

REORGANISATIECODE

BEGRIPPENLIJST

Werkgever:	het College van Bestuur
Beheerder:	de decaan van een faculteit of de directeur van een dienst. Bij een reorganisatie van de Universiteit Twente als geheel geldt het College van Bestuur als beheerder.
Eenheid:	een faculteit of dienst. Bij een reorganisatie van de Universiteit Twente als geheel geldt de UT als eenheid.
OPUT:	het orgaan waarin de werknemersorganisaties zitting hebben ten behoeve van het lokaal overleg.
Lokaal overleg:	het overleg tussen het College van Bestuur en het OPUT
Universiteitsraad:	het centrale medezeggenschapsorgaan van de UT.

REORGANISATIECODE

1. Inleiding

Binnen de organisatie van de Universiteit Twente doen zich vrijwel continu veranderingen voor. Dat kunnen kleine organisatorische aanpassingen zijn maar ook grote operaties. Voor het opvangen van de personele gevolgen die daarmee gemoeid zijn, geldt het Kader voor sociaal beleid uit de CAO.. Om het reorganisatieproces gestructureerd te laten verlopen, is deze reorganisatiecode ontwikkeld. Uitgangspunt daarbij is een zorgvuldige en open aanpak van reorganisaties.

De reorganisatiecode is een generiek document. De code biedt daarmee een oplossing voor de verscheidenheid aan vraagstukken die zich in een organisatie voordoen. Er wordt uitgegaan van principes, definities, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en beslismomenten.

Vanuit de WHW, UR reglement en CAO worden voorwaarden gesteld waaraan reorganisaties moeten voldoen. Dit wordt uitgewerkt in de paragrafen twee en vijf tot en met zeven. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van verschillende partijen worden in paragraaf drie en vier uiteengezet. Paragraaf acht schenkt aandacht aan de communicatie. Paragraaf negen geeft een overzicht van minimale voorwaarden waaraan een reorganisatieprocedure moet voldoen. Met name de beslismomenten worden aangegeven.

2. Definitie reorganisatie

De vigerende CAO Nederlandse universiteiten definieert in artikel 9.1 het begrip reorganisatie als volgt:

Artikel 9.1 CAO:

Onder reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit, of op een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Artikel 25 eerste lid onderdeel a tot en met f Wet op de ondernemingsraden:

De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:

- a. overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- b. 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;
- c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel van de verdeling van de bevoegdheden in de onderneming;
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.

In artikel 9.1 van de CAO staat dat het gaat om reorganisaties met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers. In artikel 9.4 van de CAO worden directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen nader gedefinieerd.

Artikel 9.4 lid 2 CAO:

Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt onder meer verstaan ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

De beantwoording van de vraag of er sprake is van een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 9.1 vindt na advies van het medezeggenschapsorgaan plaats.

3. Positie management

Uitgangspunt is dat de beheerder verantwoordelijk is voor een reorganisatie binnen zijn eenheid. Vanuit deze verantwoordelijkheid heeft de beheerder de plicht het College van Bestuur, het medezeggenschapsorgaan en het personeel tijdig te informeren over het voornemen van de reorganisatie. Het College van Bestuur informeert het OPUT over de voorgenomen reorganisatie. In het geval er sprake is van een reorganisatie van de UT als geheel vallen de rollen van beheerder en College van Bestuur samen.

Wanneer sprake is van een reorganisatie waarbij één eenheid betrokken is, kunnen zich twee situaties voordoen:

- a. Indien de beheerder - na advies van het medezeggenschapsorgaan - constateert dat een reorganisatie noodzakelijk is, informeert de beheerder het College van Bestuur over het initiatief. Zodra het College van Bestuur goedkeuring heeft gegeven over het initiatief tot een reorganisatie zal met de voorbereidingen worden gestart.
- b. Het College van Bestuur kan het initiatief nemen tot een reorganisatie binnen één eenheid. Het College van Bestuur treedt in dat geval in overleg met de beheerder. Na advies van het medezeggenschapsorgaan, neemt de beheerder het besluit tot reorganiseren en zal met de voorbereidingen worden gestart.

