Sociaal Statuut TU/e 2022

TU/e

EINDHOVEN
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY

Sociaal Statuut TU/e 2022

1. Inleiding

De Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) is een gemeenschap van studenten, wetenschappers en ondersteunend personeel. Het is TU/e's ambitie om tot de toonaangevende universiteiten op het gebied van Science en Technology te behoren. Dit vergt veel inspanningen van alle betrokkenen. Daarom investeert de TU/e in goede werkomstandigheden, die bijdragen aan de motivatie, de mate van inzetbaarheid, de professionele en persoonlijke ontwikkeling van werknemers, het vermogen tot samenwerken en de werkkwaliteit.

Om invulling te geven aan deze visie en om deze ambitie te bereiken, zullen de organisatie en de werknemers van de TU/e zich voortdurend ontwikkelen en aanpassen. Besturen en managers van beheerseenheden hebben ruime bevoegdheden om hun organisaties in te richten en werkwijzen aan te passen. Veelal zijn dit kleine wijzigingen die niet of nauwelijks gevolgen hebben voor werknemers en op een natuurlijke wijze plaatsvinden. Soms hebben veranderingen grote(re) impact op (de werkzaamheden van) werknemers of kan zelfs sprake zijn van het wijzigen of vervallen van functies. Voor die gevallen bevat dit Sociaal Statuut afspraken die de TU/e in staat stellen om de veranderingen te realiseren én om eventuele negatieve personele gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen.

Werkgever en werknemersorganisaties onderkennen dat duurzame inzetbaarheid een belangrijke factor is die bijdraagt aan de ambitie van de TU/e om een dynamische organisatie te zijn met oog voor mensen. Loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid maken onderdeel uit van de reguliere gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer en de leidinggevende bespreken welke interne of externe stappen de werknemer wil maken. In dat kader wordt - voor zover mogelijk- geanticipeerd op (toekomstige) ontwikkelingen in de organisatie.

In een veranderende organisatie is werkdruk een punt van aandacht. Zowel bij een organisatieontwikkeling als een organisatieverandering houdt de werkgever de gevolgen voor de werkdruk in het oog bij het opstellen van reorganisatie- en personeelsplan én monitort deze. Het gaat daarbij om 1) verhoging van de werkdruk door de extra werkzaamheden voor bepaalde werknemers in het kader van het voorbereiden en realiseren van de organisatieverandering, 2) verhoging van de werkdruk door het eventueel vroegtijdig vrijwillig uitstromen van werknemers en 3) verhoging van de werkdruk door het vervallen van functies in de nieuwe organisatie. Zo nodig treft de werkgever maatregelen om eventuele negatieve gevolgen te ondervangen.

De bepalingen in wet- en regelgeving, waaronder het Burgerlijk Wetboek (BW) en de CAO Nederlandse Universiteiten (cao-NU) zijn vanzelfsprekend het vertrekpunt voor dit Sociaal Statuut. De bepalingen in het BW en vervolgens de cao-NU gaan voor op de bepalingen in dit Sociaal Statuut. Bepalingen die al ergens vastliggen zijn niet in dit Sociaal Statuut overgenomen, tenzij het noodzakelijk is voor de leesbaarheid van dit Sociaal Statuut. Zo is de rol van de medezeggenschap bij organisatieontwikkeling en organisatieverandering niet in dit Sociaal Statuut opgenomen; dit staat immers in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) en in hoofdstuk III van het Bestuurs- en beheersreglement TU/e.

Artikel 1.1 Definities

Dit Sociaal Statuut verstaat onder:

a. Beheerseenheid: een beheerseenheid als bedoeld in artikel 1.1. lid 1 sub m van het Bestuurs- en beheersreglement TU/e (BBR);
b. Cao-NU: de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten (zie cao-NU 2023-2024 voor de meest actuele);
c. Fte: een eenheid gebaseerd op een volledige arbeidsduur van 38 uur per week, dat de omvang van een functie aangeeft;
d. Functie: een functieprofiel en -indeling zoals opgenomen in het systeem Universitair Functieordenen (UFO), eventueel aangevuld met een kennis- of aandachtsgebied en de vereiste competenties en die voor komt binnen de organisatie;
e. Herplaatsingskandidaat: de werknemer die in de nieuwe organisatie niet kan worden geplaatst;
f. Nieuwe organisatie: de organisatie na realisatie van de organisatieverandering;
g. Organisatie: de Technische Universiteit Eindhoven als geheel, een beheerseenheid, een capaciteitsgroep of een afdeling;
h. Partijen: het College van bestuur van de TU/e en de werknemersorganisaties die dit Sociaal Statuut zijn overeengekomen;
i. Passende functie: van een passende functie is sprake indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever:
   - beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren, en de functie derhalve aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, dan wel;
   - indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
     en hem deze 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.
j. Uitwisselbare functie: een functie als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling.
k. Vervallen functie: een functie die niet meer voorkomt in de nieuwe organisatie als gevolg van een organisatiewijziging of reorganisatie.

