

# Reorganisaties bij universiteiten

ABVAKABO 

Abvakabo FNV. Je werk is het waard



CAO

REORGANISATIE

REGLINGEN

CAO

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Wat is een reorganisatie?</b>	<b>5</b>
<b>Uit welke fases bestaat een reorganisatie?</b>	<b>7</b>
<b>Fase 1: de voorbereiding</b>	<b>7</b>
– Vertrekken of blijven?	8
<b>Fase 2: de uitvoering</b>	<b>9</b>
– Wat is boventallig?	10
<b>Fase 3: de afronding</b>	<b>10</b>
– Welke regels gelden er?	11
1. Wetgeving	11
2. Cao	13
3. Instellingsspecifieke regelingen	15
– Wat is de rol van de universiteitsraad/ondernemingsraad?	15
– Wat is de rol van de vakbond?	16
– Sociaal plan	16
– Wat betekent de reorganisatie voor je persoonlijk?	17
1. Je speelt zelf een rol	17
2. Rechten en plichten bij herplaatsing	18
3. Wat te doen bij ontslag?	18
4. Vragen?	19
<b>Definities, begrippen en websites/telefoonnummers</b>	<b>20</b>

# Inleiding

Als er een reorganisatie is op de universiteit, kan Abvakabo FNV je hierbij helpen. Door deze brochure kom je sterker en zekerder door de periode heen waarin je te maken hebt met reorganisatie op het werk.

Na het lezen van deze brochure weet je welke regels er gelden, welke partijen een rol spelen en waar je terecht kunt voor informatie en advies. De brochure geeft antwoord op de volgende vragen:

**Wat is een reorganisatie?**

**Uit welke fases bestaat een reorganisatie?**

**Welke regels gelden er?**

**Wat is de rol van de universiteitsraad/ondernemingsraad\*?**

**Wat is de rol van de vakbond?**

**Wat betekent de reorganisatie voor je persoonlijk?**



Wil je verzekerd zijn van steun en goed advies, word dan lid van Abvakabo FNV. Dit kan via onze website [www.abvakabofnv.nl/lidworden](http://www.abvakabofnv.nl/lidworden).

## Abvakabo FNV. Je werk is het waard

\* Waar in deze brochure de universiteitsraad/ondernemingsraad (UR/or) wordt genoemd worden ook decentrale medezeggenschapsorganen bedoeld: de faculteitsraad (FR), de dienstraad (DR) en de onderdeelcommissie (OC).

# Wat is een reorganisatie?

Reorganisaties zijn er in veel verschillende vormen. Er zijn verschillende namen voor. Het kan gaan om een organisatiewijziging, een fusie, een overname of een herstructurering. Ook de omvang van een reorganisatie kan enorm verschillen. Het kan gaan om de hele universiteit of het hele instituut, of om een (afdeling van een) faculteit of dienst. Toch hebben al deze processen dezelfde kenmerken: er wordt binnen de organisatie geschoven met mensen, functies, taken en bevoegdheden. Dit kan voor jou leiden tot een wijziging in je functie, taken, werkplek of werktijden.

## Definitie

De naam en de omvang bepalen nog niet of er wel of geen sprake is van een reorganisatie. Dit wordt bepaald door de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) en de cao.

Volgens de cao is er sprake van een reorganisatie als de omschrijving in artikel 25 van de WOR van toepassing is (zie de begrippenlijst op pagina 21) en:

- de universiteit, of een belangrijk onderdeel daarvan is betrokken;
- er directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de werknemers zijn.

Wanneer sprake is van een reorganisatie volgens deze definitie gelden de regels in de cao. Volgens de cao is er in ieder geval sprake van ingrijpende rechtspositionele gevolgen bij ontslagdreiging, een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel. In de cao is niet vastgelegd om hoeveel werknemers het minimaal moet gaan. Ook is niet vastgelegd wat nu een belangrijk onderdeel van de universiteit is. Als hierover geen duidelijkheid bestaat, wordt getoetst aan de eerdere wetgeving die hierover bestaat.



***Informeer bij de bonden in het LO (lokaal overleg) of er sprake is van een officiële reorganisatie.***

**Uit welke  
fases  
bestaat een  
reorganisatie?**

**Fase 1  
de  
voorbereiding**

**Fase 2  
de  
uitvoering**

**Fase 3  
de  
afronding**

# Uit welke fases bestaat een reorganisatie?

Iedere reorganisatie is anders. Toch kun je in elke reorganisatie drie fases onderscheiden: de voorbereiding, de uitvoering en de afronding.

## **Fase 1** de voorbereiding

Tijdens de eerste fase ligt de nadruk op informeren en overleggen. Meestal begint de werkgever met het informeren van de werknemers die betrokken zijn bij de reorganisatie. De werkgever (de leidinggevende) vertelt zijn eerste ideeën; waarom, hoe, wat en wanneer wordt er gereorganiseerd. De betrokkenen krijgen de gelegenheid hierop te reageren en vragen te stellen. Dit is geen verplichting. Je kunt dit dus niet eisen op basis van de cao. Het is echter wel gebruikelijk. Van een werkgever mag je in redelijkheid verwachten dat hij de werknemers, die met de reorganisatie te maken krijgen, in een vroeg stadium informeert.

