

Sociaal Plan Radboud Universiteit Nijmegen 2020 - 2025

**overeengekomen tussen College van Bestuur en Centrales voor Overheid- en Onderwijspersoneel
laatstelijk gewijzigd 14 december 2024**

Dit Sociaal Plan is per 1 januari 2025 verlengd tot 1 januari 2026 of zoveel eerder als op CAO-niveau een sectoraal Sociaal Plan of andersluidende afspraken worden overeengekomen tussen UNL en werknemersorganisaties

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	3
2. Toepassingsbereik en werkingssfeer	3
3. Definities	4
- 3.1 Werknemer	4
- 3.2 Herplaatsingskandidaat	4
- 3.3 Opheffing functie	4
- 3.4 Afspiegelingsbeginsel	4
- 3.5 Uitwisselbare functies	5
- 3.6 Ingrijpende rechtspositionele gevolgen	5
- 3.7 Passende functie	5
- 3.8 Geschikte functie	7
4. Procedure bij organisatiewijziging met rechtspositionele gevolgen	8
5. Ontslagbeschermingstermijn en herplaatsingsonderzoek	8
- 5.1 Ontslagbeschermingstermijn	8
- 5.2 Het herplaatsingsonderzoek	8
- 5.3 Voorrangpositie bij invulling interne vacatures	9
- 5.4 Tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden	9
- 5.5 Proefplaatsing of detachering tijdens het herplaatsingsonderzoek	10
- 5.6 Pensionering binnen periode van herplaatsingsonderzoek of opzegtermijn	10
- 5.7 Bijstand	10
6. Mobiliteitspremie bij vertrek	11
7. BWNU	12
8. Loonsuppletie bij aanvaarding externe functie met lager salaris	12
9. Op persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen	12
- 9.1 Opzegtermijn voor de werknemer	12
- 9.2 Onbezoldigd verlof	12
- 9.3 Ondersteuning bij starten eigen bedrijf	12
- 9.4 Begeleiding door interne loopbaanadviseur	12
- 9.5 Outplacement	13
- 9.6 Detachering	13
- 9.7 Scholing	13
- 9.8 Jubileumgratificatie	13
- 9.9 Reiskosten bij sollicitatie	13
- 9.10 Verhuiskostenvergoeding	13
- 9.11 Geen terugbetalingsverplichting studiefaciliteiten e.d.	13
- 9.12 Algemene maatwerkclausule	13
- 9.13 Overgang naar andere universiteit	14
- 9.14 Grensarbeiders	14
10. Verrekening met transitievergoeding	14
10a. Keuze tussen aansluitende BWNU-uitkering of Transitievergoeding	14
11. Rechtsbescherming	15
12. Hardheidsclausule	15
13. Slotbepaling	15
14. Evaluatie	15
15. Ondertekening	15

Sociaal Plan Radboud Universiteit Nijmegen

1. Inleiding

De personeelsformatie van de universiteit is constant in verandering. In het ideale geval gaat dit op min of meer voorzienbare wijze. Op basis van strategische personeelsplanning kan gestuurd worden op een wijze waarmee problemen in de personeelsformatie kunnen worden voorkomen. Het is echter niet altijd mogelijk om op deze wijze problemen te voorkomen. Het wegvallen van onderwijsvraag, onderzoeks- financiering of andere taken kan er toe leiden dat functies overbodig worden. De betreffende medewerker kan dan in het uiterste geval boventallig worden. Een werknemer wordt boventallig door de opheffing van zijn functie of door vermindering van het aantal uitwisselbare functies. Bij boventalligheid kan sprake zijn van rechtspositionele gevolgen voor de werknemer. Er zijn verschillende organisatiewijzigingen waarbij dit aan de orde kan zijn. Dit Sociaal Plan is niet alleen van toepassing op reorganisaties zoals bedoeld in hoofdstuk 9 van de CAO, maar ook op andere organisatiewijzigingen, zoals bedoeld in de Leidraad Organiseerwijzigingen en Medezeggenschap Radboud Universiteit, waarbij sprake is van opheffing functie/boventalligheid.

Uitgangspunt voor partijen is het zo veel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen. Het Sociaal Plan richt zich dan ook in eerste instantie op de begeleiding van werk naar werk. De Radboud Universiteit zal boventallige medewerker ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich constructief, actief en flexibel opstelt. Met andere woorden: de inspanningen van de Radboud Universiteit Nijmegen om de boventallige werknemer binnen of buiten de universiteit aan het werk te houden en een constructieve medewerking van de werknemer om aan het werk te blijven, gaan samen. Hierbij nemen werkgever en werknemer de verplichtingen in acht uit artikel 72a WW en de uitwerking daarvan in de Werkwijzer 72a WW. De Regeling Herplaatsing en Vacaturevervulling Radboud Universiteit Nijmegen is van overeenkomstige toepassing. In die regeling is bepaald dat een boventallige werknemer voor een vacante functie in beschouwing wordt genomen, indien sprake is van een interne passende functie.

2. Toepassingsbereik en werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van de Radboud Universiteit Nijmegen, die boventallig worden wegens reorganisatie, een overige organisatiewijziging dan wel wegens een alledaagse beslissing met betrekking tot een wijziging in de organisatie. Dus ongeacht de wijze waarop een organisatiewijziging wordt doorgevoerd. Zie in dit verband ook de definities in hoofdstuk 3.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd om een andere reden zoals gewichtige reden (disfunctioneren, verstoorde verhoudingen e.d.), langdurige arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Het Sociaal Plan kan door het College van Bestuur in overleg met de vakbonden in het Lokaal Overleg van toepassing worden verklaard op bepaalde functies en/of functiecategorieën als blijkt dat voor die bepaalde functies en/of functiecategorieën op termijn boventalligheid dreigt te ontstaan, die niet kan worden opgelost met natuurlijk verloop. Met andere woorden: als eenmaal duidelijk is dat binnen een afzienbare termijn de functie van één of meer medewerkers zal vervallen als gevolg van een reeds voorzienbare reorganisatie, organisatiewijziging of opheffing van een functie, maar nog geen formeel besluit daarover is genomen, kan het College van Bestuur in overleg met de vakbonden de fase “premobilititeit” van toepassing verklaren.

Op de betreffende bepaalde functies en/of functiecategorieën wordt het Sociaal Plan al van toepassing verklaard, herplaatsingskandidaten bij een vacante functie. Het doel van deze fase is om al tijdig en actief

door- en inclusief de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals de voorrangspositie van uitstroom te bevorderen om zoveel als mogelijk boventalligheid te voorkomen.

In dit Sociaal Plan is het Kader voor Sociaal Beleid, zoals dat is opgenomen in het Hoofdstuk Reorganisaties van de CAO Nederlandse Universiteiten (NU), overgenomen en verwerkt. Dit betekent dat in geval van reorganisaties in beginsel geen aanvullend sociaal plan wordt overeengekomen. Met de werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg kan worden overeengekomen dat aanvullende sociale maatregelen worden getroffen.

