

## **Regeling Vrijwillige Mobiliteit Universiteit Utrecht**

### **1. Werkingsfeer**

- 1.1. De mandataris van het onderdeel van de UU waar kostenreductie noodzakelijk is, stelt een plan 'visie op de organisatieaanpassing' op en vraagt aan het College van Bestuur toestemming voor toepassing van de regeling vrijwillige mobiliteit UU, vooruitlopend op een reorganisatie. In de 'visie op de organisatieaanpassing' is in ieder geval opgenomen hoeveel fte krimp in WP en OBP in welke onderdelen moet plaatsvinden.
- 1.2. De mandataris informeert de dienst- of faculteitsraad over het voornemen tot toepassing van de regeling Vrijwillige Mobiliteit en legt het plan 'visie op de organisatieaanpassing' voor advies voor aan de personeelsgeleding van de faculteitsraad of aan de dienstraad. De mandataris stelt op basis van het plan visie op de organisatieaanpassing de omvang van de kostenreductie (in €) vast en geeft het percentage van de kostenreductie aan per onderdeel en/of voor welke functiegroepen de kostenreductie geldt (contourennotitie).
- 1.3. De mandataris legt het plan als bedoeld in artikel 1.3 ter goedkeuring voor aan het College van Bestuur. Na goedkeuring door het College van Bestuur stelt de mandataris de data vast van de periode waarbinnen werknemers gebruik kunnen maken van de regeling vrijwillige mobiliteit.
- 1.4. Gedurende de periode dat de regeling van kracht is en tenminste één jaar daarna is sprake van een vacaturestop. Besluiten over vacaturevervulling zijn voorbehouden aan de mandataris.

### **2. Toepassing**

- 2.1. De regeling vrijwillige mobiliteit UU is niet van toepassing op de werknemer:
  - die voor de afkondiging van toepasselijkheid van de regeling al schriftelijk heeft aangegeven het dienstverband te (willen) beëindigen;
  - met wie het dienstverband is beëindigd voor de ingangsdatum van de periode waarin deze regeling geldt;
  - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
  - van wie het dienstverband binnen 24 maanden vanaf de ingangsdatum van de looptijd eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 2.2. Indien de kostenreductie in de aangewezen onderde(e)len/functiegroep(en) is behaald, vervalt de regeling, ook als dit eerder is dan het einde van de looptijd. Dit wordt per direct gecommuniceerd naar de werknemers.
- 2.3. Werknemers die een schriftelijk verzoek doen bij de mandataris, ontvangen op eerste werkdag van de maand na de kalendermaand waarin het verzoek gedaan is, een besluit of het verzoek om deelname wordt gehonoreerd. De volgorde van deelname wordt (per kalendermaand) als volgt bepaald; de werknemer met de meeste diensttijd bij de Universiteit Utrecht heeft als eerste recht op deelname.
- 2.4. De mandataris kan besluiten dat deeltijdontslag mogelijk is. In geval de mandataris daartoe besluit geldt bij de besluitvorming naar aanleiding van specifieke verzoeken het bestaande personeelsbeleid, dat betekent dat als voorwaarde geldt dat met de resterende omvang de functie goed moet kunnen worden uitgevoerd én afspraken worden gemaakt over de taken.

### **3. Bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek**

- 3.1. De werknemer die op eigen verzoek ontslag vraagt binnen de looptijd van de regeling en van wie de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat die valt onder het onderdeel en/of de functiegroep als bedoeld in artikel 1.3. komt in aanmerking voor een bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek, mits het verzoek is gehonoreerd.
- 3.2. De omvang van het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek wordt vastgesteld conform het gestelde in artikel 4 van deze regeling.
- 3.3. De werknemer kan gebruik maken van één consult met een extern financieel deskundige met als doel de eigen financiële situatie in kaart brengen en na te gaan op welke

mogelijkheden van uitbetaling er zijn. De (externe) financieel adviseur wordt door de UU beschikbaar gesteld.