In de cao staat de verplichting voor de werkgever (het College van Bestuur) om het voornemen tot reorganisatie officieel te melden. Het gaat om een melding aan de bonden in het LO (lokaal overleg) en aan de UR/or (universiteitsraad of ondernemingsraad). De werkgever geeft hierbij aan:

- Wat de omvang van de reorganisatie is. Welke onderdelen van de universiteit zijn erbij betrokken?
- Waarom er wordt gereorganiseerd. Wat is de aanleiding en welk doel wil hij ermee bereiken?
- Welke gevolgen voor het personeel hij verwacht. Verdwijnen er banen?
- Welke maatregelen worden genomen om de gevolgen voor het personeel op te vangen.
- Hoe de procedures verlopen van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in tijd.
- Wie verantwoordelijk is voor de leiding en begeleiding van de reorganisatie. De leiding ligt in handen van het CvB (College van Bestuur) of is door het CvB overgedragen aan de directeur, de decaan of leidinggevende van de betreffende faculteit, dienst of afdeling. De afdeling HRM (of personeels-

zaken) is altijd betrokken. Voor de begeleiding is er soms een onafhankelijke begeleidingscommissie, of kunnen werknemers terecht bij een vertrouwenspersoon.

De UR/or krijgt nu gelegenheid advies te geven aan de werkgever over het voornemen tot reorganisatie. Het LO richt zich op de gevolgen van de reorganisatie voor de rechtspositie van de werknemers. Het LO toetst of de melding in lijn is met de cao en bepaalt met de werkgever of er een sociaal plan moet komen. Vervolgens stelt de werkgever de reorganisatie definitief vast en stelt een reorganisatieplan, een personeelsplan en eventueel een sociaal plan op.

***Neem contact op met de UR/or en de bonden in het LO. Zij kunnen je op de hoogte houden van de afspraken die met de werkgever zijn gemaakt over de reorganisatie.***

### **Vertrekken of blijven?**

Als er banen verdwijnen, worden er werknemers boventallig. Meestal besluit de werkgever een vacaturestop in te stellen en tijdelijke contracten niet te verlengen als hij verwacht dat er werknemers boventallig worden. In de voorbereidingsfase vertrekken collega's die de afloop van de reorganisatie niet af willen wachten. Als je in deze fase vertrekt kun je nog geen beroep doen op de maatregelen uit het kader voor sociaal beleid in de cao of uit het sociaal plan. Op dit moment is vaak nog niet duidelijk wat de reorganisatie precies betekent voor jou en je collega's.

Gewoon doorwerken wordt vaak lastig. Want het werk moet doorgaan, maar je krijgt er werk bij van collega's die vertrokken zijn. Bovendien is het vaak onduidelijk of en in welke vorm het werk na de reorganisatie wordt voortgezet.

***Probeer je werk zo goed mogelijk te doen, maar blijf wel reëel. Wat niet lukt door de omstandigheden, dat lukt gewoon niet. Daarvoor is de leidinggevende verantwoordelijk, meld hem/haar wat er niet lukt en wat daarvan de reden is.***



## **Fase 2** de uitvoering

De uitvoering start, nadat de UR/or heeft geadviseerd over het reorganisatieplan en het personeelsplan en nadat de bonden in het LO hebben ingestemd met het sociaal plan, als dat er is. Voordat de UR/or advies uitbrengt, krijgen de betrokken medewerkers de gelegenheid te reageren. Het concept-reorganisatieplan wordt meestal voor commentaar voorgelegd aan de werknemers. Dit is overigens niet verplicht in de cao. Over het personeelsplan wordt pas besloten nadat de werknemers die in het plan genoemd worden, de gelegenheid hebben gehad te reageren. Dit is wel een verplichting in de cao. In de loop van de uitvoering stelt de werkgever een plaatsingsplan op, waarop de UR/or instemmingsrecht heeft.

Het reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de verandering van de organisatie. Het plan bevat in ieder geval het doel en de taak van de nieuwe organisatie en haar onderdelen. En de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de nieuwe organisatie. Meestal staat er ook informatie in over de planning, het financiële kader en de communicatie.

Het personeelsplan beschrijft de gevolgen die de reorganisatie heeft voor de rechtspositie van de individuele werknemers. In het personeelsplan staat bijvoorbeeld hoeveel werknemers overgaan naar een ander deel van de organisatie en hoeveel er met ontslag bedreigd worden.

Het sociaal plan bevat maatregelen die genomen worden om de gevolgen van de reorganisatie voor de rechtspositie van werknemers te beperken of te verzachten. Het gaat om afspraken over behoud van bepaalde arbeidsvoorwaarden, maatregelen die de mobiliteit van werknemers bevorderen en voorzieningen die bijdragen aan de employability van werknemers.