Indien een (deel van een) organisatieonderdeel door een andere werkgever wordt overgenomen, zal een vergelijking van de verschillende cao's en overige arbeidsvoorwaarden worden gemaakt. Op basis daarvan zal zo nodig een ander en nieuw sociaal plan worden overeengekomen in het Lokaal Overleg tussen het College van Bestuur en de werknemersorganisaties. Dat nieuwe sociaal plan komt dan in de plaats van dit Sociaal Plan en bevat in ieder geval compensatiemaatregelen voor de eventueel minder gunstige arbeidsvoorwaarden bij de verkrijgende partij.

Het Sociaal Plan is geldig van 1 januari 2020 tot 1 januari 2025 en is per 1 januari 2025 verlengd tot 1 januari 2026 of zoveel eerder als op CAO-niveau een sectoraal Sociaal Plan of andersluidende afspraken worden overeengekomen tussen UNL en werknemersorganisaties.

3. Definities

3.1 Werknemer

Onder werknemer wordt verstaan degene met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar ook degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke om organisatorische redenen tussentijds moet worden beëindigd.

3.2 Herplaatsingskandidaat:

Als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt de werknemer die boventallig is geworden wegens:

- de opheffing van zijn functie (zie onder 3.3) en niet geplaatst is in een passende functie in de gewijzigde organisatie, of
- door vermindering van het aantal uitwisselbare functies en na toepassing van het afspiegelingsbeginsel (zie onder 3.4) niet geplaatst is in een passende functie in de gewijzigde organisatie.

De boventallige werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is slechts herplaatsingskandidaat gedurende maximaal de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

3.3 Opheffing functie

Een functie is opgeheven als:

- de functie is komen te vervallen, of
- de functie qua functie-inhoud en/of functie-eisen substantieel is gewijzigd, d.w.z. voor meer dan 25%

3.4 Afspiegelingsbeginsel:

Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de organisatiewijziging verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep.

Hiervoor wordt de Ontslagregeling d.d. 23 april 2015 (Staatscourant 2015, 12685) gehanteerd¹.

Zie voor een nadere toelichting de bijlage bij dit Sociaal Plan.

¹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2020-01-01>

3.5 *Uitwisselbare functies:*

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld. Of functies uitwisselbaar zijn kan worden beoordeeld door vergelijking van de functiebeschrijvingen en hetgeen de werkgever op grond daarvan van zijn werknemer kan verlangen. Bij de uitwisselbaarheid van functies komt het dus niet aan op de vraag hoe een individuele werknemer zijn functie feitelijk vervult.

De redelijkheid brengt mee dat bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies een zekere overdrachtsperiode – nodig om in de andere functie ingewerkt te raken – wordt ingecalculeerd. Watin het gegeven geval een redelijke overdrachtsperiode is, dient aan de hand van bijvoorbeeld de complexiteit van de functies beoordeeld te worden.

Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschil in functieniveau zodat functies niet gelijkwaardig zijn. Bij een verschil in beloning van één salarisschaal zal - gesteld dat aannemelijk is geworden dat de functies vergelijkbaar zijn - een inhoudelijke beoordeling dienen plaats te vinden of de functies ook gelijkwaardig zijn. De salarisschaal die aan de functie is gekoppeld, is derhalve het uitgangspunt voor de bepaling van uitwisselbaarheid².

3.6 *Ingrijpend rechtspositioneel gevolg:*

De opheffing van de functie of vermindering van uitwisselbare functies. Onder direct ingrijpend rechtspositioneel gevolgen wordt ook verstaan overplaatsing dan wel herplaatsing van de medewerker naar of in een andere functie met een wezenlijk ander takenpakket en met een ander salarisniveau binnen de eigen dan wel een ander organisatieonderdeel.

3.7 *Passende functie:*

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.12 van de CAO NU is sprake van een passende (tijdelijke) functie als deze vacant wordt binnen de periode van het herplaatsingsonderzoek (zie par. 5.2) en indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen.

In de Ontslagregeling is een passende functie gedefinieerd als een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet hetgeval te zijn³.

Er is in ieder geval geen sprake van een passende functie:

- als de vacante functie meer dan één salarisschaal hoger of lager is ingeschaald dan de eigen functie (zie paragraaf 3.8 over geschikte functie), of
- als de vacante functie en de daarbij behorende werkzaamheden een tijdelijk karakter hebben, waarbij de duur op 26 weken of korter is gesteld, tenzij uitzicht bestaat op een voortzetting, waardoor de totale duur langer dan 26 weken zal zijn.

Criteria voor passendheid

Criteria voor passendheid van een vacante functie zijn onder andere:

- aard, inhoud, niveau en omvang functie
- opleidingseisen, ervaring, capaciteiten en bekwaamheden
- werkomstandigheden en persoonlijke omstandigheden.

² Ontslagregeling d.d. 23 april 2015 (Stcrt. 2015, 12685) en UWV Uitvoeringsregels Ontslag Bedrijfseconomische redenen.

³ Ontslagregeling d.d. 23 april 2015 (Stcrt. 2015, 12685) en UWV Uitvoeringsregels Ontslag Bedrijfseconomische redenen.

Daarbij wordt ook bezien of de werknemer de functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.

Als niet onmiddellijk vaststaat of de herplaatsingskandidaat de functie naar behoren kan uitoefenen, zal worden nagegaan of door om-, her- of bijscholing binnen 12 maanden (tegen redelijke kosten) geschiktheid voor de functie kan worden gerealiseerd

Passende functie één hogere of lagere schaal

Indien blijkt dat plaatsing in een functie van gelijk niveau (met een gelijke salarisschaal) niet tot de mogelijkheden behoort, wordt een één schaal lager gewaardeerde functie eveneens als passend beschouwd als de vacante functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de herplaatsingskandidaat. Een één schaal hoger gewaardeerde functie kan ook passend zijn.

Bij plaatsing in een lager gewaardeerde functie wordt de Loonsuppletiereregeling uit artikel 13 BWNU naar analogie toegepast. Het salaris wordt aangevuld tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende de periode dat men recht zou hebben gehad op WW- en/of een BWNU-uitkering, waarbinnen een minimale duur van 18 maanden in acht wordt genomen. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder en met een diensttijd⁴ van 12 jaar of meer loopt de periode waarover suppletie kan worden ontvangen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie is pensioengevend. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar artikel 13 van de BWNU, te vinden op [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#). De Radboud Universiteit Nijmegen en de medewerker blijven zowel gedurende de periode van suppletie als daarna streven naar het vinden van een functie voor de medewerker die gehonoreerd wordt op zijn oorspronkelijke niveau.

Passende functie van tijdelijke aard

Ook vacante tijdelijke functies worden als passend beschouwd, als de vacante functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de herplaatsingskandidaat. Gelet op artikel 9, lid 1 sub b van de Ontslagregeling⁵ is in ieder geval geen sprake van een passende functie als de duur van de tijdelijke werkzaamheden op 26 weken of korter zijn gesteld, tenzij uitzicht bestaat op voorzetting, waardoor de totale duur langer dan 26 weken zal zijn.

Indien sprake is van een passende tijdelijke functie 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. Indien de plaatsing na een periode van maximaal 12 maanden niet wordt voortgezet, wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat de tijdelijke functie is verricht. In de bijlage bij dit Sociaal Plan is een voorbeeld uitgewerkt.

