

Regeling Re-integratie Universiteit Utrecht

Zie artikel 72a van de Werkloosheidswet en artikel 2.2, vijfde lid, artikel 9.11 en 9.12 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Artikel 1 Rechten en plichten re-integratie

1. De werkgever is verplicht de inschakeling in de arbeid te bevorderen van werknemers met een eindigend dienstverband. Hieronder vallen werknemers die worden ontslagen uit een vast dienstverband, ook in het kader van een reorganisatie, werknemers wier dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds wordt opgezegd en werknemers met een aflopend dienstverband voor bepaalde tijd.
2. De werknemer met een eindigend dienstverband heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door de werkgever.
3. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan zijn arbeidsinschakeling en de door de werkgever geboden ondersteuning daarbij, vervalt de aanspraak op de ondersteuning zoals genoemd in het tweede lid.

Artikel 2 Aanmelding

1. De mandataris meldt de werknemer aan bij het UU centrum voor re-integratieactiviteiten Work2Work.
2. De aanmelding vindt plaats vier maanden voor het einde van het dienstverband, en in ieder geval op het moment dat het eindigen van het dienstverband bekend is.
3. Zo spoedig mogelijk na aanmelding wordt gestart met de re-integratieactiviteiten.

Artikel 3 Vacatures

Een werknemer met een eindigend dienstverband wordt tot zes maanden na het eindigen van het dienstverband op zijn verzoek op de hoogte gehouden van –passende- vacatures binnen de UU.

Artikel 4 Passendheid

1. Een functie is passend in de zin van artikel 1.10 en artikel 9.12 CAO NU. Van een passende functie is sprake indien de werknemer dan wel 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, dan wel;
 - Indien de werknemer dan wel de 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.
2. Voor een medewerker met een persoonlijke salarisgarantie geldt bij bepaling van de passendheid niet het persoonlijke salaris, maar de schaal van de functie waarin de medewerker voorafgaand aan het ontslag is geplaatst.

Artikel 5 Plaatsing

De werkgever kan de werknemer plaatsen in een passende functie.

De werkgever gaat niet tot plaatsing over zonder dat de betrokken werknemer hierover is gehoord.

Artikel 6 Ziekte

Ziekte staat in beginsel re-integratieactiviteiten niet in de weg. Ook tijdens ziekte kan tot (her)plaatsing worden overgegaan.

Artikel 7 Uitvoeringsregeling

De Universiteit Utrecht kan een uitvoeringsregeling vaststellen.

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.

