

## **Sociaal Plan**

**Koninklijk Instituut voor de Tropen**

## Inhoud

Artikel 1 WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR.....	3
Werkings sfeer .....	3
Werkingsduur.....	3
Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid.....	3
Wijziging.....	4
Artikel 2 DEFINITIES .....	4
Artikel 3   ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN .....	4
Informatieverstrekking door Werkgever .....	5
Informatieverstrekking door Medewerker .....	5
Fiscale afwikkeling .....	5
Mogelijkheid tot bezwaar .....	5
Artikel 4   VASTSTELLEN BOVENTALLIGHEID EN AANZEGGING.....	5
Vaststellen boventalligheid.....	5
Aanzegging.....	5
Artikel 5   ZOEKTERMIJN.....	6
Aanvang en duur .....	6
Tijdens de Zoektermijn .....	6
Referenties.....	6
Artikel 6   INTERNE HERPLAATSING.....	6
Passende functie .....	6
Procedure.....	7
Plaatsing.....	7
Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing .....	7
Artikel 7   BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST.....	8
Wijze van beëindiging .....	8
Bedrijfseigendommen.....	8
Eindafrekening .....	8
Artikel 8   VOORZIENINGEN BIJ BEËINDIGING .....	9
Overige voorzieningen .....	10
Maatwerkafspraken ter bevordering van werkgelegenheid of werkervaring.....	10
Suppletierегeling .....	10
Verhuiskostenregeling .....	11
Terugvaloptie Sociaal Plan .....	11

Gratificatie vanwege dienstjubileum ..... 12

# Artikel 1 WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR

## Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Werkgever hebben en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van een Reorganisatie

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de Medewerker:

- Van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden of anderszins onvoldoende functioneren is of wordt beëindigd;
- Van wie de arbeidsovereenkomst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid is of wordt beëindigd;
- Van wie de arbeidsovereenkomst is of wordt beëindigd wegens een andere reden dan verband houdende met de Reorganisatie als bedoeld in dit Sociaal Plan;
- die vóór de datum van Aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft opgezegd;
- die voor het moment van het definitieve besluit van de Werkgever al gekozen heeft voor uitdiensttreding wegens (pre)pensionering en daartoe een aanvraag heeft ingediend;
- die ten tijde van Aanzegging de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is, inclusief promovendi.

## Werkingsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is per 31 december 2018. Het Sociaal Plan wordt aangemeld als cao.

## Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid

Partijen zijn overeengekomen dat de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid wordt afgeschaft per 1 januari 2016. Aan de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid (alsmede alle eerdere versies van de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid als ook het vroegere Sociaal Beleidskader) kunnen met ingang van 1 januari 2016 geen nieuwe rechten meer worden ontleend. Met ingang van 1 januari 2016 worden geen nieuwe rechten meer opgebouwd.

## Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan.

## Artikel 2 DEFINITIES

### **Aanzegging**

Schriftelijke mededeling van de Werkgever over boventalligheid.

### **Boventallige Medewerker**

De Medewerker van wie de functie komt te vervallen en die niet herplaatsbaar is.

### **Bruto maandinkomen**

Het op het moment van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag.

### **Medewerker**

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever.

### **Reorganisatie**

Iedere organisatiewijziging waarover de ondernemingsraad advies is gevraagd conform het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

### **Werkgever**

De vereniging "Koninklijk Instituut voor de Tropen" (KIT)

### **Werknemersorganisaties**

FNV Overheid, gevestigd te Woerden

### **Zoektermijn**

De termijn van zes maanden die aanvangt op de dag van Aanzegging.

## Artikel 3 ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN

### Informatieverstrekking door Werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan Medewerkers en ondernemingsraad worden verstrekt.

### Informatieverstrekking door Medewerker

De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan Werkgever of diens vertegenwoordiger de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

### Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen.

### Mogelijkheid tot bezwaar

De Medewerker die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan, indien overleg met Werkgever hierover niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de Begeleidingscommissie als omschreven in artikel 10. Het bezwaar dient te worden ingediend uiterlijk op de vijfde werkdag nadat de Medewerker de beslissing waartegen hij bezwaar wil maken schriftelijk heeft ontvangen.

## Artikel 4 VASTSTELLEN BOVENTALLIGHEID EN AANZEGGING

### Vaststellen boventalligheid

Het bepalen van de boventalligheid vindt plaats volgens de geldende wetgeving en richtlijnen, zoals boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling.

