

UNIVERSITEIT TWENTE.



Aan de Universiteitsraad



COLLEGE VAN BESTUUR

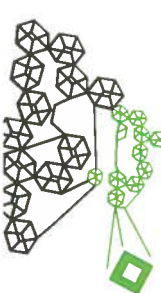
VAN
Mevr. drs. V.J.M. Veenhof
T 053 489 2650
v.j.m.veenhof@utwente.nl

DATUM
12 november 2012
ONS KENMERK
398.941/HR

PAGINA
1 van 3

ONDERWERP
Adviesvraag wel/geen reorganisatie afdeling Operational Audit UR 12-155

Geachte Universiteitsraad,



Naar aanleiding van uw brief van 21 september 2012 (UR 12-155) alsmede uw brief van 26 juli 2012 (UR 12 -134) en de behandeling van het agendapunt van de adviesaanvraag wel/geen reorganisatie afdeling Operational audit in de Overlegvergadering van 26 september 2012, berichten wij u als volgt. Het College is voornemens het advies van de UR om de organisatieverandering bij de afdeling Operational Audit wel als reorganisatie te beschouwen, niet over te nemen om redenen hierna nader toegelicht. Het College stelt de UR op grond van artikel 15 lid d UR-reglement graag in de gelegenheid hierover overleg te voeren alvorens het besluit definitief wordt.

In artikel 9.1 CAO NU is het begrip reorganisatie gedefinieerd. Er moet volgens artikel 9.1 CAO NU sprake zijn van een organisatieverandering als bedoeld in artikel 25 lid 1, sub a tot en met f van de Wet op de Ondernemingsraden. Daarop is de voorgestelde organisatieverandering bij OA getoetst. Omdat sub a, b, c, e en f artikel 25 lid 1 WOR niet van toepassing zijn is specifiek getoetst of er sprake is van een "belangrijke inkrimping" sub d. Op grond van kwalitatieve (kerntaak blijft behouden) en kwantitatieve (omvang onderdeel in de context van de onderneming als geheel) argumenten is geconcludeerd dat er geen sprake is van een belangrijke inkrimping van de organisatie. Omdat er geen sprake is van een organisatieverandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1, sub a tot en met f is er geen sprake van een reorganisatie zoals gedefinieerd in artikel 9.1 CAO NU.

Het vraagstuk waar we met elkaar voor staan is of we op basis van de definitie in de CAO tot een besluit kunnen komen of een organisatieverandering een reorganisatie is of niet. Een lokale invulling van de definitie anders dan de bovengenoemde kwantitatieve en kwalitatieve argumentatie gebruikt om te bepalen of er sprake is van een "belangrijke inkrimping" als bedoeld in de WOR, leidt verder af van dit vraagstuk. Het argument dat een reorganisatie zorgt voor helderheid en transparantie van organisatieveranderingen en daarmee een hogere acceptatiegraad, impliceert dat alle organisatieveranderingen een reorganisatie zouden moeten zijn maar ook dat alle organisatieveranderingen die geen reorganisatie zijn niet transparant en helder kunnen zijn.



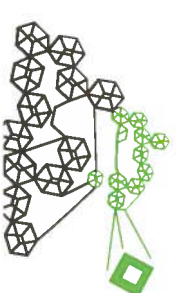
Een sociaal plan geeft mogelijk betere voorzieningen voor de werknemer om van werk naar werk te komen, maar ook als er geen sprake is van een reorganisatie moeten werkgever en werknemer zich aantoonbaar optimaal actief inspannen voor het behoud van werk van de werknemer binnen of buiten de universiteit. Dit is expliciet geregeld in de CAO (preambule 3).

Met betrekking tot uw verwijzing naar de casus Vastgoedgroep Drienerlo, hier was sprake van opheffing van de Vastgoedgroep, preciezer betrof dit het aflopen van een project. Deze casus vormt voor ons juist de aanleiding om niet nogmaals te verzanden in een discussie over de vraag of een organisatieverandering al dan niet een reorganisatie is, daar waar dat volgens de definitie niet aan de orde is.

