



Reorganisatiecode Universiteit Leiden

1. Voorbereidingsfase
2. Aankondiging
3. Uitwerkingsfase
4. Centraal overleg
5. Uitvoeringsfase

1. Voorbereidingsfase

De voorgenomen reorganisatie wordt door de decentrale eenheid in conceptvorm voorbereid.

De leiding van een eenheid:

- I. stelt een voornemen tot reorganisatie op. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover 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;
- II. stelt vervolgens een concept-reorganisatieplan op, bestaande uit:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting;
- III. informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over het voornemen tot reorganisatie en het concept-reorganisatieplan en overlegt op welke wijze consultatie van werknemers zal plaatsvinden;
- IV. informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid;
- V. informeert betrokken werknemers en bestuursorganen over het concept-reorganisatieplan;
- VI. vraagt advies aan het decentrale medezeggenschapsorgaan;
- VII. informeert het College van Bestuur.

2. Aankondiging

Het College van Bestuur:

- I. kondigt de voorgenomen reorganisatie aan in een vergadering van het Lokaal Overleg (verder te noemen het LO) met overlegging van het door de leiding van de eenheid opgestelde voornemen tot reorganisatie;
- II. overlegt over het concept-reorganisatieplan in het LO, waarbij het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt betrokken. Het LO wordt geïnformeerd over het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid;
- III. overlegt met het LO over de wenselijkheid om een klankbordgroep in te stellen. De klankbordgroep bespreekt (informeel) de voortgang van de reorganisatie met de leiding van de eenheid.

3. Uitwerkingsfase

Na vaststelling wordt het reorganisatieplan op decentraal niveau verder uitgewerkt tot een concept-personeelsplan.



De leiding van een eenheid:

- I. stelt na instemming van het decentrale medezeggenschapsorgaan het reorganisatieplan vast;
- II. stelt een concept-personeelsplan op, bestaande uit de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer op functieniveau. 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 bij reorganisaties” en eventueel het aanvullende sociaal plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan;
 - e. een stappenschema (inclusief tijdpad) en een procedure voor de reorganisatie;
- III. stelt elke in het concept-personeelsplan genoemde werknemer in de gelegenheid op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken; de betrokken werknemers ontvangen hier een reactie op van de leiding van de eenheid;
- IV. informeert het decentrale medezeggenschapsorgaan over de overige onderdelen van het concept-personeelsplan;
- V. overlegt met het decentrale medezeggenschapsorgaan (en indien noodzakelijk met de Bestuursbureau/HRManagement over de individuele personele consequenties);
- VI. informeert het College van Bestuur.

4. Centraal overleg

Vervolgens wordt het concept-personeelsplan op centraal niveau besproken en wordt met het LO overeengekomen of een sociaal plan wordt opgesteld.

- I. Het College van Bestuur overlegt over het concept-personeelsplan in het LO, waarbij het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt betrokken.
- II. In het LO wordt overeengekomen of een sociaal plan wordt opgesteld en zo ja welke inhoud dit sociaal plan zal hebben.

5. Uitvoeringsfase

- I. Het College van Bestuur stelt, indien overeengekomen, het sociaal plan vast.
- II. De leiding van een eenheid stelt het personeelsplan (inclusief tijdpad) vast.
- III. De leiding van de eenheid voert de reorganisatie uit.

Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2009. De regeling vervangt alle eerdere reorganisatiecodes en regelingen op dit gebied, welke binnen het gezagsbereik van de werkgever vallen.

Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als de Reorganisatiecode Universiteit Leiden.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 12 mei 2009, na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 23 april 2009.



Algemene toelichting behorende bij de Reorganisatiecode

Aanleiding

Het karakter van de Reorganisatiecode
Het begrip reorganisatie
De toepassing van de Reorganisatiecode
Het initiatief tot reorganisatie
De ontslagbeschermingstermijn

Aanleiding

Tot de inwerkingtreding van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten per 1 april 1997 zijn reorganisaties bij de Universiteit Leiden verlopen volgens de Reorganisatiecode 1988. In de CAO Nederlandse Universiteiten (verder te noemen CAO) is een procedure voor reorganisaties opgenomen. De CAO bepaalt dat het Lokaal Overleg (verder te noemen het LO) en het bevoegde medezeggenschapsorgaan tijdig schriftelijk in kennis worden gesteld van een voorgenomen reorganisatie.