### Aanzegging

Indien vaststaat dat de Medewerker boventallig wordt, zal de Werkgever de Medewerker dit zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek mededelen. De Medewerker ontvangt uiterlijk de dag na het gesprek de Aanzegging. Indien een persoonlijk gesprek niet mogelijk is zal de Werkgever de

Medewerker de Aanzegging per post versturen, en zal zo snel mogelijk alsnog een persoonlijk gesprek plaatsvinden.

Indien mogelijk zal Werkgever de Boventallige Medewerker een passende functie aanbieden. Zie verder artikel 6.

## Artikel 5 ZOEKTERMIJN

### Aanvang en duur

De Zoektermijn vangt aan op de dag van de Aanzegging en duurt 6 maanden.

### Tijdens de Zoektermijn

De Boventallige Medewerker zal gedurende de Zoektermijn zijn werkzaamheden voortzetten.

De Boventallige Medewerker zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van Werkgever betaald verlof krijgen voor sollicitaties.

In overleg met en na toestemming van Werkgever kan worden besloten dat de Boventallige Medewerker gedurende (een deel van) de Zoektermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van salaris en vakantietoeslag. Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden worden geen vakantie-uren opgebouwd.

### Referenties

Desgevraagd zal Werkgever zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de Medewerker. Op verzoek ontvangt de Medewerker een getuigschrift van Werkgever.

## Artikel 6 INTERNE HERPLAATSING

### Passende functie

Werkgever zal de Boventallige Medewerker waar mogelijk een passende functie aanbieden bij Werkgever.

Als passende functie wordt aangemerkt een functie waarvan de werkzaamheden op basis van functie-inhoud, competentie (kennis, vaardigheden en attitude) en sociale omstandigheden redelijkerwijs door de Medewerker kunnen worden uitgevoerd. Hiermee wordt bedoeld het

vermogen om al dan niet met behulp van opleiding en training binnen een jaar door te groeien naar een volledige functievervulling. Een functie is niet passend indien die qua functieniveau meer dan 1 salarisschaal afwijkt van de oude functie.

## Procedure

Bij de selectie geldt dat:

1. de Boventallige Medewerker bij gelijke geschiktheid voorrang geniet boven andere interne kandidaten.
2. indien meerdere Boventallige Medewerkers bij een gelijke voorrangstatus een gelijke geschiktheid hebben, de Boventallige Medewerker met het langste dienstverband in beginsel benoemd zal worden.
3. Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van de Boventallige Medewerker.
4. De Boventallige Medewerker die bij een interne sollicitatie wordt afgewezen, ontvangt van of namens de Werkgever een schriftelijke mededeling met vermelding van de gronden waarop de afwijzing is gebaseerd.

## Plaatsing

Indien er een passende functie aanwezig is wordt de Boventallige Medewerker hierop geplaatst. Indien de Boventallige Medewerker van mening is dat de functie niet passend is zal hij binnen vijf werkdagen gemotiveerd bezwaar indienen bij de begeleidingscommissie. Indien de begeleidingscommissie van oordeel is dat sprake is van een passende functie wordt de plaatsing definitief.

## Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Indien een Medewerker een passende functie accepteert waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt de Medewerker in de bijbehorende salarisschaal geplaatst en geldt de navolgende arbeidsvoorwaardelijke regeling:

- a. Inschaling in de lagere salarisschaal vindt plaats op hetzelfde bedrag als in de oude salarisschaal. Bij de eerstvolgende periodieke beoordeling wordt het bruto salaris vastgesteld op een bestaande stap binnen de nieuwe schaal;
- b. Indien het oorspronkelijke maandsalaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, dan wordt de Medewerker ingeschaald op het maximum van de nieuwe

salarisschaal. Het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt vastgesteld in de vorm van een (voor de pensioenopbouw meetellende) persoonlijke toelage;

- c. Bij plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt hebben zowel Werkgever als Medewerker een inspanningsverplichting om de Medewerker weer naar een functie op het oorspronkelijke functieniveau te brengen.

De Medewerker is na plaatsing niet langer boventallig. Eventueel reeds gemaakte afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen te vervallen.

## Artikel 7 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

### Wijze van beëindiging

Werkgever streeft ernaar om, indien de Boventallige Medewerker niet in een passende functie kan worden herplaatst, de arbeidsovereenkomst in overleg met de Boventallige Medewerker met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. . Indien beëindiging met wederzijds goedvinden niet mogelijk is zal Werkgever toestemming voor opzegging vragen aan het UWV Werkbedrijf.

De arbeidsovereenkomst met de Boventallige Medewerker zal in principe niet eindigen voor het einde van de zoektermijn, tenzij de Boventallige Medewerker de arbeidsovereenkomst zelf voortijdig opzegt of de arbeidsovereenkomst om een andere reden voortijdig eindigt.