Vervolgens stelt de werkgever een plaatsingsplan op. Voor de betrokken werknemers is dit meestal het belangrijkste onderdeel van de reorganisatie. In het plaatsingsplan staat hoe wordt bepaald wie op welke plek in de nieuwe organisatie geplaatst wordt en welke mensen er boventallig worden en waarom. Het plan wordt definitief als de UR/or ermee ingestemd heeft. In het plan staan de regels en procedures die gelden bij de plaatsing van

werknemers in de nieuwe organisatie. Soms wordt er een plaatsingscommissie benoemd, die de plaatsing van werknemers begeleidt.

***Informeer naar de plaatsingsprocedure. Als je met drie analisten bent en er komen er maar twee terug in de nieuwe organisatie, hoe wordt dan bepaald wie dat zijn? En hoe kun je hiertegen bezwaar maken?***

### **Wat is boventallig?**

Je bent boventallig als je functie is opgeheven en je niet geplaatst bent op een functie in de nieuwe organisatie. Je bent nu herplaatsingskandidaat en wordt begeleid naar ander werk, gedurende een bepaalde termijn. Dit heet een herplaatsingsonderzoek of een onderzoek naar passend werk.

Voor werknemers die niet binnen de universiteit aan het werk kunnen blijven, wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn voor werk bij een andere werkgever. In overleg met de werknemer wordt bepaald welke faciliteiten ingezet kunnen worden bij begeleiding naar ander werk (faciliteiten uit het sociaal plan of het kader sociaal beleid). Deze faciliteiten en de stappen die werkgever en werknemer nemen, worden vastgelegd in een persoonlijk begeleidingsplan. Begeleiding is niet vrijblijvend, je moet meewerken om ander werk (een passende functie) te vinden. Je kunt bijvoorbeeld verplicht worden om tijdens het herplaatsingsonderzoek ander werk te doen.

### **Fase 3 de afronding**

Na verloop van tijd zijn de meeste werknemers in de nieuwe organisatie geplaatst of begeleid naar ander werk. Als er na afronding van de reorganisatie nog medewerkers boventallig zijn, kunnen er werknemers gedwongen ontslagen worden. Werkgever en bonden streven ernaar dit waar mogelijk te voorkomen, deze verplichting is vastgelegd in de cao.

Het aanwijzen van de werknemers die met ontslag worden bedreigd, gaat op basis van vaststaande criteria in de cao of het sociaal plan. Werknemers die met ontslag worden bedreigd, worden hierover individueel per brief geïnformeerd door de werkgever. In de brief staat dat de werkgever het voornemen heeft hen te ontslaan als ze na afloop van het herplaatsingsonderzoek geen ander passend werk hebben. Als de herplaatsingstermijn van tien maanden is verlopen en de werknemers hebben geen passend

werk gevonden, kan de werkgever schriftelijk hun ontslag aanzeggen. Na de opzegtermijn van drie maanden volgt dan ontslag.

Na afloop van de reorganisatie moet deze worden geëvalueerd. De werkgever bespreekt deze evaluatie met de UR/or.

### **Welke regels gelden er?**

Bij reorganisaties heb je te maken met drie niveau's van regelgeving:

1. Wetgeving
2. Cao
3. Instellingsspecifieke regelingen

#### **1. Wetgeving**

De rechtspositie van werknemers van bijzondere universiteiten<sup>[1]</sup> verschilt van die van werknemers van openbare universiteiten<sup>[2]</sup>. Voor de werknemers van de bijzondere universiteiten geldt het arbeidsrecht in het Burgerlijk Wetboek (boek 7A BW). De werknemers van de openbare universiteiten zijn ambtenaren, voor hen geldt het ambtenarenrecht. Er zijn vooral verschillen in aanstelling, ontslag en de rechtsgang. Bij Abvakabo FNV werken specialisten op zowel arbeidsrecht als ambtenarenrecht.

Voor bijzondere universiteiten geldt dat de werkgever bij het UWV toestemming moet vragen voor het ontslag van werknemers. Het UWV toetst het ontslag, als zij toestemming geeft, kan de werkgever de werknemer(s) pas ontslaan. Docenten zijn hiervan uitgezonderd. Dit is vastgelegd in het ontslagbesluit (BBA1945). Ook voor de openbare universiteiten wordt er getoetst. Dit doet de toetsingscommissie uit de cao, in dit hoofdstuk lees je daar meer over.