Artikel 1.2 Looptijd

1. Het Sociaal Statuut treedt in werking op de dag na bekendmaking en heeft een looptijd van drie jaar.
2. Partijen evalueren dit Sociaal Statuut na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde looptijd, waarbij zij in het bijzonder aandacht besteden aan de salarisgarantie in artikel 6.11. Partijen kunnen maximaal tweemaal overeenkomen de geldigheidsduur van dit Sociaal Statuut met één jaar te verlengen.
3. Wijzigingen in wet- en regelgeving kunnen aanleiding zijn om het Sociaal Statuut gedurende de looptijd te wijzigen. Ook als één van de partijen daar aanleiding voor ziet, kan het Sociaal Statuut gedurende de looptijd wijzigen. Overeenstemming in het lokaal overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties is daarvoor vereist.

Artikel 1.3 Toepassingsbereik

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing bij organisatieontwikkelingen, organisatiewijzigingen en reorganisaties.
2. Bij privatisering/uitbesteding maken partijen afspraken over hoe met privatisering/uitbesteding om te gaan.

2. Wijze van veranderen

De gewenste of noodzakelijke verandering kan in veel gevallen worden bereikt door het anders organiseren van het werk, een andere manier van werken of het gebruik van andere systemen en middelen. Vaak gaat dit samen met ontwikkeling en scholing van werknemers. Als het gaat om belangrijke ontwikkelingen, wijzigingen of veranderingen met grote(re) impact op (de werkzaamheden van) werknemers vraagt dit een project- en procesmatige aanpak en start een organisatieontwikkeling(traject). In andere gevallen is een verandering van de structuur of omvang van een organisatie nodig om het doel te bereiken.

Artikel 2.1 Organisatieveranderingen - drie types

Dit Sociaal Statuut maakt onderscheid tussen aanpassingen door middel van een organisatieontwikkeling, en door middel van organisatieveranderingen.

1. ***Organisatieontwikkeling (type A)***: het anders organiseren van het werk binnen de functie, dat impact heeft op een substantieel deel van de werknemers binnen een beheerseenheid, aan de hand van een ontwikkelplan zonder dat dit gedwongen functiewijzigingen of herplaatsingskandidaten tot gevolg heeft.
2. Organisatieverandering is er in twee vormen, namelijk:
   - ***een organisatiewijziging (type B)***: een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 lid 1, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan waarbij voor alle werknemers een (tijdelijk) passende functie beschikbaar is én gedwongen ontslagen als gevolg van deze organisatieverandering door de werkgever zijn uitgesloten;
   - ***een reorganisatie (type C)***: als bedoeld in artikel 9.1 van de cao-NU: een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 lid 1, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan waarbij gedwongen ontslag voorzien is.

Artikel 2.2 Periodiek overleg in lokaal overleg

Partijen bespreken minimaal één keer per jaar in het lokaal overleg welke organisatieontwikkelingen, organisatiewijzigingen en reorganisaties het komende jaar naar verwachting zullen plaatsvinden.

Artikel 2.3 Meerdere organisatieveranderingen tegelijkertijd

De werkgever merkt organisatieveranderingen met een gemeenschappelijk doel en een belangrijke onderlinge samenhang aan als één organisatieverandering als de veranderingen gelijktijdig plaatsvinden, tenzij partijen anders afspreken.

Artikel 2.4 Vrijwillige mobiliteitsfase (sociaal flankerend beleid van toepassing)
Partijen spreken af dat tijdens de organisatieontwikkeling of voorafgaand aan een organisatieverandering een zogenaamde vrijwillige mobiliteitsfase kan gelden. In die vrijwillige mobiliteitsfase kan de werkgever aan groepen werknemers de mogelijkheid geven aanspraak te maken op één of meer maatregelen van hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut indien dit bijdraagt aan het doel van de organisatieontwikkeling, de organisatiewijziging of de reorganisatie en de aanspraak in de individuele situatie niet leidt tot een fiscale naheffing.