Wanneer er sprake is van een reorganisatie waarbij meerdere eenheden betrokken zijn, kunnen zich drie situaties voordoen:

- a. Een aantal beheerders van eenheden neemt het initiatief tot een reorganisatie. Nadat de betrokken beheerders onderling consensus over de wenselijkheid van de reorganisatie hebben bereikt en na advies van de betrokken medezeggenschapsorganen wordt het College van Bestuur geïnformeerd over het initiatief. Zodra het College van Bestuur goedkeuring heeft gegeven voor de reorganisatie zal met de voorbereidingen worden gestart.
- b. Het College van Bestuur neemt het initiatief tot een reorganisatie van meerdere eenheden. Het College van Bestuur treedt in dat geval in overleg met de betrokken beheerders. Na advies van de betrokken medezeggenschapsorganen, nemen de beheerders het besluit tot reorganiseren en zal met de voorbereiding worden gestart.
- c. Het College van Bestuur neemt het initiatief tot een reorganisatie van de UT als geheel, dat wil zeggen een eenheidsoverstijgende reorganisatie. Het College van Bestuur is in dat geval beheerder. Na advies van de universiteitsraad neemt de beheerder het besluit tot reorganiseren en zal met de voorbereiding worden gestart.

In afwijking van het voorgaande kunnen - bij een reorganisatie waarbij meerdere eenheden betrokken zijn - afspraken worden gemaakt over de te volgen medezeggenschapsprocedure. Met medezeggenschapsprocedure wordt bedoeld welk orgaan wanneer medezeggenschap kan uitoefenen. Het uitgangspunt daarbij is dat het niveau van formele medezeggenschap bepaald wordt door het niveau van zeggenschap. Daardoor kan formele medezeggenschap maar op één niveau worden uitgeoefend.

4. Positie van de medezeggenschapsorganen en het OPUT

De medezeggenschapsorganen zullen voor wat betreft de besluitvorming betrokken zijn bij de *organisatorische* kant van het reorganisatieproces. Voor de diensten is dit de dienstraad en voor de faculteiten is dit de faculteitsraad. Indien het gaat om de UT als geheel dan is de universiteitsraad het betrokken medezeggenschapsorgaan. Alvorens het reorganisatieproces een aanvang neemt, brengen de medezeggenschapsorganen advies uit over de vraag of er sprake is van een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 9.1 CAO Nederlandse Universiteiten. Daarbij wordt tevens de aanpak van de voorbereiding van de reorganisatie besproken en de eventueel te volgen medezeggenschapsprocedure. Indien door de beheerder na advies van het medezeggenschapsorgaan is vastgesteld dat er sprake is van een reorganisatie, wordt een reorganisatieplan ontwikkeld waarover de personeelsgeleding van de universiteitsraad, de personeelsgeleding van de faculteitsraad dan wel de dienstraad advies wordt gevraagd. Voordat tot uitvoering wordt overgegaan moet de personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan haar instemming hebben gegeven aan het reorganisatieplan. Het medezeggenschapsorgaan wordt geïnformeerd over het personeelsplan.

Het OPUT zal voor wat betreft de besluitvorming betrokken zijn bij de *personele* kant van het reorganisatieproces. Het College van Bestuur is als werkgever verantwoordelijk voor het overleg met het OPUT. Op basis van artikel 9.2 CAO wordt het OPUT in kennis gesteld van het voornemen tot reorganisatie. Vervolgens wordt in het lokaal overleg ten minste één keer gesproken over de wijze waarop wordt omgegaan met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers. Conform artikel 9.4 CAO wordt met het OPUT overeengekomen of in aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid een sociaal plan wordt opgesteld. Het OPUT wordt geïnformeerd over het personeelsplan.

5. In kennis stellen van een voorgenomen reorganisatie

De CAO Nederlandse universiteiten bepaalt in artikel 9.2 over het in kennis stellen van het voornemen tot een reorganisatie het volgende:

Artikel 9.2 CAO:

1. De werknemersorganisaties in het lokaal overleg en het bevoegde medezeggenschapsorgaan worden tijdig schriftelijk in kennis gesteld van een voorgenomen reorganisatie.
2. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voorzover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:
 - a. de aanleiding tot de reorganisatie
 - b. het doel van de reorganisatie
 - c. de aard en omvang van de reorganisatie
 - d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden
 - e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel
 - f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in tijd
 - g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.