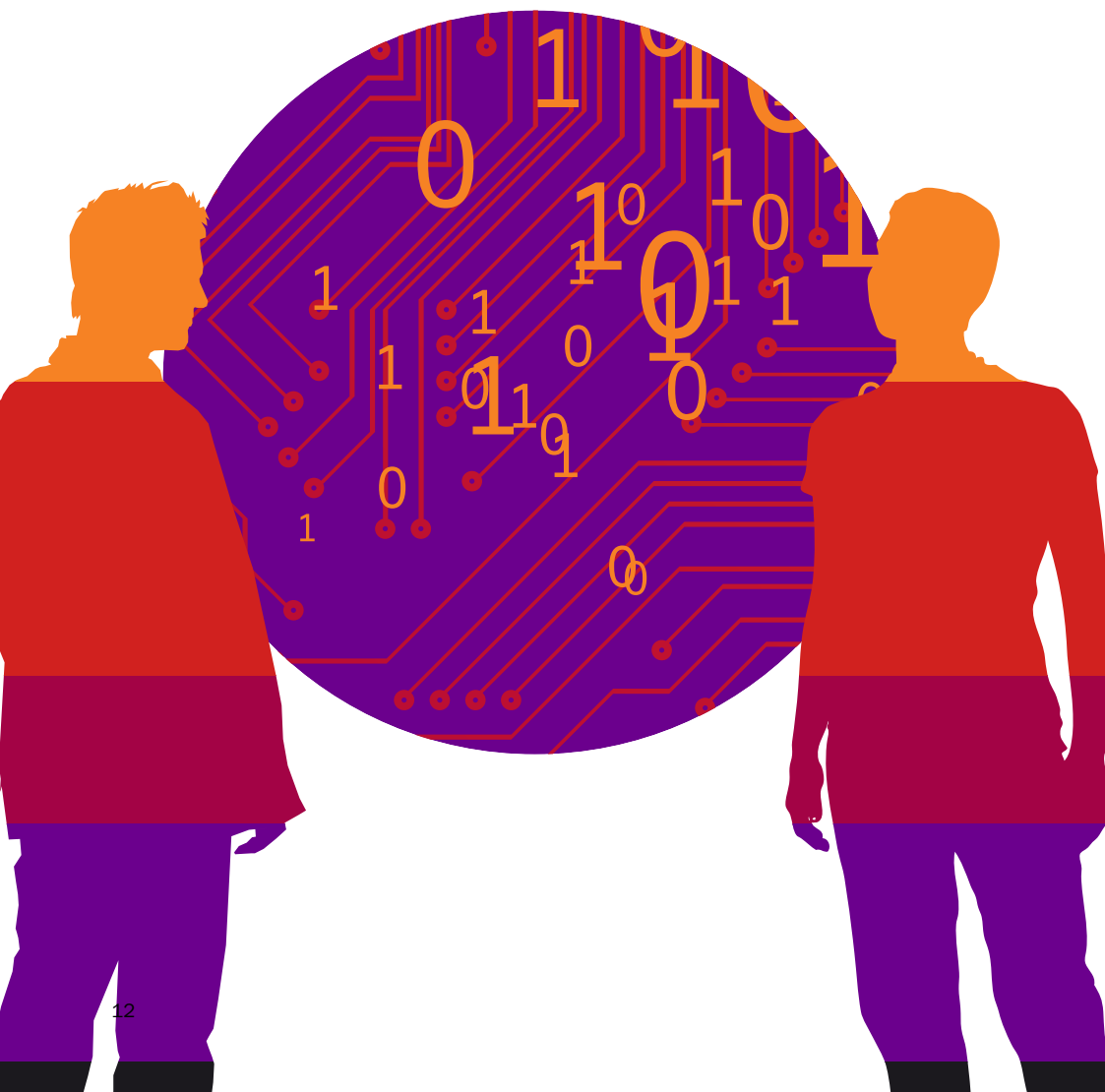
De wetgeving die belangrijk is voor de medezeggenschap is de Wet op het Hoger Onderwijs (WHW), de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB).

---

[1] Universiteit van Tilburg, Vrije Universiteit, Radboud Universiteit Nijmegen.

[2] Universiteit Leiden, Rijksuniversiteit Groningen, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Twente, Universiteit van Amsterdam, Universiteit Maastricht, Open Universiteit, Wageningen Universiteit, Universiteit Utrecht, Erasmus Universiteit Rotterdam.

In de MUB staat dat universiteiten kunnen kiezen voor een vorm van medezeggenschap. Ze kunnen kiezen voor gedeelde medezeggenschap, een or (met onderdeelcommissies) of COR voor het personeel en daarnaast een SR (studentenraad) voor de studenten. Of voor ongedeelde medezeggenschap, een UR (met faculteitsraden en dienstraden) voor het personeel en de studenten samen. De taken en bevoegdheden van de or of COR staan in de WOR. Voor de UR staan de taken en bevoegdheden in de WHW.



## 2. Cao

Hoofdstuk 9 van de cao NU (Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten) gaat over reorganisaties. In de cao staan regels over:

- Kader voor sociaal beleid en sociaal plan
- Bevoegdheden van het LO (zie pagina 4 'fase 1: de voorbereiding' en pagina 13 'wat is de rol van de vakbond')
- Personeelsplan en reorganisatieplan (zie pagina 5 'fase 2: de uitvoering')

### *Kader sociaal beleid (artikel 9.8 t/m 9.14 cao NU)*

In het kader voor sociaal beleid staat hoe de werkgever bij een reorganisatie met de medewerkers moet omgaan. De afspraken in het sociaal kader kunnen aangevuld worden met een sociaal plan (zie pagina 13 'wat is de rol van de vakbond').