Artikel 2.5 Centraal meldpunt HRM [1]

1. Er is een Centraal meldpunt HRM dat zicht heeft op alle vacatures (minimale omvang van 0,2 fte en die voor 6 maanden of langer vervuld dient te worden) en herplaatsingskandidaten bij de TU/e. Vacaturehouders melden vacatures voorafgaand aan interne en/of externe openstelling bij het meldpunt.
2. De leidinggevende meldt de werknemer aan als herplaatsingskandidaat bij het Centraal meldpunt HRM.
3. Het Centraal meldpunt HRM kan een vacature tijdelijk reserveren voor een herplaatsingskandidaat en de vacaturehouder verzoeken de passendheid van de functie voor de werknemer te beoordelen en eventueel de functie aan de werknemer aan te bieden. De vacaturehouder biedt de functie aan de werknemer indien deze functie ook door alle partijen als passend is beoordeeld.
4. Bij verschil van inzicht over de passendheid als bedoeld in lid 3 kan dit worden getoetst bij de Geschillencommissie Herplaatsing.

3. Organisatieontwikkeling (type A)

Organisaties en werknemers blijven zich ontwikkelen. Binnen de TU/e is er de focus bij leidinggevenden en werknemers op het door ontwikkelen en optimaliseren van het werk. Bijvoorbeeld door het gebruik van andere systemen of het anders organiseren van het werk. Dit is onderdeel van de dagelijkse praktijk. Bij een organisatieontwikkeling vinden de aanpassingen plaats binnen de functie van de werknemer. Anders dan bij een organisatiewijziging en een reorganisatie, is hierbij geen sprake van herplaatsingskandidaten. Desondanks vinden partijen het van belang ook bij een organisatieontwikkeling transparant te zijn en afspraken te maken. Deze afspraken zijn opgenomen in dit hoofdstuk.

Artikel 3.1 Voornemen organisatieontwikkeling
De werkgever informeert het lokaal overleg schriftelijk over een voornemen tot organisatieontwikkeling door middel van een ontwikkelplan met daarin: de aanleiding, het doel, een toelichting op de impact voor een substantieel deel van de werknemers van de beheerseenheid, de planning van de organisatieontwikkeling, een ontwikkelplan voor de betreffende functie(s) én een eventueel ontwikkel- en/of opleidingsplan voor de betreffende werknemers die deze functie uitoefenen.

[1] Lid 1 t/m 4 van artikel 2.5 is van toepassing bij een reorganisatie zoals bedoeld in hoofdstuk 5. Het Centraal Meldpunt HRM kan wel advies geven bij een organisatiewijziging in geval een situatie zoals bedoeld in artikel 4.4. lid 5.

Artikel 3.2 Informeren werknemers

1. De leidinggevende informeert de werknemers in ieder geval over:
   a. het voornemen tot organisatieontwikkeling, conform het ontwikkelplan; en
   b. de vrijwillige mobiliteitsfase, als die van toepassing is.
2. De leidinggevende bespreekt met de werknemer wat de organisatieontwikkeling conform het ontwikkelplan én de punten onder 1 concreet voor de werknemer betekenen, en welke kansen en mogelijkheden dit biedt.

4. Organisatiewijziging (type B)

Artikel 4.1 Voornemen tot organisatiewijziging

De werkgever informeert het lokaal overleg schriftelijk over een voornemen tot organisatiewijziging. Daarin staat in ieder geval:

a. de aanleiding voor de organisatiewijziging;
b. het doel van de organisatiewijziging;
c. de procedure en het tijdspad voor de realisatie van de organisatiewijziging.

Artikel 4.2 Organisatiewijzigingsplan

1. De werkgever stelt een organisatiewijzigingsplan op. Daarin staat in ieder geval:
   a. het bereik van de organisatiewijziging;
   b. de aanleiding en het doel van de organisatiewijziging;
   c. wat wijzigt ten opzichte van de huidige organisatie;
   d. op welke einddatum de organisatiewijziging is doorgevoerd;
   e. een tijdspad, inclusief de processtappen tussen begin- en einddatum van de organisatiewijziging;
   f. welke functies in de nieuwe organisatie voorkomen en de daarbij behorende omvang in fte's;
   g. welke functie uitwisselbare functies betreffen, welke functies nieuw zijn en welke functies vervallen;
   h. een beschrijving van het overgangsproces van afbouw oude taken naar opstarten nieuwe taken;
   i. een ontwikkel- en/ of opleidingsplan voor de betreffende werknemers voor de realisatie van de organisatiewijziging.
2. Bij het bepalen van de uitwisselbare functies als bedoeld in lid 1 sub g worden enkel functies binnen het bereik van de organisatiewijziging betrokken.