Indien sprake is van een passende tijdelijke functie en de tijdelijke werkzaamheden hebben een duur van langer dan 12 maanden, dan wordt de herplaatsingskandidaat op de functie herplaatst, wordt destatus van herplaatsingskandidaat opgeheven en kan na afloop van de tijdelijke herplaatsing wegens bedrijfseconomische redenen opnieuw boventaligheid ontstaan, indien geen andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn. In dat geval geldt opnieuw de ontslagbeschermingstermijn en de opzegtermijn. Hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan is dan van toepassing.

Functie met andere weektaakomvang, maximaal 4 uur hoger of 4 uur lager:

Indien de weektaakomvang van de vacante functie maximaal 4 uur hoger of 4 uur lager is dan de geldende weektaakomvang van de herplaatsingskandidaat, dan is ook sprake van een passende functie.

⁴ Zie [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#)

⁵ Zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2020-01-01>

De vacaturehouder en de herplaatsingskandidaat dienen overeenstemming te bereiken over de weektaakomvang van de vacante functie. Bij plaatsing in een functie met een lagere weektaakomvang van maximaal 4 uur wordt de Loonsuppletierегeling uit artikel 13 BWNU naar analogie toegepast. De suppletierегeling vult het salaris aan tot 100% van het oorspronkelijke salarisgedurende de periode dat men recht zou hebben gehad op WW- en/of BWNU-uitkering, waarbij een minimale duur van 18 maanden in acht wordt genomen. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder en met een diensttijd⁶ van 12 jaar of meer loopt de periode waarover suppletie kan worden ontvangen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie is pensioengevend. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar artikel 13 van de BWNU, te vinden op [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#). De Radboud Universiteit Nijmegen en de medewerker blijven zowel gedurende de periode van suppletie als daarna streven naar het vinden van een functie voor de medewerker die gelijk is aan de oorspronkelijke weektaakomvang.

Bij aanvaarding van een functie met een weektaakomvang van **meer dan 4** uur minder, ontstaat aanspraak op WW- en/of BWNU-uitkering, voor zover aan de eisen in die regelingen gesteld wordt voldaan.

3.8 Geschikte functie:

Een functie, die met twee of meer schalen lager is gewaardeerd, kan als een geschikte functie worden aangemerkt. Een functie met een weektaakomvang die meer dan 4 uur lager is kan ook als een geschikte functie worden aangemerkt. Het gaat om een functie die niet valt onder het formele begrip 'passende functie', maar om een functie waarmee de herplaatsingskandidaat het eens is om die te gaan vervullen. Een functie die (ver) beneden het niveau van de oorspronkelijke functie ligt, is in ieder geval aan te merken als een geschikte functie wanneer de herplaatsingskandidaat in het verleden ervaring heeft met werkzaamheden in deze functie. Daarbij dient bezien te worden of het in de rede ligt om deze functie aan de herplaatsingskandidaat aan te bieden, dan wel of van een herplaatsingskandidaat in redelijkheid kan worden gevergd de aangeboden functie te accepteren. Hierover vindt overleg tussen werkgever en de herplaatsingskandidaat plaats.

Bij aanvaarding van een lager gewaardeerde functie wordt de suppletierегeling uit artikel 13 BWNU (naar analogie) toegepast. De suppletierегeling vult het salaris aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende de periode dat men recht zou hebben gehad op WW en/of BWNU-uitkering, waarbij een minimale duur van 18 maanden in acht wordt genomen. Voormedewerkers van 55 jaar en ouder en met een diensttijd⁷ van 12 jaar of meer loopt de periode waarover suppletie kan worden ontvangen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie is pensioengevend. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar artikel 15 van de BWNU, te vinden op [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#).

Bij aanvaarding van een functie met een weektaakomvang van **meer dan 4** uur minder, ontstaat aanspraak op WW en/of BWNU, voor zover aan de eisen in die regelingen gesteld wordt voldaan.

4. Procedure bij organisatiewijziging met rechtspositionele gevolgen

Bij organisatiewijzigingen met rechtspositionele gevolgen worden op basis van een vergelijking tussen de oude organisatiestructuur en de nieuwe organisatiestructuur eerst de gevolgen voor de formatie in beeld gebracht.

Hoe dit gebeurt en welke waarborgen bij een daaropvolgende herplaatsingsprocedure gelden, is

⁶ Zie [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#)

⁷ Zie [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#)

opgenomen in de bijlage bij dit Sociaal Plan. Afhankelijk van de omvang van (de gevolgen van) de organisatiewijziging wordt hiervoor een personeelsplan opgesteld. In de bijlage is eveneens een schematische weergave opgenomen.

5. Ontslagbeschermingstermijn en Herplaatsingsonderzoek

Zodra de boventallige werknemer is aangemerkt als herplaatsingskandidaat, gelden de volgende bepalingen met betrekking tot de ontslagbeschermingstermijn en het herplaatsingsonderzoek. De Regeling herplaatsing en vacaturevervulling is van overeenkomstige toepassing.

5.1 Ontslagbeschermingstermijn

De Radboud Universiteit Nijmegen zal het dienstverband van een herplaatsingskandidaat gedurende de ontslagbeschermingstermijn van 3 maanden niet opzeggen. Voor de werknemer die bij aanvang van de ontslagbeschermingstermijn langer dan 15 jaar in dienst is en 5 jaar of korter verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd, bedraagt deze periode 8 maanden

De ontslagbeschermingsperiode start op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de boventallige werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging en wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Na afloop van de ontslagbeschermingstermijn wordt een opzegtermijn van 3 maanden in acht genomen. Voor een werknemer die wegens een reorganisatie wordt ontslagen en die bij het begin van de opzegtermijn een dienstverband van minimaal 15 jaar met de werkgever heeft, geldt een opzegtermijn van 4 maanden.

Als de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de bedrijfsarts wegens ziekte geen reële invulling aan het herplaatsingsonderzoek kan geven, wordt de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort met de duur van de ziekte, met dien verstande dat het herplaatsingsonderzoek in ieder geval eindigt op de dag waarop de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte eindigt.

Als de herplaatsingskandidaat een dienstverband voor bepaalde tijd heeft, is de duur van het herplaatsingsonderzoek nooit langer dan tot de in de arbeidsovereenkomst opgenomen einddatum.

5.2 Het herplaatsingsonderzoek

Voor de herplaatsingskandidaat worden gedurende de ontslagbeschermingstermijn en de opzegtermijn (zie onder 5.1) tot het einde van het dienstverband de mogelijkheden van passende werkzaamheden binnen en/of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht.

Het herplaatsingsonderzoek wordt in samenspraak vorm en inhoud gegeven, waarbij de herplaatsingskandidaat zich inspant en verantwoordelijk is voor een actieve deelname. De Radboud Universiteit Nijmegen draagt zorg voor een actieve ondersteuning van de herplaatsingskandidaat. De werknemer maakt aanspraak op een marktconform budget voor professionele ondersteuning voor de van werk naar werkbegeleiding. Deze ondersteuning wordt bij de Radboud Universiteit Nijmegen uitgevoerd door Radboud Werk-naar-Werk. De betrokken HR-adviseur is belast met de begeleiding van de herplaatsingskandidaat. Doel is de herplaatsingskandidaat naar een nieuwe baan te begeleiden binnen of buiten de Radboud Universiteit Nijmegen.

