? Ineens/ per maand?

De Mobiliteitspremie en de Transitievergoeding worden berekend a.d.h.v. het laatstverdiende loon en als bedrag ineens uitgekeerd.

5.5 pas svp de kleuren in de figuur/legenda aan opdat ze overeenkomen.

Dat doen we bij de volgende versie die op vu.nl wordt geplaatst.

Indien je als parttimer een WW-uitkering gaat krijgen (bv. 0.6 fte in dienst), mag je dan voor het resterende deel wel een baantje (voor max. 0.4 fte) betrekken zonder dat dit invloed heeft op de uitkering?

Inkomsten hebben over het algemeen invloed op de hoogte van de uitkering. Op de website van het UWV is hier veel informatie over te vinden.

Wat is nu precies de procedurele tijdslijn en wanneer start deze; in dit geval voor AW? Is het startpunt het voorgenomenbesluit van het CvB of het definitieve besluit? Zouden jullie deze zaken kunnen uitdrukken in een grafisch overzicht of tabel?

Dit is een vraag die niet in dit kader, de uitleg van het Sociaal Plan, kan worden beantwoord.

2.24 Schaalbehoud bij functie die minder betaalt?

Ja; de werknemersverenigingen hebben ingezet op schaalbehoud, dus geen afbouw in 5 jaar, maar behoud van 100% salaris.

2.10 Wanneer er sprake is van tijdelijk ander werk, heeft dat dan een opschortende werking op de ontslagdatum?

Het werk dat bedoeld wordt in artikel 2.10 van het Sociaal Plan heeft geen opschortende werking op de einddatum. De werkgever kan eventueel tijdelijk werk opdragen dat de medewerker in staat stelt om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Er wordt zoveel mogelijk gekeken naar maatwerk.

Wordt er een tijdelijke, passende functie gevonden, zoals bedoeld in artikel 2.21 (minimaal 6, maximaal 12 maanden), dan schort dat de einddatum wel op.