Artikel 4.3 Informeren werknemers

1. Gedurende de organisatiewijziging informeert de werkgever de werknemers in ieder geval over:
   a. een voornemen tot organisatiewijziging;
   b. een vrijwillige mobiliteitsfase, als dit van toepassing is; en
   c. het organisatiewijzigingsplan en het daaraan verbonden tijdspad.
2. De leidinggevende bespreekt met de individuele werknemer wat de organisatiewijziging en de punten onder 1 concreet voor de werknemer betekenen en welke kansen en mogelijkheden die bieden. Op verzoek van de werknemer kan bij deze gesprekken een toehoorder aanwezig zijn.

Artikel 4.4 Plaatsingsprocedure

1. De werkgever bepaalt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel, zoals opgenomen in artikel 11 van de Ontslagregeling, welke werknemers in de nieuwe organisatie worden geplaatst. Hierbij is artikel 4.2 lid 2 van toepassing.
2. Voor de werknemers die niet worden geplaatst als bedoeld in lid 1 kunnen partijen een plaatsingsprocedure vaststellen als partijen dit gelet op de omvang van deze groep werknemers nodig vinden. Deze procedure is gericht op het plaatsen van alle werknemers op passende functies binnen de nieuwe organisatie.
3. De werknemer ontvangt in een zo vroeg mogelijk stadium een brief waarin in ieder geval is opgenomen of de werknemer kan worden geplaatst op de eigen (uitwisselbare) functie of een passende functie binnen de nieuwe organisatie. Bij een tijdelijk passende functie worden afspraken met de werknemer gemaakt om plaatsing op een structurele passende functie te bevorderen.
4. De werkgever is verplicht om de werknemers bedoeld in lid 2 een passende functie aan te bieden in de nieuwe organisatie.
5. Als de werknemer van oordeel is dat de aangeboden functie in de nieuwe organisatie geen passende functie is, maakt de werknemer dit schriftelijk kenbaar bij de directeur van de beheerseenheid. De directeur wint vervolgens advies in bij het Centraal meldpunt HRM. Op basis van dit advies neemt de directeur van de beheerseenheid een besluit over de passendheid van de functie.
6. De werkgever kan met de werknemer één of meer maatregelen in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut overeenkomen als:
   a. de maatregelen naar het oordeel van de werkgever bijdragen aan het doel van de organisatiewijziging;
   b. aan de voorwaarden voor toekennen van de maatregelen wordt voldaan; én
   c. het toekennen van de maatregelen niet leidt tot een fiscale naheffing.

   Bij maatregelen uit paragraaf 6A worden deze schriftelijk vastgelegd.

5. Reorganisatie (type C)

Bij een reorganisatie, zijn de bepalingen in hoofdstuk 9 van de cao-NU onverkort van toepassing, evenals de bepalingen uit de Ontslagregeling (artikel 7:669 lid 5 BW) en de uitwerking daarvan in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV (hierna: de Uitvoeringsregels). De Ontslagregeling bepaalt onder meer:

- welke functies een rol spelen bij de beoordeling of binnen de TU/e een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt (artikel 9);
- dat de ontslagvolgorde wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel (artikel 11);
- wanneer functies uitwisselbaar zijn en dat dat TU/e-breed moet worden bepaald (artikel 13 en 14);
- dat een rangorde wordt aangehouden bij het beëindigen van arbeidsrelaties en welke dat is (artikel 17).

De Uitvoeringsregels bevatten een nadere uitwerking van en een toelichting op de relevante artikelen in het BW en op de Ontslagregeling. Zo wordt onder andere met voorbeelden uitgelegd hoe de rangorde bij ontslag wordt bepaald en hoe het afspiegelingsbeginsel werkt. De bepalingen in dit hoofdstuk vullen de hiervoor genoemde van toepassing zijnde documenten aan.

Uitgangspunt is dat de leiding van het te reorganiseren onderdeel verantwoordelijk is voor de reorganisatie en de werknemers van het onderdeel. Die verantwoordelijkheid betreft dus ook de begeleiding van werknemers die niet geplaatst kunnen worden in de nieuwe organisatie: de herplaatsingskandidaten. In dit hoofdstuk is de reorganisatieprocedure en zijn de afspraken die gelden voor de Van Werk Naar Werkbegeleiding opgenomen. Voor het oplossen van geschillen tussen de leidinggevende en de werknemer zoals bedoeld in hoofdstuk 5 C is de Geschillencommissie Herplaatsing ingesteld.

5.A De reorganisatieprocedure

Artikel 5.1 Aanvullend Sociaal Plan

Met de maatregelen in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut geven partijen op voorhand voor iedere reorganisatie uitvoering aan het bepaalde in artikel 9.4 cao-NU. Als partijen van mening zijn dat daarnaast voor een specifieke reorganisatie aanvullende maatregelen nodig zijn om de mobiliteit te bevorderen kunnen partijen een aanvullend Sociaal Plan overeenkomen.