Start van het herplaatsingsonderzoek is een intakegesprek bij de HR-adviseur en Radboud Werk-naar-Werk van de Divisie HR, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen drie weken na de datum waarop een boventallige werknemer is aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Daarna wordt gezamenlijk een individueel begeleidingsplan vastgesteld. Daarin worden zaken opgenomen zoals scholing, inschakeling van externe deskundigen, individueel loopbaanadvies, sollicitatietraining en outplacement. Ook wordt besproken welke andere werkzaamheden, en in welke omvang, de werknemer zou kunnen verrichten teneinde de kans op herplaatsing te bevorderen. Gezien de in de CAO vastgelegde vrijstelling van werkzaamheden zullen dit in beginsel niet de eigen werkzaamheden kunnen zijn. Een uitzondering kan zijn dat vanwege het afronden van een extern project in onderlinge overeenstemming hierover in alle redelijkheid afspraken worden gemaakt. Tijdens het herplaatsingsonderzoek wordt de voortgang bewaakt,

vastgelegd en regelmatig met alle betrokkenen besproken door de personeelsadviseur.

Indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen inzetbaarheid en/of weigert een passende functie te aanvaarden, vervalt de aanspraak op het herplaatsingsonderzoek en de andere voorzieningen uit dit Sociaal Plan en kan het dienstverband direct met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd. Indien de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever kan hij hiertegen ageren overeenkomstig de Geschillenregeling werknemers Radboud Universiteit Nijmegen (zie ook hoofdstuk 11).

5.3 Voorrangpositie bij invulling interne vacatures

De herplaatsingskandidaat wordt - indien naar het oordeel van de HR-adviseur en/of Radboud Werk-naar-Werk sprake zou kunnen zijn van een passende functie – voor die betreffende vacature door de vacaturehouder in beschouwing genomen. De vacaturehouder houdt een gesprek met de betreffende herplaatsingskandidaat om te kunnen beoordelen of de kandidaat, gelet op zijn opleiding, ervaring en capaciteiten, de vacante functie naar behoren kan uitoefenen, één en ander gerelateerd aan de functie-inhoud en de functie-eisen. Als geschiktheid niet onmiddellijk vaststaat, zal de vacaturehouder ook nagaan of door om-, her- of bijscholing binnen 12 maanden geschiktheid voor de functie kan worden gerealiseerd. De herplaatsingskandidaat is verplicht gehoor te geven aan de oproep voor het gesprek.

Bij meerdere herplaatsingskandidaten heeft de meest geschikte kandidaat voorrang. Indien meerdere herplaatsingskandidaten gelijk geschikt zijn, dan wordt de kandidaat, van wie het herplaatsingsonderzoek als eerste zou eindigen, herplaatst. Indien de herplaatsingskandidaat niet in de passende functie wordt geplaatst, wordt dit door de vacaturehouder deugdelijk en schriftelijk gemotiveerd.

Indien (in beginsel) sprake is van een vacante passende functie binnen de Radboud Universiteit Nijmegen, dan wordt de herplaatsingskandidaat daarvoor dus in beschouwing genomen. De herplaatsingskandidaat is geen sollicitant die afgewezen kan worden, maar een kandidaat die slechts afgewezen kan worden als vastgesteld is dat de vacante functie niet passend is (zie definitie Passende functie). Hier staat tegenoverdat een herplaatsingskandidaat voldoende bemiddelbaar en voldoende geschikt moet worden geacht voor een functie binnen de Radboud Universiteit Nijmegen.

Is dat niet het geval, dan wordt primair of uitsluitend gezocht naar oplossingen c.q. herplaatsingsmogelijkheden buiten de Radboud Universiteit Nijmegen. De grondslag om tot dit oordeel te komen kan onder meer gelegen zijn in persoonskenmerken, houding/gedrag, specifieke persoonlijke beperkingen, te specifieke/smalle inzetbaarheid of medische redenen. Het besluit om primair of uitsluitend naar oplossingen buiten de Radboud Universiteit Nijmegen te zoeken moet gemotiveerd worden.

5.4 Tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden

De herplaatsingskandidaat kan gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek in redelijkheid andere werkzaamheden (dit is geen andere tijdelijk functie) dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen. Uitgangspunt hierbij is dat de tijdelijk werkzaamheden een structurele herplaatsing niet mogen belemmeren.

De tijdelijke andere werkzaamheden dienen ertoe bij te dragen dat de herplaatsingskandidaat zijn arbeidsmarktpositie behoudt of verbetert of de kansen op herplaatsing vergroot. Het vinden van ander werk blijft de eerste prioriteit. Door uitoefening van de tijdelijke andere werkzaamheden wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat deze tijdelijke werkzaamheden zijn verricht. In de periode dat de herplaatsingskandidaat tijdelijk andere werkzaamheden verricht, wordt hij voor een redelijke omvang van zijn of haar weektaak vrijgesteld van het verrichten van die werkzaamheden om in die tijd herplaatsingsactiviteiten te verrichten. De omvang wordt in onderling overleg tussen werkgever en de herplaatsingskandidaat bepaald en schriftelijk vastgelegd in het individuele begeleidingsplan.

5.5 Proefplaatsing of detachering tijdens het herplaatsingsonderzoek

Als in redelijkheid vooraf onvoldoende duidelijk is of een functie al dan niet een passende functie is, kan - naast bijvoorbeeld een ontwikkelassessment - op grond van artikel 9.11, lid 2 van de CAO NU een proefplaatsing op de functie plaatsvinden voor een duur van maximaal 12 maanden. De leidinggevende van de verkrijgende 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 ombinnen een jaar geschiktheid voor de functie te realiseren. Als de leidinggevende van de verkrijgende eenheid na een proefplaatsing oordeelt dat de functie geen passende functie is, wordt de herplaatsingskandidaat daarover schriftelijk en onderbouwd geïnformeerd. Het herplaatsingsonderzoek wordt hervat en overeenkomstig artikel 9.11, lid 4 CAO NU wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk is verricht.

Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de herplaatsingskandidaat buiten de Radboud Universiteit Nijmegen worden gedetacheerd. De detachering behoeft de instemming van de herplaatsingskandidaat. De met de herplaatsingskandidaat gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd, ook in het individuele begeleidingsplan. Indien de detachering eindigt c.q. niet wordt omgezet in een nieuw dienstverband elders, dan wordt het herplaatsingsonderzoek hervat en overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.11, lid 4 CAO NU wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk is verricht.

5.6 Pensionering binnen periode van herplaatsingsonderzoek en opzegtermijn

De herplaatsingskandidaat die binnen de periode van het herplaatsingsonderzoek en de opzegtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd behaalt, behoudt tot die datum zijn dienstverband. Er zal geen herplaatsingsonderzoek worden gehouden indien hij dat niet wenst, mits betrokkene gedurende bedoelde periode feitelijk minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur werkzaamheden blijft verrichten. Dit kunnen werkzaamheden zijn zoals bedoeld in paragraaf 5.4 (tijdelijk verrichten van in redelijkheid op te dragen andere werkzaamheden). Als deze werkzaamheden niet voorhanden zijn, dan dient het herplaatsingsonderzoek alsnog te worden gehouden.

