

Sociaal Beleidskader bij Reorganisaties

Dit Sociaal Beleidskader bij Reorganisaties (SBK) is een nadere inhoudelijke uitwerking van Hoofdstuk 9 van de *CAO Nederlandse Universiteiten*.

Voor elke reorganisatie zal tevens een concept Sociaal Plan worden opgesteld. De bepalingen van een Sociaal Plan zijn aanvullend aan dit Sociaal Beleidskader. Het Lokaal Overleg stelt het Sociaal Plan vast, tenzij daar wordt overeengekomen dat een Sociaal Plan niet nodig is.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Uitgangspunten

In dit SBK zijn de hoofdlijnen vastgelegd van (flankerend) personeelsbeleid bij reorganisaties, op basis van de volgende uitgangspunten:

1. de werkgever zal gedwongen ontslagen zoveel mogelijk voorkomen;
2. de werkgever zal de medewerker die negatieve gevolgen ondervindt van een reorganisatie zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een andere passende functie binnen of buiten de universiteit.

Artikel 1.2 Begeleidingscommissie

1. Bij elke reorganisatie waarbij dit SBK van toepassing is zal door het Lokaal Overleg een begeleidingscommissie worden ingesteld die gevraagd en ongevraagd advies aan het College van Bestuur kan uitbrengen over de wijze waarop vorm wordt gegeven aan de uitvoering van het SBK en het eventueel Sociaal Plan.

2. De begeleidingscommissie bestaat minimaal uit één persoon aangewezen door de werknemersorganisaties, en minimaal één persoon aangewezen door het College van Bestuur, beiden werkzaam bij de UU.

3. De commissie beoordeelt de uitvoering van het SBK en het sociaal plan. Individuele klagers worden niet gehoord door de commissie. De commissie spreekt over categorieën personeel en de inzet van rechtspositioneel instrumentarium. Werknemersorganisaties informeren de commissie zonedig over de wijze waarop individuele gevallen worden behandeld. De commissie kan zich laten adviseren door de dienstraad of (personeelsgeleding van) de faculteitsraad. Bijsturing tijdens de reorganisatie kan voorkomen als de commissie van mening is dat dit SBK of het Sociaal Plan niet volledig of niet juist wordt uitgevoerd. In dat geval adviseert de commissie het CvB om de reorganisatie opnieuw in bespreking te brengen in het Lokaal Overleg, of om aanwijzingen te geven aan de mandataris die is belast met de uitvoering van de reorganisatie.

Artikel 1.3 Tijdelijke dienstverbanden

De medewerker mag ten hoogste 15 maanden tijdelijk worden gecontracteerd, tenzij in het Lokaal Overleg een afwijkende periode wordt afgesproken. Als het dienstverband doorloopt na het verstrijken van deze termijn wordt het dienstverband geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 1.4 Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid en personele zorg voor bij de reorganisatie betrokken medewerkers blijft bij het onderdeel waar betrokkene vandaan komt totdat plaatsing binnen de nieuwe organisatie of elders is afgerond, tenzij in een Sociaal Plan anders wordt overeengekomen.

Artikel 1.4a Vacaturestop

Zodra de werknemersorganisaties schriftelijk in kennis worden gesteld van het voornemen tot een reorganisatie, zal de mandataris afzien van het aangaan van dienstverbanden voor onbepaalde tijd. Indien de continuïteit van het werk ernstig wordt belemmerd en de aard van de werkzaamheden dat vergen, kan de mandataris de vacature uitsluitend op basis van een tijdelijk dienstverband vervullen.

Artikel 1.5 Hardheidsclausule

De bij de uitvoering van een reorganisatie betrokken mandataris zal in redelijkheid positief afwijken van dit SBK of een Sociaal Plan als onverkorte toepassing van de daarin gestelde bepalingen leidt tot onbillijke gevolgen voor de betrokken medewerker.

Paragraaf 2 Herplaatsing en ontslagdreiging

Artikel 2.0 Ontslagbedreigd

Ontslagbedreigd in de zin van dit SBK zijn medewerkers:

- met een vast dienstverband van wie de functie wordt opgeheven;
- met een tijdelijk dienstverband waarvan tussentijds de functie wordt opgeheven.