Artikel 5.2 Reorganisatieplan en personeelsplan

1. In aanvulling op artikel 9.5 lid 2 cao-NU staat in het Reorganisatieplan:
   a. op welke datum de nieuwe organisatie start;
   b. een tijdspad voor de reorganisatie;
   c. een peildatum voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
2. In aanvulling op artikel 9.5 lid 3 cao-NU staat in het Personeelsplan:
   a. welke functies in de organisatie voorkomen en de daarbij behorende omvang in fte's;
   b. welke functies uitwisselbare functies zijn en hoe daarbij invulling is gegeven aan artikel 13 lid 2 Ontslagregeling;
   c. welke functies nieuw zijn;
   d. welke functies vervallen.

Artikel 5.3 Informeren werknemers

1. Gedurende de reorganisatie informeert de werkgever de werknemer in ieder geval over:
   a. het voornemen tot reorganisatie, als bedoeld in artikel 9.2 van de cao-NU;
   b. een vrijwillige mobiliteitsfase, als deze van toepassing is;
   c. het Reorganisatieplan en het daaraan verbonden tijdspad;
   d. het Personeelsplan.
2. De leidinggevende bespreekt met de werknemer wat de reorganisatie en de punten onder 1 concreet voor de werknemer betekenen en welke kansen en mogelijkheden die bieden. Op verzoek van de werknemer kan bij deze gesprekken een toehoorder aanwezig zijn.

Artikel 5.4 Plaatsingsprocedure

1. De werkgever bepaalt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel, zoals opgenomen in artikel 11 van de Ontslagregeling welke werknemers in de nieuwe organisatie worden geplaatst.
2. Voor de werknemers die niet worden geplaatst als bedoeld in lid 1 kunnen partijen een plaatsingsprocedure vaststellen als partijen dit gelet op de omvang van deze groep werknemers nodig vinden.

3. De werknemer ontvangt in een zo vroeg mogelijk stadium een brief waarin in ieder geval is opgenomen of de werknemer kan worden geplaatst op de eigen (uitwisselbare) functie, een passende functie binnen de nieuwe organisatie of dat de werknemer herplaatsingskandidaat is en wat de reden daarvan is.
4. De werkgever streeft ernaar zoveel mogelijk werknemers bedoeld in lid 2 te plaatsen op een passende functie in de nieuwe organisatie.
5. Als de werknemer van oordeel is dat de aangeboden functie in de nieuwe organisatie geen passende functie is, maakt de werknemer dit schriftelijk kenbaar bij de directeur van de beheerseenheid. De directeur wint vervolgens advies in van het Centraal meldpunt HRM. Op basis van dit advies neemt de directeur van de beheerseenheid een besluit over de passendheid van de functie.
6. Als in de nieuwe organisatie geen passende functie beschikbaar is voor de herplaatsingskandidaat, deelt de werkgever schriftelijk aan deze werknemer mee dat sprake is van ontslagdreiging. In uitzondering op lid 4 zet de werkgever de herplaatsingskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, dan wel vanwege het gebruik maken van het ABP KeuzePensioen in op andere passende of tijdelijke werkzaamheden binnen de organisatie. Voorwaarde hierbij is dat de arbeidsovereenkomst eindigt binnen één jaar na de datum waarop de nieuwe organisatie start.
7. Herplaatsingskandidaten kunnen aanspraak maken op de maatregelen in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut en op Van Werk naar Werkbegeleiding.

5.B Herplaatsing en Van Werk naar Werkbegeleiding

De werkgever streeft ernaar zoveel mogelijk werknemers hun eigen (uitwisselbare) functie of een andere passende functie in de nieuwe organisatie aan te bieden. Als dit niet mogelijk is, krijgen deze werknemers de status van herplaatsingskandidaat en start voor deze herplaatsingskandidaten de Van Werk Naar Werkperiode waarin werkgever en werknemer zich gezamenlijk inspannen om een passende functie binnen of, bij reorganisatie, een andere functie buiten de organisatie te vinden en gedwongen ontslag van de werknemer te voorkomen.