Het vorenstaande geldt ook voor de herplaatsingskandidaat die schriftelijk te kennen heeft gegeven binnen bedoelde periode voor de volledige omvang van het dienstverband gebruik te zullen maken van het ABP Keuzepensioen.

5.7 Bijstand

Elke herplaatsingskandidaat kan zich – zoals gebruikelijk – ter behartiging van zijn belangen in zijn contacten met de Radboud Universiteit Nijmegen laten bijstaan. Daarnaast kan de werknemer zich voor sociale begeleiding wenden tot het bedrijfsmaatschappelijk werk bij de Arbo- en Milieudienst. Kosten van juridische bijstandten behoeve van een beëindigingsovereenkomst worden vergoed tot een bedrag van max. € 1.500,00 ex btw.

6. Mobiliteitspremie bij vertrek

Een herplaatsingskandidaat, die – overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.9 CAO – ontslag op eigen verzoek neemt, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie, onder de voorwaarde dat hij of zij voor de universiteit geen uitkeringslasten WW/BWNU genereert.

De voorwaarden om in aanmerking te komen zijn:

1. de medewerker neemt tijdens de ontslagbeschermingstermijn of de opzegtermijn zelf ontslag voor de totale overeengekomen arbeidsduur van de betreffende functie, en
2. de medewerker heeft geen aanspraken c.q. ziet af van (uitbetaling van) de aanspraken op WW/BWNU, en
3. met de medewerker wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin de onder de punten 1

en 2 gestelde afspraken zijn opgenomen.

Voor het ontslag op eigen verzoek geldt geen opzegtermijn.

De hoogte van de vertrekpremie (zie onderstaande tabel) is afhankelijk van:

- de hoogte van het bruto maandsalaris (schaalbedrag);
- het aantal dienstjaren bij de werkgever met een maximum van 12 jaren; als het aantal decimalen kleiner is dan 5 wordt het aantal dienstjaren naar beneden afgerond en als het aantal decimalen gelijk of hoger is dan 5 wordt het aantal dienstjaren naar boven afgerond
- het tijdstip waarop de werknemer ontslag neemt.

De mobiliteitspremie wordt berekend volgens onderstaande tabel, maar zal nooit meer bedragen dan het totale bruto bedrag dat de medewerker aan salaris nog zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van het dienstverband als hij geen ontslag op eigen verzoek had genomen. Verder is de mobiliteitspremie niet hoger dan wettelijk gestelde maxima.

Tabel: Mobiliteitspremie

Maand van de ontslagbescherming/ opzegtermijn	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Maximale Mobiliteitspremie

De ontslagbeschermingstermijn van 3 maanden plus de opzegtermijn van 3 maanden leidt in het algemeen tot een maximale mobiliteitspremie van 6 maandsalarissen. Voor een werknemer die wegens een reorganisatie of organisatiewijziging wordt ontslagen en die bij het begin van de opzegtermijn een dienstverband van minimaal 15 jaar met de werkgever heeft, geldt een opzegtermijn van 4 maanden. In dat geval is de maximale mobiliteitspremie dus 7 maandsalarissen. Verder geldt voor de werknemer die langer dan 15 jaar in dienst is en 5 jaar of korter verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd dat de ontslagbeschermingstermijn 8 maanden bedraagt. Dit betekent dat de mobiliteitspremie dan maximaal 12 maandsalarissen bedraagt.

7. BWNU

De werknemer, waarvoor herplaatsing binnen de termijn van het herplaatsingsonderzoek niet is gelukt, komt na ontslag in aanmerking voor een WW/BWNU-uitkering, indien en voor zover aan de in deze regelingen gestelde voorwaarden wordt voldaan. De werknemer wordt gedurende de periode dat hij een WW- en/of BWNU-uitkering ontvangt, voor vacatures bij de Radboud Universiteit Nijmegen als interne kandidaat beschouwd.

8. Loonsuppletie bij aanvaarding externe functie met lager salaris

Indien een werkloze werknemer werk aanvaardt tegen een lager loon, dan is de suppletierегeling uit artikel 13 BWNU van toepassing. De suppletierегeling vult het salaris aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende de periode dat men recht gehad zou hebben op WW- en/of BWNU-uitkering. Voor ex-

medewerkers van 55 jaar en ouder en met een diensttijd van 12 jaar of meer loopt de periodewaarover suppletie kan worden ontvangen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie is pensioengevend. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar artikel 13 van de BWNU, te vinden op [Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten | Universiteiten van Nederland](#).

9. Op persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen

9.1 Opzegtermijn voor de medewerker

Indien de herplaatsingskandidaat daar om verzoekt, geldt voor hem niet de formele opzegtermijn.

9.2 Onbezoldigd verlof

Indien de herplaatsingskandidaat bij een nieuwe werkgever een baan aanvaardt waarbij een proeftijd geldt, dan wordt hem op zijn verzoek gedurende de periode van die proeftijd onbetaald verlof verleend. Tijdens dit onbetaald verlof zijn premies sociale verzekeringen en pensioen voor rekening van de Radboud Universiteit Nijmegen. Indien de betrokken medewerker bij zijn nieuwe werkgever wordt ontslagen tijdens de proeftijd (of de medewerker neemt zelf ontslag tijdens de proeftijd indien voorzetting van dat dienstverband redelijkerwijs niet van hem gevegd kan worden) wordt het herplaatsingsonderzoek met de duur van proeftijd verlengd.

Ook in andere gevallen kan het verlenen van onbetaald verlof een bruikbare mogelijkheid zijn. Bijvoorbeeld in het geval een herplaatsingskandidaat wil proberen een eigen bedrijf te beginnen. Afspraken over de duur van dit verlof worden gemaakt in het kader van redelijkheid en billijkheid.

9.3 Ondersteuning bij starten eigen bedrijf

Naast het verlenen van buitengewoon verlof kan de ondersteuning bestaan uit advisering over de aanpak, de opstelling van een ondernemingsplan of verlening van opdrachten in de startfase.

9.4 Begeleiding door interne loopbaancoach

Aan de hand van opdrachten en gesprekken met een loopbaancoach werkt de herplaatsingskandidaat aan een vervolgstap in zijn loopbaan. Door inzet van (professionele) instrumenten en interventies wordt de kandidaat begeleid in het opstellen van een realistisch persoons- en zoekprofiel, passend bij zijn of haar opleiding, ervaring en capaciteiten. De herplaatsingskandidaat krijgt handvatten om de arbeidsmarkt efficiënt en doelgericht te benaderen. Het traject wordt in samenspraak vormgegeven, waarbij de herplaatsingskandidaat zich inspant en verantwoordelijk is voor een actieve deelname en de Radboud Universiteit Nijmegen zich inspant en verantwoordelijk is voor een actieve ondersteuning van de herplaatsingskandidaat. Ter afronding van het traject stelt de herplaatsingskandidaat in samenspraak met de loopbaancoach een concreet actieplan op.

9.5 Outplacement

In bepaalde gevallen kan outplacement een nuttige aanvullende voorziening zijn. Dit wordt bij de start van het herplaatsingsonderzoek in het intake gesprek bij de personeelsadviseur en de mobiliteitscoördinator besproken en vastgelegd in het individueel begeleidingsplan.