In het sociaal kader staat dat de werkgever ernaar moet streven om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. En hij moet medewerkers die met ontslag bedreigd worden, zo goed mogelijk ondersteunen bij het vinden van passend werk. Ook staan er regels in over de ontslagvolgorde, ontslagbescherming, passend werk en voorzieningen employability.

### *Ontslagvolgorde (artikel 9.9 en 9.10 cao NU)*

Als er arbeidsplaatsen vervallen en het gaat om dezelfde, of uitwisselbare functies, geldt voor de ontslagvolgorde het afspiegelingsbeginsel. Per leeftijdscategorie komen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking. De werkgever kan met de bonden in het LO een andere ontslagvolgorde afspreken, als dat in het belang van de organisatie is.

### *Ontslagbescherming (artikel 9.11 cao NU)*

De termijn waarin je bent beschermd tegen ontslag is tien maanden. Na deze termijn kan je ontslag worden aangezegd en kan na afloop van de opzegtermijn van drie maanden het ontslag volgen. De tien maanden gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de dreiging van het ontslag schriftelijk aan je is meegedeeld. De melding van de ontslagdreiging kan pas verstuurd worden nadat het reorganisatieplan is vastgesteld. De inspanningen van werkgever en werknemer om je te herplaatsen lopen door gedurende de termijn van ontslagbescherming. Ook tijdens de opzegtermijn en na ontslag kunnen deze worden voortgezet.

### Passend werk (*artikel 9.12 cao NU*)

Voor boventallige werknemers moet de werkgever volgens de cao onderzoeken of er passend werk is. In het sociaal plan of het sociaal beleidskader staat wat wordt bedoeld met passend werk. Meestal gaat het om een functie met een vergelijkbaar salaris (maximaal 1 schaal lager) en een vergelijkbaar aantal uren. Ook moet de functie qua inhoud en verantwoordelijkheden aansluiten bij de kennis en ervaring van de werknemer. In eerste instantie richt het onderzoek zich op functies binnen de universiteit. Als duidelijk is dat er geen passend werk is binnen de universiteit, wordt daarbuiten gezocht. De werkgever kan je passend werk aanbieden, maar je kunt ook zelf op zoek gaan. Je mag passend werk niet weigeren, tenzij je kunt aantonen dat het werk niet passend is. Tijdens het onderzoek naar passend werk (ook wel herplaatsingsonderzoek genoemd) kan de werkgever je ander werk opdragen of detacheren bij een andere werkgever.

### Voorzieningen employability (*artikel 9.14 cao NU*)

De werkgever kan voorzieningen aanbieden die de employability bevorderen van de werknemer die met ontslag bedreigd is. De voorzieningen die in de cao staan, kunnen worden aangevuld in het sociaal plan. De voorzieningen worden afgestemd op de persoon. Het kan gaan om scholing, outplacement of andere voorzieningen. De werkgever betaalt hiervoor. Daarnaast hebben werknemers, die met ontslag bedreigd zijn, voorrang bij interne vacatures. Als je wordt ontslagen en werkloos blijft, word je gedurende twee jaar na de ontslagdatum op de hoogte gehouden van interne vacatures.

### Toetsingscommissie (*artikel 9.15 cao NU*)

De toetsingscommissie speelt alleen een rol bij reorganisaties op openbare universiteiten. De commissie toetst of de werkgever en de werknemer zich voldoende hebben ingespannen om voor de werknemer passend werk te vinden. In de commissie zitten leden benoemd door bonden en leden benoemd door werkgevers. De werknemer kan pas worden ontslagen nadat de commissie heeft geconcludeerd dat beide partijen zich voldoende hebben ingespannen, maar ontslag toch onvermijdelijk is.

### **3. Instellingsspecifieke regelingen**

Per universiteit kunnen cao-afspraken verder worden uitgewerkt of aangevuld. Deze regelingen spreekt de werkgever af met de bonden in het LO of met de UR/or. Voorbeelden zijn een sociaal beleidskader, een gedragscode of een vergoedingsregeling. De regelingen zijn op te vragen bij de afdeling HRM (of personeelszaken). Ook de UR/or en de bonden kunnen je informeren over deze regelingen.

#### **Wat is de rol van de universiteitsraad/ondernemingsraad?**

De UR/or speelt een belangrijke rol bij reorganisaties, vanaf de voorbereiding tot aan de afronding. De UR/or is de spreekbuis voor werknemers naar de werkgever. Zij zal gedurende de reorganisatie intensief contact houden met de betrokken werknemers. Zo kunnen werknemers de UR/or vertellen hoe de reorganisatie in de praktijk wordt aangepakt. De UR/or kan dit melden aan de werkgever, onzorgvuldigheden aan de kaak stellen en eisen, dat leidinggevend handelen volgens de afspraken.