- 3.4. Het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek wordt binnen maximaal 2 maanden na de ontslagdatum uitbetaald of op verzoek van de medewerker later, binnen een redelijke en fiscaal toelaatbare termijn

#### **4. Hoogte bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek**

- 4.1. De volgende definities gelden bij toepassing van dit artikel:

- Maandsalaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 5 bijlage A CAO Nederlandse Universiteiten, plus het bedrag aan VT en EJU dat per maand wordt gereserveerd, zoals dat wordt genoten op de dag dat de werknemer schriftelijk aangeeft gebruik te willen maken van de regeling vrijwillige mobiliteit. Het maandsalaris wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.
- Dienstjaren: Is het ononderbroken aantal dienstjaren bij de Universiteit Utrecht dat werknemer heeft op de dag dat de werknemer verzoekt om vrijwillig ontslag onder gebruikmaking van het bedrag einde dienstverband bij vrijwillig vertrek.
- Ontslag op eigen verzoek: de werknemer verzoekt hem schriftelijk ontslag te verlenen. De CAO NU is van toepassing.

- 4.2. De werkgever verstrekt de werknemer bij het einde van het dienstverband een bruto bedrag bij vrijwillig vertrek. Dit bedrag wordt als volgt vastgesteld:

- Dienstverband < 3 jaar: 7 bruto maandsalarissen
- Dienstverband  $\geq$  3 jaar tot < 8 jaar: 10 bruto maandsalarissen
- Dienstverband  $\geq$  8 jaar: 13 bruto maandsalarissen

Bij rechtstreekse uitbetaling aan betrokkene dient de UU belasting in te houden op dit bedrag.

- 4.3 In de initiële periode van openstelling van 3 maanden van de regeling bij het onderdeel is artikel 4.2. van toepassing. Daaropvolgend start de voorbereiding en het medezeggenschapstraject voor een reorganisatie. Tijdens deze periode (vanaf de einddatum van de periode hierboven tot het moment dat de daadwerkelijke uitvoering van de reorganisatie start) wordt de mogelijkheid geboden gebruik te maken van de regeling vrijwillige mobiliteit, maar met een afbouw van het bedrag genoemd in artikel 4.2. met 15% per maand dat men zich later aanmeldt.

- 1e maand: bedrag – 15%

- 2e maand: bedrag – 30%

- 3e maand: bedrag – 45%

- 4e maand: bedrag – 60%

#### **5. Looptijd periode vrijwillig vertrek**

De looptijd van de periode waarin vrijwillig vertrek met bedrag mogelijk is, is steeds een vooraf tijdig bekend gemaakte periode van 3 maanden, met inachtneming van artikel 2.2. De mandataris kan na goedkeuring door het College van Bestuur de looptijd verlengen indien de doelstelling nog niet bereikt is. Bij verlenging kunnen de bedragen naar beneden bijgesteld worden.

#### **6. Overige maatregelen**

- 6.1. Met inachtneming van artikel 2.2 en 2.3 wordt na het verzoek tot opzegging door de werknemer, een schriftelijke bevestiging van de opzegging van het dienstverband door de werkgever verzonden, en wordt de opzegging geëffectueerd met in achtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Deze periode kan op verzoek van de werkgever op grond van redenen van bedrijfscontinuïteit met maximaal een maand worden verlengd.

- 6.2. De terugbetalingsverplichting, conform de regeling scholingsfaciliteiten en de terugbetaling van ouderschapsverlof (artikel 4.18 lid 5 CAO NU) zijn niet van toepassing bij vrijwillig vertrek in het kader van deze regeling.

- 6.3. De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantie- of verlofaanspraken heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris (incl. VT en EJU) overeenkomend met de aanspraak.

### **7. Hardheidsclausule**

Voor die situaties waarin de uitvoering van de regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt treden werkgever en werknemer in overleg om te zoeken naar een oplossing en zal de werkgever voor die situatie een besluit nemen.

Deze regeling, gewijzigd vastgesteld in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 4 december 2019, treedt in werking per 31 december 2019 en vervangt alle voorgaande regelingen.