Artikel 2.1 Herplaatsing

Bij herplaatsing wordt uitgegaan van het principe "medewerker volgt functie". De werkgever plaatst de medewerker in een passende functie of constateert ontslagdreiging. De werkgever onderzoekt bovendien zorgvuldig de mogelijkheden van herplaatsing van de ontslagbedreigde medewerker. Dit onderzoek vangt aan onmiddellijk nadat de medewerker schriftelijk in kennis is gesteld over het voornemen van zijn niet plaatsing op grond van het Personeelsplan (artikel 9.5 lid 1 en 3 CAO NU januari 2006).

Artikel 2.1.a Passendheid in de zin van dit SBK

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.

Indien de medewerker is ingeschaald in een aanloopschaal wordt uitgegaan van de functionele schaal.

2. Een functie is in principe niet passend wanneer de waardering meer dan één schaal lager of hoger is dan de functionele schaal van de functie die voorheen werd vervuld.

3. Uitgangspunt is dat de urenomschikking van de nieuwe functie gelijk is aan de oorspronkelijke urenomschikking. Een functie waarvan de urenomschikking maximaal 15% lager is dan de urenomschikking van de oorspronkelijke functie kan ook als passend worden aangemerkt. Indien de medewerker hierdoor financieel nadeel lijdt, zal de werkgever ervoor zorgdragen dat dit volledig gecompenseerd wordt. Mocht zich op enig moment extra werk aandienen dat als passend kan worden beschouwd, bijvoorbeeld in de vorm van een project of vacatureruimte, dan is de medewerker verplicht dit extra werk op zich te nemen totdat het aantal uren van de oude functie is bereikt. Indien er alleen functies beschikbaar zijn met minder uren dan hierboven genoemd, en die derhalve niet als 'passend' in de zin van deze regeling kunnen worden beschouwd, zal tot een ontslagprocedure worden overgegaan, tenzij de medewerker aangeeft toch in aanmerking te willen komen voor betreffende functie(s). In dat geval wordt in overleg tussen leidinggevende en betrokkene een maatwerkoplossing gezocht. In die gevallen waarin geen overeenstemming wordt bereikt, beslist het College van Bestuur.

4. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden. Een proefplaatsing heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden (artikel 9.11 lid 2 en 4 CAO NU).

5. De medewerker kan een reactie geven op de door de werkgever vastgestelde passendheid of niet-passendheid van een functie. De werkgever overweegt de passendheid daarna opnieuw en vraagt daarbij advies van de begeleidingscommissie.

6. De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang. De werkgever ziet er op toe dat de met ontslag bedreigde werknemer wordt geplaatst op een conform artikel 9.12 (CAO NU) passende functie (artikel 9.13 CAO NU).

7. In geval een passende functie in een lagere schaal is ingedeeld geldt een garantie voor (de uitloop binnen) de bestaande salarisschaal. Indien de medewerker is ingeschaald in een aanloopschaal wordt uitloop gegarandeerd tot het einde van de functionele schaal, mits hij zijn oorspronkelijke functie inmiddels goed en volledig vervult, en dit is vastgesteld in een resultaat- en ontwikkelingsgesprek of beoordelingsprocedure.

Artikel 2.2 Herplaatsingsprocedure

1. De formatiebeschrijving vóór reorganisatie wordt vergeleken met de formatiebeschrijving ná reorganisatie in het Reorganisatieplan (zgn. oud-nieuw vergelijking). Deze beschrijving bevat een combinatie van functie-inhoud (profiel+taakveld) en organisatorische inbedding.

2. Plaatsing gebeurt als volgt:

- Functies waarvan de inhoud (nagenoeg) gelijk is en het aantal functies is niet gewijzigd: hier is sprake van een plaatsingsrecht, de medewerker volgt de functie.
- Als bij het vervallen van arbeidsplaatsen sprake is van uitwisselbare functies (functies waarvan de inhoud gelijk of nagenoeg gelijk is), dan is ten aanzien van de ontslagvolgorde de Ontslagregeling van toepassing. Er is geen sprake van een plaatsingsrecht.