Artikel 5.5 Doel en duur van de begeleiding Van Werk naar Werk

1. De Van Werk Naar Werkbegeleiding start op de datum als bedoeld in artikel 9.10 lid 2 cao-NU. De duur van de Van Werk Naar Werkbegeleiding is maximaal gelijk aan de duur van de ontslagbeschermingstermijn als genoemd in artikel 9.10 cao-NU, vermeerderd met de opzegtermijn als bedoeld in artikel 8.1 lid 2 cao-NU.
2. De Van Werk Naar Werkbegeleiding heeft als doel:
   a. plaatsing van de werknemer in een passende functie bij de TU/e;
   b. aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

Artikel 5.6 Van Werk naar Werk onderzoek

De werkgever en de werknemer onderzoeken de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op een andere functie binnen en/of buiten de TU/e, zoals bedoeld in artikel 9.11 cao-NU. Zij schakelen daarbij in onderling overleg een mobiliteitsadviseur in. De resultaten van dit onderzoek zijn input voor de Van Werk Naar Werkbegeleiding.

Artikel 5.7 De Van Werk naar Werkovereenkomst

1. Binnen vier weken na de start van de Van Werk naar Werkbegeleiding stellen de leidinggevende en de werknemer een Van Werk Naar Werkovereenkomst op.
2. In de Van Werk Naar Werkovereenkomst zijn het doel van de Van Werk Naar Werkbegeleiding en de afspraken om dit doel te bereiken opgenomen.
3. In aanvulling op artikel 9.11 en 9.14 cao-NU kan de Van Werk Naar Werkovereenkomst afspraken bevatten over:
   a. het betrekken van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan, bijvoorbeeld voor loopbaanadvies en (sollicitatie)training;
   b. tijdelijke werkzaamheden: de werknemer kan op eigen verzoek, én met instemming van de werkgever, tijdelijke (andere) werkzaamheden verrichten tijdens de ontslagbeschermingstermijn; ondanks dat de werknemer op grond van artikel 9.11 lid 1 cao-NU in beginsel volledig is vrijgesteld van werkzaamheden tijdens de ontslagbeschermingstermijn. Deze werkzaamheden dragen bij aan de doelen van de Van Werk Naar Werkbegeleiding en worden verricht vanuit de intentie de kans op herplaatsing te vergroten. Om de afspraken vanuit de Van Werk naar Werkbegeleiding goed te kunnen uitoefenen, naast de uitvoering van de tijdelijke werkzaamheden, worden er afspraken gemaakt over de tijd die de werknemer beschikbaar houdt voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen, gericht op het vinden van een passende functie. Die tijd, door de werknemer te bepalen, bedraagt tenminste 20% van de arbeidsduur. De ontslagbeschermingstermijn wordt niet verlengd met de periode van deze tijdelijke werkzaamheden. Het uitvoeren van de tijdelijke werkzaamheden heeft geen gevolgen voor het salaris van de werknemer (behoud salarisniveau).
   c. het opdoen van werkervaring elders, bijvoorbeeld door proefplaatsing binnen de TU/e op een naar verwachting passende functie of detachering buiten de TU/e als bedoeld in artikel 9.11, leden 2 en 3 van de cao-NU. De ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met toepassing van artikel 9.11 lid 4 cao-NU;
   d. het informeren van de werknemer over vacatures als bedoeld in artikel 9.13 van de cao-NU;
   e. het volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget als bedoeld in artikel 9.14 lid 2 van de cao-NU;
   f. andere maatregelen ter bevordering van de positie van de werknemer op de interne of externe arbeidsmarkt;
   g. het gebruik maken van maatregelen in hoofdstuk 6 van het Sociaal Statuut.
4. De werkgever draagt de kosten van de Van Werk Naar Werkbegeleiding en de uitvoering van de Van Werk naar Werkovereenkomst, waaronder om-, her- of bijscholing, zowel gericht op het daadwerkelijk verruimen van de mogelijkheden voor plaatsing in een passende functie bij de TU/e als op vergroting van de kans op aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.
5. De nieuwe organisatie is gedurende de Van Werk naar Werkbegeleiding verantwoordelijk voor de begeleiding en de personele zorg van herplaatsingskandidaten en wijst daarvoor een leidinggevende aan.

Artikel 5.8 Beëindiging van de Van Werk naar Werkbegeleiding

1. De Van Werk Naar Werkbegeleiding eindigt:
   a. bij plaatsing van de werknemer in een passende functie bij de TU/e;
   b. bij aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever;

   c. als de werknemer ontslag neemt of krijgt; of
   d. op de datum als bedoeld in artikel 5.5 lid 1.
2. De werkgever kan de Van Werk naar Werkbegeleiding tussentijds beëindigen als de werknemer:
   a. afspraken in de Van Werk naar Werkovereenkomst niet nakomt, terwijl de werknemer daartoe schriftelijk is gemaand en op de gevolgen van het opnieuw niet nakomen is gewezen;
   b. een aangeboden passende functie bij de werkgever weigert; of
   c. een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.
3. De werkgever kan verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW als de Van Werk naar Werkbegeleiding eindigt om een reden als bedoeld in lid 2.