6. Sociaal plan

Artikel 9.4 CAO Nederlandse universiteiten bepaalt over het sociaal plan het volgende:

1. Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt het Kader voor Sociaal Beleid, zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit hoofdstuk, toegepast en wordt met werknemersorganisaties in het Lokaal Overleg overeengekomen of in aanvulling hierop een Sociaal Plan wordt opgesteld.

2. Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt onder meer verstaan ontslag (dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

Nadat het voornemen tot reorganisatie is kenbaar gemaakt, wordt in het Lokaal overleg overeengekomen of in aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid een sociaal plan wordt opgesteld. Dit betekent dat een sociaal plan alleen wordt opgesteld als beide partijen (OPUT en College van Bestuur) menen dat een aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid nodig is. Voordat het sociaal plan wordt opgesteld, wordt aangegeven welke onderwerpen in het sociaal plan worden opgenomen.

Een sociaal plan is een regeling zoals bedoeld in bijlage C onder artikel C.9 van de CAO. Over het sociaal plan moet overeenstemming bestaan tussen het College van Bestuur en het OPUT.

7. Reorganisatieplan en Personeelsplan

Artikel 9.5 CAO Nederlandse universiteiten bepaalt over het reorganisatieplan en personeelsplan het volgende:

1. De werkgever stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een reorganisatieplan en een personeelsplan op.
2. Het reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen
 - b. de kwantitatieve bezetting
 - c. de kwalitatieve bezetting.
3. Het personeelsplan beschrijft, op basis van het reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het plan vermeldt in ieder geval:
 - a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
4. Het personeelsplan komt na, of gelijktijdig met, het reorganisatieplan tot stand.

Naast de voorwaarden die artikel 9.5 lid 2 aan de inhoud van een reorganisatieplan stelt, wordt in het reorganisatieplan een beschrijving gegeven van doel en taak van de huidige organisatie-eenheid en haar onderdelen en een vermelding van de huidige kwantitatieve en kwalitatieve bezetting.

In artikel 9.6 CAO Nederlandse universiteiten en in artikel 11 lid 3 onder 2 en artikel 25 van het UR reglement wordt de vaststelling van het reorganisatieplan geregeld:

Artikel 9.6 CAO:

Over het reorganisatieplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat het bevoegde medezeggenschapsorgaan in de gelegenheid is gesteld over het plan advies uit te brengen en geïnformeerd is over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het Kader voor Sociaal Beleid.

Voordat tot uitvoering van de reorganisatie wordt overgegaan, moet de personeelsgeleding van het medezeggenschapsorgaan haar instemming hebben gegeven aan het reorganisatieplan. Deze instemming is gebaseerd op artikel 11 lid 3 onder 2 van het UR reglement waarin wordt bepaald dat de UR instemmingsrecht heeft bij majeure organisatieveranderingen voorkomend uit nieuw beleid. De geschillencommissie medezeggenschap universiteiten heeft geoordeeld dat eenheids overstijgende reorganisaties in de regel een majeure karakter dragen, terwijl reorganisaties in het algemeen voortvloeien uit beleidswijzigingen. De instemming van de faculteitsraden is geregeld in artikel 23 van

het UR reglement. Dat artikel is gebaseerd op artikel 9.50 van de WHW waar een gelijke formulering staat voor het advies en instemmingsrecht van dienstraden bij reorganisaties.

Artikel 11 lid 3 onder 2 UR reglement:

De navolgende onderwerpen zullen ter instemming aan de UR worden voorgelegd:
Majeure organisatieveranderingen voortkomend uit nieuw beleid.

Artikel 25 UR reglement lid 1: de decaan voorziet er in dat de personeelsgeleding van de faculteitsraad tijdig in de gelegenheid wordt gesteld advies aan de decaan uit te brengen en overleg te voeren over voorgenomen maatregelen met betrekking tot:

a. (..)

d. de organisatie en werkwijze bij de faculteit

2. Onder het gestelde in het eerste lid wordt in ieder geval verstaan het adviesrecht ten aanzien van reorganisatieplannen, conform de reorganisatiecode.