3. Met nagenoeg gelijke functie-inhoud wordt bedoeld dat de werkzaamheden grotendeels ongewijzigd zijn en door betrokkene na een minimale inwerkperiode kunnen worden verricht. Als de functie-inhoud meer wijzigingen ondervindt is er sprake van een nieuwe functie en wordt de oude functie opgeheven.

4. Na de plaatsing kunnen er medewerkers zijn die niet geplaatst zijn, omdat de oude functie is opgeheven. Zij zijn ontslagbedreigd. Voor deze medewerkers kan na verloop van de ontslagbeschermingstermijn een ontslagprocedure gevolgd worden op basis van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a. van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Deze medewerkers hebben recht op herplaatsingsinspanningen conform dit SBK.

Op grond van het Personeelsplan (artikel 9.7 CAO NU) worden alle medewerkers schriftelijk geïnformeerd over in welke functie zij geplaatst zijn en, indien van toepassing, of er sprake is van ontslagdreiging. Bovendien wordt zo spoedig mogelijk aangevangen met de herplaatsingsinspanningen conform dit SBK.

Artikel 2.3 Start herplaatsingsinspanningen

Zo kort mogelijk na aanvang van de ontslagbeschermingstermijn (artikel 9.10 lid 2 CAO NU) starten de herplaatsingsinspanningen met ondersteuning door het universitaire re-integratiecentrum Work2Work. Hierbij geldt artikel 1.4 van dit SBK onverminderd.

Artikel 2.4 Ontslagdreiging

Ontslagdreiging en een daaruit mogelijk voortvloeiende ontslagprocedure worden zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de medewerker kenbaar gemaakt, nadat de werkgever het Personeelsplan (zie artikel 9.5 lid 1 en 3 CAO NU), met inachtneming van artikel 9.7 CAO NU, heeft opgesteld. In deze brief worden mogelijke gevolgen en de periode van flankerend beleid genoemd.

Paragraaf 3 Flankerend beleid

Artikel 3.1 Tijdelijk andere arbeid

1. Aan de ontslagbedreigde medewerker kan tijdelijk andere arbeid, dan die gewoonlijk door hem wordt verricht, worden opgedragen. Deze arbeid schort een eventueel ontslag niet op.

2. De tijdelijk opgedragen arbeid dient passend te zijn conform artikel 2.1 lid 2 van dit SBK, tenzij de medewerker instemt met de aangeboden niet passende arbeid in de verwachting dat daarmee de kans op het vinden van een passende functie wordt vergroot.

3. Indien een medewerker pas op termijn herplaatst kan worden in een passende functie, bijvoorbeeld wegens het niet eerder beschikbaar komen van de vacature of een noodzakelijk te volgen opleiding, dan kan betrokkene geheel of gedeeltelijk tussentijds tewerkgesteld worden. Deze tewerkstelling mag voor maximaal twee jaar plaatsvinden en alleen indien de ontvangende dienst of faculteit de garantie afgeeft dat betrokkene uiterlijk na genoemde twee jaar op de vacature wordt aangesteld.

4. Het College van Bestuur kan ontslagbedreigde medewerkers de mogelijkheid bieden om – ter voorbereiding op een eventuele herplaatsing binnen of buiten de UU – gedurende een periode van maximaal twaalf maanden werkervaring op te doen binnen een ander organisatieonderdeel of bij een externe werkgever, met behoud van de op dat moment geldende rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3.2 Bevordering externe mobiliteit

Artikel 3.2.1 Externe mobiliteit

1. Om te stimuleren dat de medewerker een nieuwe functie aanvaardt en de externe werkgever betrokkene aanneemt, zal meestal overleg en maatwerk noodzakelijk zijn. Hierbij worden door de

werkgever instrumenten zoals om-, her- en bijscholing, (financiële) overbruggingsmaatregelen, detachingsconstructies, en een terugkeergarantie wanneer de plaatsing geen succes blijkt te zijn ingezet. Een verhuiskostenvergoeding kan ook onderdeel uitmaken van de instrumenten.

2. Ontslagbedreigde medewerkers die na gedwongen ontslag een lager gesalarieerde functie buiten de UU aanvaarden met tenminste dezelfde omvang, hebben bij wijze van overgangsmaatregel, conform de regeling BWNU, recht op suppletie van het salaris tot de laatstgenoten bezoldiging bij de UU. De periode gedurende welke men recht heeft op deze suppletie bedraagt echter minimaal 1 jaar voor medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn en minimaal twee jaar voor medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn.