De voor Werkgever geldende opzegtermijn maakt deel uit van de zoektermijn.

### Bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt levert de Boventallige Medewerker alle bedrijfseigendommen van Werkgever in goede staat in.

### Eindafrekening

Uiterlijk 1 maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de eindafrekening worden opgemaakt.

## Artikel 8 VOORZIENINGEN BIJ BEËINDIGING

### 8.1 Vergoeding

De Boventallige Medewerker die niet kan worden herplaatst in een passende functie en van wie de arbeidsovereenkomst in verband met de boventalligheid op initiatief van Werkgever eindigt (hetzij door middel van een vaststellingsovereenkomst hetzij na verkregen toestemming van het UWV) heeft bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst recht op:

1. een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. De transitievergoeding zal, na aftrek van de wettelijk voorgeschreven inhoudingen, binnen 1 maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
2. een mobiliteitsbudget ter hoogte van EUR 5.000,= ex BTW, waaruit de volgende zaken vergoed kunnen worden:
  - Begeleiding van Werk naar Werk door een door de Werkgever te selecteren outplacementbureau
  - Ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf door een zelf te kiezen dienstverlener of door het door de Werkgever te selecteren outplacementbureau
  - Opleidingskosten
  - Kosten voor juridisch advies
  - Kosten voor fiscaal/financieel advies

Facturen van dienstverleners die ten laste van het mobiliteitsbudget vergoed moeten worden, worden zoveel als mogelijk op naam van de Werkgever gesteld. Facturen dienen voorzien te zijn van een BTW- en KvK nummer. De Werkgever betaalt waar mogelijk rechtstreeks aan de dienstverlener. Het mobiliteitsbudget wordt niet rechtstreeks aan de Boventallig Medewerker betaald en een eventueel resterend mobiliteitsbudget wordt niet aan de Boventallige Medewerker uitgekeerd.

Onder nader vast te stellen voorwaarden kan de Boventallige Medewerker gemotiveerd een verzoek indienen tot verhoging van het mobiliteitsbudget. Werkgever zal op dit verzoek schriftelijk gemotiveerd reageren. De verhoging bedraagt maximaal EUR 5.000,= ex BTW per Medewerker.

### 8.2 Vroegtijdig vertrek

De Boventallige Medewerker die de arbeidsovereenkomst zelf opzegt voordat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op initiatief van Werkgever (hetzij door middel van een vaststellingsovereenkomst hetzij na verkregen toestemming van het UWV) ontvangt een vergoeding

ineens ter hoogte van een bedrag van 100% van het bruto maandinkomen over het resterende deel van de Zoektermijn.

De Boventallige Medewerker die de arbeidsovereenkomst zelf opzegt verliest door de opzegging zijn aanspraak op de transitievergoeding, en het (restant) mobiliteitsbudget, onverminderd zijn rechten om in het voorkomende geval gebruik te maken van de terugvaloptie.

De Boventallige Medewerker zal niet worden gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn.

## Overige voorzieningen

Ten behoeve van het bevorderen van-werk-naar-werk mogelijkheden kan de Boventallige Medewerker aanspraak maken op onderstaande voorzieningen:

### Maatwerkafspraken ter bevordering van werkgelegenheid of werkervaring

De Medewerker die gedurende (een deel van) de Zoektermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, kan deze tijd benutten voor invulling van een werkervaringsplek, detachering of stage buiten de organisatie van Werkgever. Deze maatwerkafspraken zijn voor wat betreft de looptijd beperkt tot de duur van de Zoektermijn.

### Suppletieregeling

Indien een Medewerker een baan buiten de organisatie van werkgever accepteert in een functie waarvoor – bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren – een lager bruto maandinkomen geldt ontvangt de Medewerker suppletie op het nieuwe lagere bruto maandinkomen. De suppletie bedraagt 100% van het verschil tussen het oude en nieuwe bruto maandinkomen gedurende de looptijd van de WW-uitkering, zoals vastgesteld door werkgever op basis van de aan werkgever bekende gegevens per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst, tot maximaal de laagste periodiek van de naastliggende schaal van de geldende KIT-systematiek. Bij een afwijkend aantal arbeidsuren zal de suppletie naar rato worden aangepast.

Indien het nieuwe bruto maandinkomen, bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren, lager is dan de laagste periodiek van de naastliggende schaal van de geldende KIT-systematiek, wordt de maandelijkse suppletie verhoogd met een bedrag gelijk aan 50% van het verschil tussen het nieuwe bruto maandinkomen en de hiervoor genoemde laagste periodiek van de naastliggende schaal, gemaximeerd tot de laagste periodiek van de daaropvolgende lagere schaal.