5.C De Geschillencommissie Herplaatsing

Bij een reorganisatie kan gedwongen ontslag van een werknemer niet worden uitgesloten. Voorwaarde voor een dergelijk ontslag is dat de procedures die van toepassing zijn correct zijn toegepast. Uiteindelijk is het aan UWV om toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst te verlenen. Bij geschillen over plaatsing of opzegging kunnen werkgever en werknemer terecht bij de kantonrechter.

Geschillen over de aanwijzing als herplaatsingskandidaat, over de Van Werk Naar Werkovereenkomst of over de uitvoering daarvan kunnen de voortgang van de Van Werk naar Werkbegeleiding belemmeren. Daarom vinden partijen het van belang dat de werkgever en de werkgever hun geschil zo snel mogelijk oplossen. Voor zover de leidinggevende en de werknemer het geschil niet samen kunnen oplossen, hebben zowel de leidinggevende als de werknemer de mogelijkheid over het geschil advies te vragen aan de Geschillencommissie Herplaatsing.

Artikel 5.9 Geschillencommissie Herplaatsing

1. De werkgever stelt bij een reorganisatie een Geschillencommissie Herplaatsing in die op verzoek van de leidinggevende of de werknemer adviseert over geschillen over de aanwijzing van de werknemer als herplaatsingskandidaat, over de inhoud van de Van Werk naar Werkovereenkomst of over de uitvoering daarvan.
2. De Geschillencommissie Herplaatsing bestaat uit de volgende leden:
   a. een voorzitter, voorgedragen door het College van Bestuur en benoemd met instemming van de twee leden;
   b. een lid namens de werkgever;
   c. een lid namens de gezamenlijke werknemersorganisaties.
3. Het College van Bestuur benoemt de leden van de Geschillencommissie Herplaatsing. Voor de voorzitter en de leden kunnen plaatsvervangers worden benoemd.
4. De werkgever stelt een reglement op waarin de werkwijze van de Geschillencommissie Herplaatsing is vastgelegd.

6. Maatregelen van Sociaal Flankerend Beleid

In aanvulling op het Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties uit hoofdstuk 9 paragraaf 2 van de cao-NU gelden voor werknemers van de TU/e de volgende maatregelen van Sociaal Flankerend Beleid, tenzij

uitdrukkelijk iets anders is aangegeven. Hiermee wordt tevens uitvoering gegeven aan artikel 9.4 cao-NU. De maatregelen worden schriftelijk overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.
De werknemer die aanspraak wil maken op één of meer maatregelen genoemd in dit hoofdstuk vraagt dit schriftelijk en gemotiveerd aan bij de directeur van de beheerseenheid, tenzij dit onderdeel is van de Van Werk Naar Werkovereenkomst.

6.A Maatregelen bij beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werknemer

Artikel 6.1 Mobiliteitspremie

1. In aanvulling op artikel 9.9 van de cao-NU kan de werkgever de werknemer ook bij een organisatiewijziging de mogelijkheid bieden aanspraak te maken op een mobiliteitspremie, als dit naar het oordeel van de werkgever bijdraagt aan het doel van de organisatiewijziging.
2. Voor toepassing van de tabel Mobiliteitspremie in bijlage K cao-NU gaat de werkgever uit van de eerste maand van de ontslagbescherming.

Artikel 6.2 Proportionele ABP-diensttijd jubileumgratificatie

De werkgever kent aan de werknemer die zelf om ontslag verzoekt een proportionele ABP-diensttijd jubileumgratificatie toe als de werknemer:

a. voor de AOW-gerechtigde leeftijd het 25- of 40-jarig ABP-diensttijd jubileum zou hebben bereikt, en;
b. de datum van het ABP-diensttijd jubileum gelegen is binnen vijf jaar na de ontslagdatum.

Artikel 6.3 Buitengewoon verlof of detachering

1. De werkgever kan de werknemer die een functie met een proeftijdbeding bij een andere werkgever wil aanvaarden, voor de duur van de proeftijd:
   a. buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging verlenen; of
   b. in overleg met de nieuwe werkgever een detacheringsovereenkomst sluiten.
2. Daarbij komen de werknemer en werkgever tevens overeen dat de arbeidsovereenkomst eindigt na het verstrijken van de proeftijd, tenzij de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt.