Een outplacementbureau kan de herplaatsingskandidaat helpen bij het vinden van een nieuwe functie of bij het opstarten van een activiteit als zelfstandige. De kosten komen ten laste van de Radboud Universiteit Nijmegen. Het bepaalde in hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan is onverminderd van toepassing.

9.6 Detachering

De betrokken werknemer gaat tijdelijk voor een andere werkgever werken en de Radboud Universiteit Nijmegen brengt de personeelskosten in rekening bij die werkgever. Betrokkene blijft in dienst van de Radboud Universiteit Nijmegen en behoudt zijn rechtspositie. Per geval wordt de duur van de detachingsperiode vastgesteld, doch maximaal 12 maanden.

9.7 Scholing

Kosten van de in het kader van een herplaatsing benodigde om-, her-, en bijscholing komen volledig ten laste van de Radboud Universiteit Nijmegen, onder aftrek van vergoedingen die door derden worden verstrekt.

Het bepaalde in hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan is onverminderd van toepassing.

9.8 Jubileumgratificatie

De herplaatsingskandidaat, die binnen 5 jaar na einde dienstverband doch voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zijn 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, heeft recht op uitbetaling van een proportionele dienstjubileumgratificatie. Het betreft hier een bruto gratificatie waarop loonheffing en premies in mindering worden gebracht.

9.9. Reiskosten bij sollicitatie

In het geval geen reiskosten bij sollicitatie worden vergoed, worden deze kosten vergoed door de Radboud Universiteit Nijmegen. De vergoeding is gebaseerd op de tarieven van het openbaar vervoer tweede klas. Indien met de auto wordt gereisd geldt een onbelaste vergoeding van € 0,23 cent per kilometer.

9.10 Verhuiskostenvergoeding

Aan een werknemer die ten gevolge van de aanvaarding van een functie buiten de Radboud Universiteit Nijmegen dient te verhuizen (waardoor aanspraken op een werkloosheidsuitkering worden voorkomen of worden beëindigd), zal een verhuiskostenvergoeding worden toegekend onder aftrek van vergoedingen die doorderden worden verstrekt. De vergoeding is conform de Reis- en verhuiskostenregeling Radboud Universiteit Nijmegen.

9.11 Geen terugbetalingsverplichting studiefaciliteiten e.d.

Een eventuele terugbetalingsverplichting in verband vergoeding van studiefaciliteiten, verhuiskosten of genoten betaald ouderschapsverlof komt te vervallen.

9.12 Algemene maatwerkclausule

In bijzondere gevallen kan het College van Bestuur in redelijkheid en billijkheid met de medewerker een individuele aanvullende dan wel afwijkende afspraak maken. Het kan bijvoorbeeld gaan over ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf (startpremie of faciliteiten ter ondersteuning) of overcompensatie van pensioenschade, indien en voor zover dit voor de Radboud Universiteit Nijmegen niet leidt tot fiscale heffingen, zoals een RVU-heffing.

9.13 Overgang naar andere universiteit

Indien een herplaatsingskandidaat een overstap wil en kan maken naar een andere universiteit kunnende BWNU-aanspraken voor de indiensttreding bij die andere universiteit een belemmering opleveren. In dat geval zal de Radboud Universiteit Nijmegen zich inspannen om met die andere universiteit in redelijkheid en billijkheid tot (financiële) afspraken te komen om de voorgenomen indiensttreding mogelijk te maken.

9.14 Grensarbeiders

In voorkomend geval wordt een ontslagen medewerker gewezen op de grensarbeidersregeling in artikel 11 BWNU. In dit artikel is bepaald dat er recht op uitkering gelijk aan WW en BWNU bestaat, indien een betrokken medewerker geen recht heeft op een Nederlandse WW-uitkering en/of een reguliere BWNU-uitkering, uitsluitend om de reden dat hij buiten Nederland woont.

Artikel 11 BWNU is van toepassing op de betrokkene, die:

- inwoner is van een EU/EER-land of Zwitserland én
- buiten Nederland woont én
- in zijn woonland recht heeft op een werkloosheidsuitkering.

10. Verrekening met Transitievergoeding

De door de Radboud Universiteit Nijmegen te maken transitie- en/of inzetbaarheidskosten, die voortvloeien uit dit Sociaal Plan en tot doel hebben bij te dragen aan een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt, worden in mindering gebracht op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek. Het in mindering brengen van de transitie- en/of inzetbaarheidskosten geschiedt overeenkomstig het bepaalde in het Besluit voorwaarden in mindering te brengen kosten op transitievergoeding (Staatsblad 2015, nr. 171, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 11 juni 2020, Staatsblad 2020, nr. 188).

Dit betekent dat

1. transitiekosten gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan in mindering worden gebracht op de transitievergoeding en
2. inzetbaarheidskosten gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, behalve als het gaat om externe scholingskosten die worden gemaakt om een interne herplaatsing te realiseren.

In het Lokaal Overleg van 2 oktober 2015 is tussen het College van Bestuur en de vakbonden overeengekomen dat kosten van het interne scholingsaanbod, de interne loopbaanbegeleiding en coaching en de kosten van de interne werk-naar-werk-begeleiding sowieso niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Nadere informatie over de transitievergoeding en welke kosten daarop in mindering worden gebracht, is te vinden op het Radboudnet onder Arbeidsvoorwaarden.

10a. Keuze tussen aansluitende BWNU-uitkering of Transitievergoeding

De transitievergoeding is niet verschuldigd aan de werknemer waarmee het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt beëindigd, of het tijdelijke dienstverband na afloop niet wordt voortgezet, wegens bedrijfseconomische redenen en die aanspraak maakt op een aansluitende BWNU-uitkering zoals bedoeld in artikel 6 van de BWNU 2020. Indien de werknemer voorafgaand aan het ontslag schriftelijk afstand doet van het recht op deze aansluitende BWNU-uitkering, maakt deze werknemer alsnog aanspraak op de transitievergoeding.

11. Rechtsbescherming

Wanneer een herplaatsingskandidaat het niet eens is met een besluit van de Radboud Universiteit Nijmegen waarvan hij vindt dat dit zijn positie als werknemer schaadt, kan hij zich rechtstreeks tot de kantonrechter wenden. Daaraan voorafgaand kan ook eerst schriftelijk een verzoekschrift tot behandeling van een geschil worden ingediend bij het College van Bestuur. Dit moet binnen 6 weken nadat het desbetreffende besluit is genomen. Het verzoekschrift moet worden verzonden aan:

College van bestuur
Postbus 9102
6500 HC Nijmegen

12. Hardheidsclausule

Indien toepassing van de bepalingen uit dit Sociaal Plan voor een herplaatsingskandidaat leidt tot een onbillijke en/of onredelijke situatie, zal het College van Bestuur al dan niet op verzoek van de betreffende werknemer in positieve zin van dit Sociaal Plan afwijken.

13. Slotbepaling

Bij twijfel over de uitleg van de inhoud en bepalingen uit dit Sociaal Plan wordt door een vertegenwoordiging vanuit het Lokaal Overleg een besluit genomen over de interpretatie en bedoeling daarvan.

Indien ontwikkelingen in wet- en regelgeving en/of ontwikkelingen in de algemeen sociaal economische omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ieder bij dit Sociaal Plan betrokken partij tussentijds wijzigingen en/of aanvullingen op dit Sociaal Plan voorstellen en aan de orde stellen.