## Verhuiskostenregeling

De Medewerker die gedurende de Zoektermijn een baan accepteert met een standplaats, die een verhuizing noodzaakt, komt in aanmerking voor een vergoeding in de verhuiskosten bestaande uit:

- Vergoeding transportkosten van de inboedel op basis van over te leggen factuur tot een maximum bedrag van EUR 2.000,=
- Een bedrag voor alle andere uit de verhuizing voortkomende kosten van 6% van het jaarinkomen, waarbij het bruto jaarinkomen wordt gemaximeerd op EUR 75.000,=

## Terugvaloptie Sociaal Plan

De Medewerker die tijdens of direct aansluitend op de Zoektermijn een tijdelijke functie van tenminste 6 maanden en maximaal 24 maanden bij een andere werkgever buiten de organisatie van de Werkgever accepteert en onverhoopt en niet-verwijtbaar werkloos wordt en een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan aanspraak maken op niet genoten voorzieningen uit het Sociaal Plan. Dit betreft de volgende voorzieningen:

- Niet genoten (restant) mobiliteitsbudget
- Niet genoten vergoeding gelijk aan 100% van de transitievergoeding. Voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding wordt uitgegaan van de transitievergoeding zoals die zou hebben gegolden op de datum waarop de Zoektermijn zou zijn afgelopen.

De voorzieningen worden ter beschikking gesteld na ontvangst van de beschikking van UWV over de toekenning van de WW-uitkering.

## 8.4 Overgangsregeling

De Medewerker die:

- op 31 december 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, en
- een leeftijd op de datum van uitdiensttreding die 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
- als gevolg van de Reorganisatie waarvoor op 19 oktober 2015 aan de OR advies is gevraagd boventallig wordt en van wie de arbeidsovereenkomst in verband hiermee op initiatief van Werkgever eindigt )

kan aanspraak maken, in plaats van de transitievergoeding, op de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid zoals deze gold op 31 december 2015 onder de daarin genoemde voorwaarden qua opbouw en duur, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst .

De Medewerker die op grond van deze overgangsregeling aanspraak maakt op de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid heeft geen recht op een transitievergoeding ex art. 7:673 BW, enige andere financiële vergoeding en/of het mobiliteitsbudget dan wel andere voorzieningen en/of regelingen uit hoofde van dit Sociaal Plan. In geen enkel geval is er samenloop van vergoedingen en/of voorzieningen.

De Medewerker die voldoet aan de voorwaarden voor de overgangsregeling en onder de in dit artikel genoemde voorwaarden van de Bovenwettelijke uitkeringsregeling gebruik wil maken, laat dit uiterlijk 1 maand na de Aanzegging schriftelijk aan de Werkgever weten.

## **Artikel 9**      **OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN**

### **Gratificatie vanwege dienstjubileum**

De Medewerker die binnen zes maanden na de datum van formele beëindiging van de arbeidsovereenkomst (op verzoek/initiatief van Werkgever) ten gevolge van de Reorganisatie een KIT dienstjubileum zou mislopen, ontvangt bij het einde van het dienstverband alsnog de bijbehorende gratificatie.

## **Artikel 10**      **BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

### **Algemeen**

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast. De namen van de leden van de begeleidingscommissie worden bekend gesteld, alsmede de adressering van deze commissie. Zijdens de Ondernemingsraad kan een waarnemer naar de bijeenkomsten van de Begeleidingscommissie worden afgevaardigd.

### **Samenstelling**

De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden. Een lid wordt benoemd door Werkgever en één lid door de werknemersorganisaties. Deze beide leden wijzen een onafhankelijke voorzitter aan. Werkgever wijst een secretaris en plaatsvervangend secretaris aan. Deze zijn geen lid van de begeleidingscommissie.

### **Taak en werkwijze**

De begeleidingscommissie adviseert Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat Werkgever dan wel de Medewerker een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie doet binnen tien (10) werkdagen na ontvangst van het verzoek een uitspraak. Deze termijn kan alleen in uitzonderingssituaties, met redenen omkleed, worden verlengd. De commissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze.

### **Uitspraak**

Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan Werkgever. Indien Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Medewerker brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

### **Geheimhouding**

De begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

### **Kosten**

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van Werkgever.

## **Artikel 11**      **HARDHEIDSCLAUSULE**

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, zal Werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de Boventallige Medewerker.

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen te Amsterdam, op 15 december 2015

Namens het Koninklijk Instituut voor de Tropen

Namens FNV

-----

M. Schneiders

Directeur

-----

J. Boersma

Bestuurder onderwijs & onderzoek