3. Aan de ontslagbedreigde medewerker die als gevolg van het aanvaarden van een betrekking buiten de UU binnen twee jaar verhuiskosten maakt wordt een vergoeding van de kosten toegekend, onder aftrek van vergoedingen die door derden worden verstrekt. De vergoeding wordt alleen toegekend als de afstand van het oude woonadres naar de nieuwe werkplek groter is dan 50 km of de reistijd tussen het oude woonadres en de nieuwe werkplek meer bedraagt dan twee uur, en met het verhuizen naar het nieuwe woonadres deze omstandigheden zich niet meer voordoen.

4. Wanneer binnen een jaar na indiensttreding bij een externe werkgever ontslag wordt verleend buiten eigen schuld of toedoen van de medewerker, heeft de medewerker op grond van de BWNU recht op herleving van een WW-/BWNU-uitkering. Dit geldt alleen wanneer betrokkene ten tijde van ontslag bij de UU recht zou hebben gehad op een uitkering volgens de WW/BWNU.

5. De werknemer, die een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging wegens reorganisatie, als bedoeld in artikel 9.10 lid 2 (CAO NU) heeft ontvangen, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie als hij op eigen verzoek ontslag neemt onder de voorwaarde, dat zijn ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) voor de universiteit genereert (artikel 9.9a lid 1 t/m 6 CAO NU).

Artikel 3.2.2 Remplaçantenregeling

Wanneer een medewerker, die zelf niet ontslagbedreigd is, overweegt een andere dienstbetrekking te aanvaarden waardoor ontslag van een ander kan worden voorkomen, en de werkgever geen bezwaar heeft tegen het remplaceren, zal de werkgever deze medewerker desgevraagd onbezoldigd verlof verlenen voor de periode van de bij de nieuwe werkgever door te brengen proeftijd, met een maximum van zes maanden. Bij definitief vertrek heeft de medewerker vervolgens recht op de vergoeding als bedoeld in 3.2.1 lid 5 van dit SBK.

Artikel 3.2.3 Detachering

1. De ontslagbedreigde medewerker kan met zijn toestemming worden gedetacheerd bij een andere werkgever, met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering schort de ontslagtermijn op, tenzij naar het oordeel van de werkgever aannemelijk is dat bedoelde activiteit reële mogelijkheden van toepassing van flankerend beleid heeft verhinderd of belemmerd.

2. De arbeid waarnaar de medewerker wordt gedetacheerd dient passend te zijn conform artikel 2.1.2 van dit SBK tenzij de medewerker instemt met de aangeboden niet passende arbeid in de verwachting dat de kans op het vinden van een passende functie wordt vergroot.

3. De afspraken met betrekking tot de detachering worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen alle partijen. Bestaande rechten van betrokkene, zoals bijvoorbeeld het pensioen, zullen door de detachering niet worden aangetast.

Artikel 3.3 Specifieke voorzieningen

1. Op initiatief van de werkgever of op verzoek van de ontslagbedreigde medewerker worden gezamenlijk op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen overwogen met het doel de kans op het vinden van een passende functie te vergroten.

2. De voorzieningen als bedoeld in het vorige lid worden door de werkgever, onder afweging van de kosten en verwachte baten, in redelijkheid verstrekt.
3. De voorzieningen als bedoeld in lid 1 kunnen bestaan uit:
 - a. om-, her- of bijscholing;
 - b. outplacement;
 - c. sollicitatietraining en -ondersteuning;
 - d. afkoop BWNV rechten;
 - e. een andere voorziening die het uitzicht op hervinden van een passende functie vergroot.

Paragraaf 4 Werking

Artikel 4.1 Werking

Dit Sociaal Beleidskader treedt in werking per 1 november 2002. Partijen verklaren zich bereid dit Sociaal Beleidskader te verlengen tot één der partijen de regeling opzegt.

Artikel 4.2 Wijzigingen

Dit Sociaal Beleidskader is in overeenstemming met het Lokaal Overleg gewijzigd vastgesteld op 4 december 2019 en treedt in werking op 31 december 2019.