14. Evaluatie

Partijen komen overeen de werking van dit Sociaal in 2025 te evalueren en op basis daarvan te bezien of wijzigingen en/of aanvulling op dit Sociaal Plan wenselijk zijn.

15. Ondertekening

Aldus overeengekomen op 14 december 2024 en ondertekend op 17 december 2025

Het College van Bestuur van de
Radboud Universiteit Nijmegen,

Centrales voor overheids- en onderwijspersoneel,
voor deze,

prof. dr. D.H.J. Wigboldus
voorzitter

G. Kooistra
FNV Overheid

Prof. Dr. A. Lagendijk
AOB

J.W. Lefebvre
FBZ

ing. M.A.H. van Gessel
CNV

Procedure bij organisatiewijziging met rechtspositionele gevolgen

Bij organisatiewijzigingen waarbij gedwongen ontslag is voorzien worden op basis van een vergelijking tussen de oude organisatiestructuur en de nieuwe gewijzigde organisatiestructuur eerst de gevolgen voor de formatie in beeld gebracht. Op basis daarvan worden de personele en rechtspositionele gevolgen in beeld gebracht. Afhankelijk van de omvang van (de gevolgen van) de organisatiewijziging wordt hiervoor een personeelsplan opgesteld. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Alvorens de gevolgen voor de formatie in beeld worden gebracht is het van belang dat de huidige functies van de betrokken medewerkers zijn vastgelegd in actuele functiebeschrijvingen. Het gaat om de feitelijke structurele opgedragen taken. Dus om de taken, die de werkgever van de werknemer kan verlangen en niet om de wijze waarop een individuele werknemer zijn functie vervult. Indien geen actuele functiebeschrijving beschikbaar is, zal die door de werkgever nog moeten worden gemaakt. De basis daarvoor is het UFO-profiel, aangevuld met specifieke werkzaamheden, kennis en vaardigheden. Input hiervoor kan worden gevonden in o.a. een schriftelijk vastgelegde taak(opdracht), vacaturetekst, schriftelijke afspraken in een jaargesprek, een opgestelde beoordeling e.d.
- Indien functies in kwaliteit en kwantiteit gelijk of nagenoeg gelijk terugkeren in de nieuwe gewijzigde organisatie, dan heeft de betreffende werknemer een "hard" recht om op zijn terugkerende functies te worden geplaatst (werknemer volgt functie = functievolger). De werknemer wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
- Indien geen sprake is van functievolger dan kan sprake zijn van boventaligheid van de werknemer wegens opheffing van de functie of door vermindering van het aantal uitwisselbare functies en na toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn (zie in het Sociaal Plan onder Definities). De werknemer wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
- Bij het afspiegelingsbeginsel worden werknemers met uitwisselbare (vergelijkbare) functies ingedeeld in leeftijdsgroepen. Binnen elke leeftijdsgroep wordt bekeken wie het laatst in dienst is gekomen. Deze werknemers worden dan als eerste boventalig. Het gaat om de volgende leeftijdsgroepen:
 - 15 tot 25 jaar;
 - 25 tot 35 jaar;
 - 35 tot 45 jaar;
 - 45 tot 55 jaar;
 - 55 jaar en ouder.
- Indien in de nieuwe gewijzigde organisatie geen vacante functies zijn, wordt de boventalige werknemer aangemerkt als herplaatsingskandidaat.
- Indien in de nieuwe gewijzigde organisatie functies vacant zijn, moeten die zo mogelijk en bij voorrang worden ingevuld door een werknemer, die boventalig is geworden. De boventalige werknemer wordt dan ook in de gelegenheid gesteld om zijn belangstelling kenbaar te maken voor de vacante functie(s) door middel van een belangstellingsregistratieformulier. De boventalige werknemer komt in aanmerking voor een vacante (nieuwe) functie indien sprake is van een passende functie en de medewerker geschikt of geschikt te maken is voor de functie.
- Ten behoeve van het oordeel of sprake is van een passende functie en/of de boventalige werknemer geschikt is (of binnen 12 maanden geschikt te maken) kan een plaatsingsadviescommissie worden ingesteld. Van deze commissie maakt in ieder geval geen deel uit degene die een besluit neemt over passendheid en geschiktheid (doorgaans decaan of directeur).
- In het geval geconstateerd wordt dat de functie voor meerdere kandidaten als passend is te beschouwen, vindt in de fase van de beoordeling van de geschiktheid de afweging van de meer of mindere geschiktheid plaats. Ter beoordeling van de geschiktheid worden heldere criteria benoemd, die in ieder geval voorafgaand aan de plaatsingsgesprekken bij de kandidaten bekend zijn. Van de plaatsingsgesprekken worden verslagen gemaakt. Uit het advies van een eventuele plaatsingsadviescommissie en uit het besluit van decaan of directeur blijkt hoe de afweging om tot de meest geschikte kandidaat te komen, heeft plaatsgevonden.
- Indien meerdere herplaatsingskandidaten gelijk geschikt zijn, dan wordt de kandidaat, van wie het herplaatsingsonderzoek als eerste zou eindigen, herplaatst.

- In de situatie waarin een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (niet met de vervallen functie uitwisselbare) functie, wordt de werknemer die hiervoor geschikt is en op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid gesteld deze functie te aanvaarden (omgekeerde afspiegelingsbeginsel, zie voorbeeld hierna). In andere gevallen als meerdere kandidaten *gelijk* geschikt zijn, dan wordt eveneens het omgekeerde afspiegelingsbeginsel gehanteerd.
- Indien de boventallige werknemer niet wordt geplaatst in een vacante functie binnen de nieuwe gewijzigde organisatie, dan wordt dit met redenen omkleed en wordt de betrokken werknemer aangemerkt als herplaatsingskandidaat. De werknemer wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
- In geval van een organisatiewijziging of reorganisatie kan een functievoelger – na toestemming van de werkgever - vrijwillig met ontslag gaan en daarmee plaats maken voor een boventallige werknemer. In dat geval wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld waarin wordt opgenomen dat het initiatief niet bij de werknemer ligt. De functievoelger heeft dan aanspraak op WW en BWNU voor zover aan de eisen in die betreffende wet- en regelgeving wordt voldaan. De functievoelger heeft recht op de in het Sociaal Plan opgenomen mobiliteitspremie indien hij voldoet aan de voorwaarden zoals beschreven in hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan (zelf ontslag nemen en afzien van aanspraken op WW/BWNU).
- Over de personele en individuele rechtspositionele gevolgen wordt door het bevoegde gezag niet beslist dan nadat elke in het personeelsplan genoemde werknemer schriftelijk in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken.