Ook is er geen sprake van dat er meerdere eenheden betrokken zijn bij deze organisatieverandering van OA. Er gaan geen werkzaamheden over van OA naar ICTS noch naar S&O. Het is wel zo dat herplaatsing bij ICTS voor iemand met een IT-achtergrond voor de hand ligt. Daarnaast is momenteel een medewerker bij S&O gedetacheerd in het kader van employability.

Dan het getalscriterium. Kun je die al dan niet toepassen bij het beoordelen van de vraag of een organisatieverandering een verandering is in de zin van de WOR. De concluderende opmerking van de UR dat geen getalsmatig criterium mag worden toegepast bij de vraag of er al dan niet sprake is van een reorganisatie, gaat niet (per definitie) op. In de uitspraak waarnaar de UR verwijst, wordt inderdaad geen getalscriterium toegepast, maar daar is ook niet letterlijk in terug te lezen dat de kantonrechter (de voorzieningenrechter) van mening is dat er wel sprake is van een reorganisatie in de zin van artikel 25 WOR. Ook al was dat wel de conclusie van de kantonrechter, dan betekent dat niet per definitie dat er geen getalscriterium mag worden toegepast bij de vraag of er sprake is van een reorganisatie conform de criteria van artikel 25 WOR.

Uit literatuur over artikel 25 WOR wordt opgemaakt dat bij de beantwoording van de vraag, of een voorgenomen besluit belangrijk is in de zin van artikel 25 WOR, de volgende factoren een rol spelen, te weten het gewicht van het besluit, de aard en de omvang van de activiteiten van de onderneming *en het aantal werknemers* voor wie het besluit niet verwaarloosbare gevolgen heeft. Het aantal werknemers waarvoor het besluit gevolgen heeft, is wel degelijk een criterium dat (mede) bepalend is voor de vraag of sprake is van een belangrijk voorgenomen besluit in de zin van de WOR.



Ook uit jurisprudentie van het Hof Amsterdam (Hof Amsterdam 22 maart 2006, [JAR 2006/133](#)) kan worden opgemaakt dat het getalscriterium gebruikt wordt, het Hof spreekt hier namelijk over een inkrimping in absolute zin. Verder geeft het Hof hier aan dat ook een geringe inkrimping in absolute zin beschouwd kan worden als een belangrijke inkrimping, bijvoorbeeld als een kleine dienst geheel of nagenoeg geheel wordt opgeheven. Bij OA is daarvan echter geen sprake.

Het College komt tot de conclusie dat op basis van de definitie van het begrip reorganisatie (artikel 9.1 CAO NU) de organisatieverandering bij OA geen reorganisatie is. Het College is van mening dat het middel reorganisatie niet op elke organisatieverandering van toepassing kan worden verklaard. Het College wil voor de beoordeling of er sprake is van een reorganisatie dicht bij de definitie blijven zoals deze is gegeven in de CAO. De organisatie moet tussentijds bijgestuurd kunnen worden indien daartoe aanleiding is. We willen nadrukkelijk niet naar een situatie waarbij alle tussentijdse (kleine) organisatieveranderingen bij elkaar uitmonden in grote reorganisaties.

UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM
12 november 2012

ONS KENMERK
398.941/HR

PAGINA
3 van 3

Om structuur aan te brengen in de wijze waarop met personele gevolgen wordt omgegaan bij organisatieveranderingen, al dan niet een reorganisatie betreffende, is het College momenteel in gesprek met het OPUT over een sociaal statuut. Het sociaal statuut zal een aantal regels en faciliteiten bevatten die de nadelige gevolgen van organisatieveranderingen voor het personeel zoveel mogelijk opvangen.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens het College van Bestuur,



Mr. H. J. van Keulen,
Secretaris van de Universiteit