Daarnaast zijn er natuurlijk formele stappen en stukken, waarover de UR/or instemmings- of adviesrecht heeft. Het gaat om: het voornemen tot reorganisatie, het reorganisatieplan, het personeelsplan en het herplaatsingsplan.

Het is verstandig dat de UR/or in een vroeg stadium informatie probeert te krijgen over de plannen van de werkgever. In de voorbereiding kan nog invloed uitgeoefend worden, bijvoorbeeld op de tijdsplanning, de communicatie of de aanpak. Heb je als lid van een UR/or twijfels over hoe je het aan moet pakken? Dan kun je contact opnemen met de OR-wijzer van Abvakabo FNV. Onze medewerkers kun je adviseren of doorverwijzen naar de UR/or van een universiteit die eerder met dit bijltje gehakt heeft.

Als het om een reorganisatie van een (onderdeel van) een faculteit of dienst gaat voert de werkgever overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan: de FR, DR of OC. De bevoegdheden voor de OR en OC verschillen van die van een UR, FR en DR. Dit komt omdat die bevoegdheden gebaseerd zijn op verschillende wetgeving. Voor een or, COR of OC staan deze in de WOR. Voor een UR, FR en DR staan ze in de WHW.

Leden van UR/or: wees je ervan bewust dat je een belangrijke rol speelt bij reorganisaties. Eis het advies- en instemmingsrecht op, bereid je goed voor

en vraag advies aan deskundigen. Betrek medewerkers en laat weten wat je hebt besproken met de werkgever. Organiseer regelmatig formeel of informeel overleg met de werkgever om de stand van zaken door te nemen. Houd de band met het LO warm, je kunt elkaar versterken.

### **Wat is de rol van de vakbond?**

De vakbond heeft tijdens reorganisaties een andere rol als de UR/or. Ze zetten zich beiden in om de reorganisatie voor werknemers zo goed mogelijk te laten verlopen. Bovendien hebben ze dezelfde gesprekspartner, het CvB. Daarom is het van belang dat ze elkaar regelmatig informeren en hun acties afstemmen.

De bond behartigt de belangen van haar leden en richt zich bij een reorganisatie vooral op de rechtspositionele gevolgen. De bond is er voor individuele en collectieve belangenbehartiging. Bij collectieve belangenbehartiging moet je denken aan het sluiten van een sociaal plan en het toetsen of de cao wordt nageleefd. Voor collectieve belangenbehartiging kun je terecht bij het LO, de vakbondsfunctionaris op de universiteit of de onderhandelaar van de bond in uw regio. Bij individuele belangenbehartiging gaat het om het begeleiden, adviseren en juridisch bijstaan van individuele leden. De juridisch adviseurs en advocaten van Abvakabo FNV hebben veel ervaring. Daarnaast bieden we loopbaanadvies.

Op [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl) vind je informatie over ons aanbod voor loopbaanadvies. Een loopbaanadvies kan je helpen om je eigen weg te vinden in een veranderingsproces op het werk.

Abvakabo FNV vindt dat alles in het werk gesteld moet worden om gedwongen ontslag te voorkomen. Wij maken ons sterk voor behoud van werk (in eerste instantie) en behoud van de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden (in tweede instantie).

### **Sociaal plan**

In het LO wordt besloten of het nodig is maatregelen af te spreken, die het kader voor sociaal beleid in de cao aanvullen. Deze maatregelen komen in een sociaal plan, waarover de bonden onderhandelen met de werkgever. Sommige universiteiten hebben een sociaal beleidskader, dat is een sociaal



plan dat te gebruiken is voor meerdere reorganisaties en dus een langere looptijd heeft.

Doel van het sociaal plan is behoud van werk, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers. In het sociaal plan staan afspraken over behoud van bepaalde arbeidsvoorwaarden, maatregelen die de mobiliteit van werknemers bevorderen en voorzieningen die bijdragen aan de employability van werknemers. Voorbeelden zijn: een salarisgarantie voor werknemers die er in salaris op achteruit gaan, een vertrekpremie of extra scholingsfaciliteiten. Als de bonden en de werkgever een akkoord hebben bereikt, worden de leden van de bonden geraadpleegd over de inhoud van het sociaal plan. De leden bepalen of het resultaat acceptabel is. Als de meerderheid van de leden akkoord gaat met het sociaal plan, dan geldt dit voor alle werknemers die betrokken zijn bij de reorganisatie.

### **Wat betekent de reorganisatie voor je persoonlijk?**

Je bent zelf betrokken bij een reorganisatie. Veel informatie is onduidelijk of tegenstrijdig. Waar kun je van op aan? Kun je vertrouwen op de informatie die je leidinggevende geeft? Of kun je beter luisteren naar de collega's die lid zijn van de vakbond? Moet je nu actie ondernemen of kun je beter even afwachten?