5. De decaan behoeft de voorafgaande instemming van de personeelsgeleding voor elke maatregel die hij bevoegd is te nemen en waarover de personeelsgeleding op grond van het eerste lid heeft geadviseerd.

In artikel 9.7 van de CAO Nederlandse universiteiten wordt over de vaststelling van het personeelsplan bepaald:

Artikel 9.7 CAO:

Over het personeelsplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat elke in het plan genoemde werknemer in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken.

Artikel 9.7 betekent dat het personeelsplan vastgesteld kan worden als iedere genoemde werknemer een reactie heeft kunnen geven op een schriftelijk geuit voornemen zijn rechtspositie te wijzigen zoals in het personeelsplan staat vermeld.

8. Communicatie

De beheerder is verantwoordelijk voor de communicatie. Het gaat hierbij om communicatie met het personeel, de medezeggenschapsorganen en het College van Bestuur. Het College van Bestuur draagt zorg voor de informatieverschaffing aan het OPUT. De momenten waarop de medezeggenschapsorganen en het OPUT geïnformeerd moeten worden, staan in het procedureoverzicht onder punt tien vermeld. Het personeel dient in ieder geval geïnformeerd te worden over het initiatief, het voornemen, het opstellen van het reorganisatieplan, de uitvoering en de resultaten van de reorganisatie.

9. Procedureoverzicht

9.1. Initiatief tot reorganisatie

In geval van een organisatieverandering legt de beheerder de vraag of er sprake is van een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 9.1 van de CAO ter advies voor aan het medezeggenschapsorgaan. Indien de organisatieverandering is aan te merken als een reorganisatie, wordt deze code toegepast. Het initiatief tot reorganisatie wordt ter goedkeuring aan het College van Bestuur voorgelegd, tenzij het College van Bestuur ook de rol van beheerder heeft.

9.2 Voornemen van reorganisatie

Vervolgens zullen de volgende stappen genomen moeten worden:

1. Het OPUT en het bevoegde medezeggenschapsorgaan worden tijdig in kennis gesteld van een voorgenomen reorganisatie.
2. Het Lokaal overleg wordt in de gelegenheid gesteld ten minste één keer de wijze waarop wordt omgegaan met de ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers, te bespreken met de werkgever. In het lokaal overleg wordt overeengekomen of in aanvulling op het Kader voor Sociaal Beleid een Sociaal Plan wordt opgesteld.

9.3 Opstellen reorganisatieplan

1. De beheerder stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een reorganisatieplan en een personeelsplan op. Het personeelsplan komt na, of gelijktijdig met, het reorganisatieplan tot stand.
2. De beheerder legt het reorganisatieplan ter advies voor aan het medezeggenschapsorgaan.
3. De beheerder legt het reorganisatieplan, met het advies van het medezeggenschapsorgaan, ter goedkeuring voor aan het College van Bestuur.
4. De beheerder past het reorganisatieplan eventueel aan, afhankelijk van de inhoud van het advies van het medezeggenschapsorgaan en de goedkeuring van het College van Bestuur, en legt het ter instemming voor aan het medezeggenschapsorgaan. Na instemming van het medezeggenschapsorgaan stelt de beheerder het reorganisatieplan vast.

9.4 Personeelsplan

Het personeelsplan komt na, of gelijktijdig met, het reorganisatieplan tot stand. Elke in het personeelsplan genoemde werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een reactie op het ten aanzien van hem in het plan vermelde kenbaar te maken. Dit personeelsplan wordt ter informatie aan het medezeggenschapsorgaan en het lokaal overleg gezonden.

9.5 Bespreking resultaat reorganisatie

Tenzij anders overeengekomen vindt twaalf maanden nadat het reorganisatieplan is vastgesteld bespreking plaats van de resultaten van de reorganisatie met het College van Bestuur en het medezeggenschapsorgaan. Hierbij komen in ieder geval aan de orde gegevens ten aanzien van de afwikkeling van de personele gevolgen van de reorganisatie. Het OPUT zal ook worden geïnformeerd over de afwikkeling van de personele gevolgen

10. Inwerkingtreding

De reorganisatiecode treedt op 1 februari 2002 in werking, laatstelijk gewijzigd per 1 september 2008.