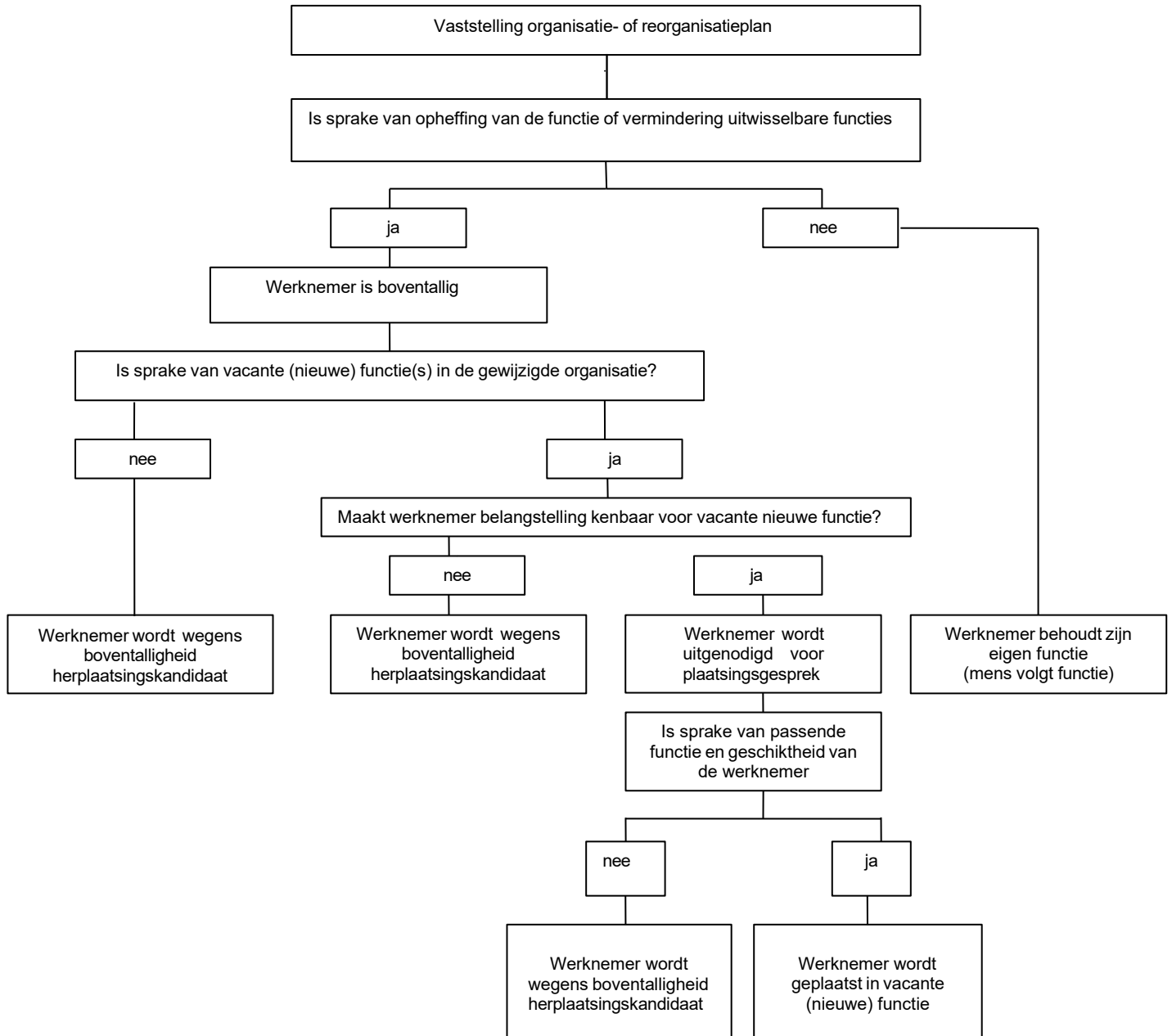
Invulling van sleutelfuncties

Bepaalde (leidinggevende) functies kunnen dusdanig van belang zijn voor de nieuwe gewijzigde organisatie, dat die in de herplaatsingsprocedure als eerste worden ingevuld, zodat deze functionarissen bij de verdere implementatie van de organisatiewijziging een rol kunnen spelen. De invulling van deze sleutelfuncties vindt plaats voorafgaand aan het in beeld brengen van de personele en rechtspositionele gevolgen. Dit gebeurt met inachtneming van de uitgangspunten, zoals hiervoor beschreven. De voorrangsregels uit de Regeling Herplaatsing en Vacaturevervulling Radboud Universiteit Nijmegen zijn eveneens van toepassing.

Voorbeeld omgekeerde afspiegelingsbeginsel als deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere functie Binnen een bedrijf vervallen binnen de functie technisch tekenaar drie van de vijf arbeidsplaatsen. De functie projectleider (met vijf arbeidsplaatsen) vervalt geheel, waardoor alle werknemers boventallig worden. Het bedrijf creëert daarnaast een nieuwe functie van projectcoördinator, met drie arbeidsplaatsen. Deze nieuwe functie is niet uitwisselbaar met de functie van technisch tekenaar en projectleider. Wel worden in deze nieuwe functie van projectcoördinator werkzaamheden van de vervallen functie projectleider voortgezet. Eén boventallige technisch tekenaar en vier van de vijf projectleiders blijken geschikt voor de nieuwe functie van projectcoördinator. De vraag is vervolgens aan wie de werkgever de nieuwe functie van projectcoördinator moet aanbieden.

De werkgever mag in de geschetste situatie niet de meest geschikte kandidaten selecteren, maar hij moet de vacatures allereerst aanbieden aan de geschikte projectleiders (omdat in de nieuwe functie projectcoördinator deels de werkzaamheden van de vervallen functie projectleider worden voortgezet). Omdat er meer geschikte projectleiders zijn dan arbeidsplaatsen, moet de werkgever de nieuwe functie aanbieden aan de drie projectleiders die op basis van het afspiegelingsbeginsel (berekend over de vier geschikte projectleiders) de hoogste afspiegelingsrechten hebben. De geschikte technisch tekenaar zou slechts voor de nieuwe functie van projectcoördinator in aanmerking komen als er, na herplaatsing van alle geschikte projectleiders, nog een vacature zou zijn.

Schematisch



Tijdslijn en fasen voor de herplaatsingskandidaat en na ontslag

X	Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over zijn status als herplaatsingskandidaat
X + 3 weken	Binnen 3 weken een intake gesprek bij personeelsadviseur en mobiliteitscoördinator
X + 6 maanden	Periode van herplaatsingsonderzoek, ontslagbescherming en opzegtermijn
X + 3 maanden	Indien onverhoopt geen herplaatsing heeft plaatsgevonden, wordt bij het UWV de ontslagvergunning aangevraagd (duur circa 4 weken)
X + 3 + 3 maanden	Na ontvangst ontslagvergunning zegt de Radboud Universiteit de arbeidsovereenkomst op
X + 6 maanden	Ingangsdatum WW/BWNU, indien van toepassing en aan gestelde eisen in de regelingen wordt voldaan
X + 6 + duur BWNU	Ex-werknemer blijft aangemerkt als interne kandidaat en wordt op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de Radboud Universiteit. De begeleiding van de door de ex-werknemer te verrichten re-integratieactiviteiten worden gedurende de periode van WW/BWNU door de Radboud Universiteit voortgezet.

Voorbeeld herplaatsing passende functie van tijdelijke aard

Onder 3.7 van het Sociaal Plan is de volgende bepaling opgenomen:

Indien sprake is van een passende tijdelijke functie 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. Indien de plaatsing na een periode van maximaal 12 maanden niet wordt voortgezet, wordt de ontslagbeschermingstermijn respectievelijk de duur van het herplaatsingsonderzoek opgeschort voor de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat de tijdelijke functie is verricht.