Hieronder vind je een aantal basisregels en adviezen.

#### **1. Je speelt zelf een rol**

Probeer met je leidinggevende afspraken te maken over het werk dat je tijdens de reorganisatie doet. Het is logisch dat je niet kunt doen wat je voorheen deed.

De organisatie is in beweging, je bent onderdeel, van jou wordt verwacht dat je meebeweegt. Dat kost tijd en energie. Neem die tijd. Maar stel je niet bij voorbaat negatief op ten opzichte van een verandering. Sta open voor ideeën over een andere inrichting van het organisatieonderdeel waar je werkt of van je functie.

Maar wees voorzichtig als het om wijzigingen in het salaris of andere arbeidsvoorwaarden gaat. Je hebt het recht om goed geïnformeerd te worden door je leidinggevende. Je moet de gelegenheid krijgen om een reactie te geven op het reorganisatieplan en het personeelsplan.

## **2. Rechten en plichten bij herplaatsing**

Ben je boventallig en stelt de werkgever een herplaatsingonderzoek in, dan geldt het volgende: de werkgever, maar ook jijzelf, hebben beiden de verplichting om zich in te spannen om passend werk te vinden. Hoe je dat aanpakt en volgens welke planning, moet je samen afspreken in een persoonlijk begeleidingsplan. Je zult dus regelmatig een gesprek moeten voeren over de stappen die genomen worden en de resultaten die bereikt zijn. Vaak wordt daarvoor iemand van de afdeling HRM (of personeelszaken), of van een mobiliteits-bureau aangewezen. Als er een passende functie beschikbaar is, moet die eerst worden aangeboden aan boventallige werknemers. Verder heb je recht op begeleiding en voorzieningen, zoals scholing of outplacement.

Begeleiding is niet vrijblijvend. Je bent verplicht om mee te werken aan een verplaatsingonderzoek. Je kunt verplicht worden om tijdens het onderzoek ander werk te doen. En je mag een passende functie, die je wordt aangeboden, niet weigeren. Tenzij je kunt aantonen dat de functie niet passend is. Als je niet meewerkt aan de herplaatsing, kan de werkgever weigeren je verder te begeleiden en voorzieningen te bieden. In het uiterste geval kun je zelfs ontslagen worden. Als je verwijtbaar werkloos wordt, kun je het recht op een uitkering verliezen.

Het is belangrijk dat je de afspraken die je maakt - bijvoorbeeld over tijdelijk ander werk - op papier laat zetten. Houd ook in de gaten dat er redelijke termijnen gelden, als er van je een reactie of beslissing wordt verwacht. Tegen de besluiten die de werkgever neemt over bijvoorbeeld de opheffing van je functie of je herplaatsing kun je bezwaar maken. Als lid van Abvakabo FNV kun je hierbij advies en begeleiding krijgen.

## **3. Wat te doen bij ontslag?**

Word je met ontslag bedreigd? Het is verstandig alvast te achterhalen welke gevolgen er zijn voor uw inkomen, mocht je ontslagen worden. Bij ontslag heb je recht op WW en, afhankelijk van je leeftijd en dienstjaren, een bovenwettelijke uitkering (BWNU). Informeer ook bij het pensioenfonds ABP over de gevolgen voor je inkomen en pensioenopbouw bij werkloosheid. Je hebt pas recht op een uitkering als je niet verwijtbaar werkloos bent en als je bent ingeschreven als werkzoekende. Via internet kun je bij het UWV

een uitkering aanvragen en je inschrijven als werkzoekende. De bovenwettelijke uitkering kan ook via internet worden aangevraagd, bij de VSNU. Voor het aanvragen van een bovenwettelijke uitkering gelden dezelfde regels en termijnen als voor een WW-uitkering. De aanvraag moet binnen zeven dagen nadat je werkloos bent geworden, worden ingediend.

#### 4. Vragen?

Is er na het lezen van de brochure nog iets onduidelijk? Of heb je een andere vraag? Dan kun je contact opnemen met het Juridisch Advies Centrum van Abvakabo FNV via telefoonnummer 0900 22 82 522 (10 ct/min).

Daarnaast is in de meeste universiteiten vanuit Abvakabo FNV een vakbondsfunctionaris en een bedrijfsledengroep (BLG) actief. Bij hen kun je ook terecht voor vragen. Kijk voor de contactgegevens op [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl) of bel met het Juridisch Advies Centrum.

#### **Abvakabo FNV. Je werk is het waard.**

Met ruim 350.000 leden is Abvakabo FNV verreweg de grootste vakbond in de publieke sector. We sluiten ruim 200 cao's af. Hoe meer leden, hoe sterker we staan en hoe meer we voor je kunnen doen. Het lidmaatschap van Abvakabo FNV biedt veel voordelen:

- Antwoord op al je vragen over werk en inkomen
- Hulp en ondersteuning bij juridische zaken
- Meebeslissen over de inhoud van jouw cao
- Gratis workshops en trainingen
- Deskundig loopbaanadvies
- Gratis hulp bij de belastingaangifte
- Korting op je ziektekostenverzekering en je aanvullende rechtsbijstandverzekering
- Exclusieve kortingen op muziek, computers, reizen en nog veel meer.