Artikel 6.4 Salarisvergoeding

1. Als de werknemer een functie met een lager salaris buiten de TU/e accepteert en zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, vergoedt de werkgever gedurende een jaar het verschil tussen het salaris bij de nieuwe werkgever en het salaris dat op ontslagdatum geldt bij de TU/e.
2. De vergoeding bedraagt twaalf keer het verschil in salaris met een maximum salarisverschil van 20% van het laatstverdiende bruto maandsalaris. De werkgever berekent het salarisverschil op basis van het verschil bij een volledige arbeidsduur (38 uur). Meer arbeidsuren dan 38 uur per week vergoedt de werkgever niet. Bij een lagere arbeidsduur berekent de werkgever de vergoeding naar rato van een volledig dienstverband.
3. De werkgever verstrekt de vergoeding bij de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst.
4. Deze vergoeding geldt niet voor de werknemer die aanspraak maakt op loonsuppletie als bedoeld in de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU).

Artikel 6.5 Meenemen (technische onderzoeks-)apparatuur
De werkgever kan met de werknemer afspraken maken over het meenemen van (technische onderzoeks-) apparatuur, als dit bijdraagt aan het verkrijgen en/of (kunnen) aanvaarden van een functie bij een andere werkgever.

Artikel 6.6 Verlenen buitengewoon verlof
De werkgever kan aan de werknemer buitengewoon verlof verlenen voorafgaand aan ontslag op eigen verzoek, met uitzondering van de werknemer die aansluitend gebruik maakt van ABP KeuzePensioen.

Artikel 6.7 Outplacement faciliteiten
De werkgever kan aan de werknemer als onderdeel van de Van Werk Naar werkovereenkomst outplacement aanbieden. De kosten van outplacement zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer kiest uit door de werkgever geselecteerde outplacementbureaus.

Artikel 6.8 Starten eigen bedrijf
De werkgever kan aan de werknemer die de arbeidsovereenkomst zelf opzegt om een eigen bedrijf te beginnen, voor een bepaalde periode een garantie van opdrachten verstrekken.

Artikel 6.9 Beëindigingsovereenkomst
De werkgever en de werknemer leggen de toekenning van de maatregelen uit deze paragraaf vast in een beëindigingsovereenkomst, waarin uitdrukkelijk is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op verzoek van de werknemer.

6.B Maatregelen bij voornemen tot reorganisatieontslag

Artikel 6.10 Aanbieden van een beëindigingsovereenkomst
1. Na afloop van de ontslagbeschermingstermijn biedt de werkgever de werknemer een beëindigingsovereenkomst aan als bedoeld in artikel 7:670b BW aan.
2. Daarin is in ieder geval opgenomen dat:
    a. als een werknemer een studie volgt op kosten van de TU/e, maar die studie na de ontslagbeschermingstermijn nog niet heeft afgerond, de werknemer die studie op kosten van de TU/e mag afronden;
    b. bij het aanvaarden van een nieuwe functie na feitelijk ontslag uit TU/e-dienst een loonsuppletie volgens de geldende Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU) van toepassing is;
    c. de werknemer recht heeft op een proportionele ABP-diensttijd jubileumgratificatie als de werknemer:
        - voor de AOW-gerechtigde leeftijd het 25- of 40-jarig ABP-diensttijd jubileum zou hebben bereikt, en;
        - de datum van het ABP-diensttijd jubileum gelegen is binnen vijf jaar na de ontslagdatum.

6.C. Maatregelen bij organisatiewijziging, reorganisatie en tijdens de ontslagbeschermingsperiode

Artikel 6.11 Salarisgarantie bij plaatsing passende functie

Een werknemer die wordt geplaatst in een passende functie met daaraan een lagere salarisschaal gekoppeld, behoudt het salaris, de salarisschaal en het salarisperspectief zoals in de situatie vóór de plaatsing. Bij plaatsing in een passende functie wijzigt het UFO-functieprofiel en het -functieniveau in het UFO-functieprofiel en het -functieniveau behorende bij de passende functie.

7. Slotbepalingen

Artikel 7.1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin strikte toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Statuut voor de individuele werknemer leidt tot kennelijk onredelijke of onbillijke gevolgen, kan de werkgever voor die werknemer in gunstige zin afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Statuut. Een verzoek hiertoe kan de werknemer indienen bij de directeur van de beheerseenheid waar de betreffende werknemer werkzaam is. De directeur geleidt het verzoek, al dan niet voorzien van aanvullende relevante informatie, door naar de directeur HRM. De directeur HRM beslist op het verzoek.

Artikel 7.2 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Dit Sociaal Statuut is tot stand gekomen in constructief overleg tussen partijen.
2. Deze regeling geldt met ingang van 1 maart 2022 voor de duur van drie jaar.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als “*Sociaal Statuut TU/e 2022*”.
4. Per de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Statuut is het Sociaal Statuut TU/e d.d. 25 november 2015 ingetrokken.

Deze regeling is geactualiseerd op 5 februari 2024.