In veel cao's is geregeld dat je een deel van je contributie terug krijgt via de Belastingdienst. Dat betekent al gauw een paar tientjes voordeel per jaar! Lid worden kan via [www.abvakabofnv.nl/lidworden](http://www.abvakabofnv.nl/lidworden).

# Definities, begrippen en adressen/ telefoonnummers

ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds 18  
Afspiegelingsbeginsel 13  
BBA1945: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, ontslagbesluit 11  
Bijzondere universiteit 11  
Boventallig 10  
BWN: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten 18  
Cao (NU): Collectieve Arbeidsovereenkomst (Nederlandse Universiteiten) 13  
COR: Centrale Ondernemingsraad 12  
CvB: College van Bestuur (werkgever) 16  
DR: Dienstraad 4, 15  
FR: Faculteitsraad 15  
Herplaatsing 18  
Herplaatsingsonderzoek 10  
Kader voor sociaal beleid 13  
LO: Lokaal Overleg, overleg tussen bonden en de werkgever 5  
MUB: wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie 12  
OC: Onderdeelcommissie 15  
Openbare universiteit 11  
Or: Ondernemingsraad (medezeggenschapsorgaan) 15  
Ontslagvolgorde 13  
Passende functie: zie passend werk  
Passend werk 14  
Personeelsplan 15, 17  
Plaatsingscommissie 10  
Plaatsingsplan 15  
Reorganisatie 5  
Reorganisatieplan 15  
Sociaal plan 8, 9, 16  
Sociaal beleidskader 14  
SR: Studentenraad 12  
Toetsingscommissie 14  
UR: Universiteitsraad (medezeggenschapsorgaan) 12, 15  
UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen 11, 19

Voornemen tot reorganisatie [7](#)

Voorzieningen employability [13](#)

VSNU: Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten [19](#)

WHW: Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek [12](#)

WOR: Wet op de Ondernemingsraden [11](#), [15](#)

Onder reorganisatie verstaat de WOR (*artikel 25 lid 1*):

- overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;
- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.

## Websites/telefoonnummers

### [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

Hier vind je informatie over je inkomen en pensioenopbouw bij werkloosheid. Telefonisch bereikbaar op werkdagen van 8:00 tot 20:00 uur op telefoonnummer 045 57 99 111.

### [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)

Hier kun je terecht met alle vragen over werk en inkomen, informatie over trainingen, loopbaanadvies en juridische bijstand. Op de cao-pagina voor de universiteiten vind je de tekst van de cao en van de BWNu. Abvakabo FNV is telefonisch bereikbaar op werkdagen van 8:30 tot 17:00 uur op telefoonnummer 0900 22 82 522 (10 ct/min). Ondernemingsraden kunnen voor advies bellen met de OR Wijzer op werkdagen van 13:00 tot 17:00 uur op telefoonnummer 0900 67 94 593.

### [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)

Hier staat informatie voor werkgevers en werknemers over de WW en ontslag. Je kunt ook contact opnemen met de postbus 51 infolijn, op werkdagen van 8:00 tot 20:00 uur op telefoonnummer 0800-8051.

### [www.orinformatie.nl](http://www.orinformatie.nl) en [www.ornet.nl](http://www.ornet.nl)

Informatie over reorganisaties en de laatste ontwikkelingen voor leden van de or.

### [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl)

Onder wet- en regelgeving vind je alle wetteksten en regelingen van de overheid.

### [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Hier vind je informatie over ontslag, werkloosheid en de WW-uitkering. Het UWV is bereikbaar op werkdagen van 8:00 tot 17:00 uur op telefoonnummer 0900 9294.

### [www.vsnu.nl](http://www.vsnu.nl)

Onder het tabblad cao vind je bij de veelgestelde vragen informatie over de BWNu. Je vindt hier het formulier downloaden waarmee uit een

BWNU-uitkering aan kunt vragen bij de Raet, die verantwoordelijk is voor de uitvoering. De Raet is bereikbaar op werkdagen van 8:30 tot 16:00 uur op telefoonnummer 0252 24 27 04.

[www.werk.nl](http://www.werk.nl)

Hier vind je informatie over ontslag, solliciteren, werk zoeken en het aanvragen van een WW-uitkering. Je kunt via deze site een WW-uitkering aanvragen en je inschrijven als werkzoekende. Telefonisch bereikbaar op werkdagen van 8:00 tot 17:00 uur op telefoonnummer 0800 8001.

## **Colofon**

**Productie** © Abvakabo FNV

**Vormgeving/Lithografie** De Schutter'Neroc B.V.

**Druk** Koninklijke Broese en Peereboom