Vervolgens bepaalt de CAO dat in aanvulling op het in de CAO opgenomen “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” met het LO een sociaal plan kan worden opgesteld.

Voor de leiding van een eenheid (bijvoorbeeld een faculteit) is de Reorganisatiecode een globale handleiding voor reorganisaties. Tevens geeft de Reorganisatiecode aan welke gegevens door de leiding van een eenheid aan het College van Bestuur moeten worden aangeboden om adequaat overleg in het LO te kunnen voeren.

Tot slot is in de Reorganisatiecode een evenwichtige verdeling van de bevoegdheden tussen de verschillende medezeggenschapsorganen vastgelegd. Het zwaartepunt van het overleg over het plan voor de reorganisatie van een faculteit en dienst ligt bij het decentrale medezeggenschapsorgaan. Als een reorganisatie meerdere eenheden betreft, ligt het zwaartepunt bij het centrale medezeggenschapsorgaan (de Universiteitsraad, verder te noemen de UR). In het LO wordt overlegd over algemene principes en een eventueel sociaal plan in aanvulling op het “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties”.

Het karakter van de Reorganisatiecode

De Reorganisatiecode Universiteit Leiden vormt het algemene kader voor reorganisaties. In de Reorganisatiecode zijn de minimale regels voor reorganisaties vastgelegd. In de praktijk varieert de aanleiding, aard en omvang van een reorganisatie. Het staat de leiding van een eenheid daarom vrij om te kiezen voor een procedure waarin een ruimere vorm van betrokkenheid aan werknemers wordt gegeven of waarin sprake is van uitgebreidere planvorming.

In bepaalde gevallen is het mogelijk een reorganisatie op een andere wijze te laten plaatsvinden; bijvoorbeeld via een verkorte procedure of via een andere aanpak. Zo kan bijvoorbeeld, indien een reorganisatie zich daarvoor leent (bijvoorbeeld bij een eenvoudige reorganisatie), het concept-personeelsplan gelijktijdig met het concept-reorganisatieplan worden ontwikkeld. Daarnaast hebben sommige veranderingsprocessen een dusdanig geleidelijk en gefaseerd karakter dat een traditionele reorganisatie niet voor de hand ligt. Als bij een reorganisatie (na afstemming met het College van Bestuur) wordt gekozen voor een andere invulling van de reorganisatie-procedure, moet hierover overleg worden gevoerd met de betrokken medezeggenschapsorganen en door het College van Bestuur met het LO.

De bepalingen in de CAO over reorganisaties blijven steeds het uitgangspunt.

Het begrip reorganisatie

In artikel 9.1 van de CAO is bepaald wanneer er sprake is van een reorganisatie in de zin van de CAO.



Onder een reorganisatie 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 (WOR), die betrekking heeft op de universiteit, of een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

De tekst van artikel 25, eerste lid, onderdeel a tot en met f van de WOR luidt:

- 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 in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.

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

Er is dus pas sprake van een reorganisatie bij een belangrijke wijziging van een onderdeel van de universiteit. Uit jurisprudentie, ontleend aan de WOR, volgt dat een kleine organisatiewijziging bij een grote organisatie, zoals een universiteit, niet als belangrijk hoeft te worden aangemerkt. Een kleine organisatiewijziging hoeft dus niet als reorganisatie te worden afgewikkeld. Ter afstemming moet een dergelijke organisatiewijziging wel bij het College van Bestuur worden aangekondigd.

De toepassing van de Reorganisatiecode

De Reorganisatiecode is niet bedoeld voor kleine aanpassingen die zich regelmatig voordoen in de dagelijkse bedrijfsvoering van de universiteit. De Reorganisatiecode is bijvoorbeeld niet van toepassing bij het herverdelen van taken, bij het blokkeren van één of enkele vacatures, het aantrekken van extra personeel bij uitbreiding of bij het beëindigen of herschikken van een individuele taak binnen een onderdeel.

Het initiatief tot reorganisatie

De leiding van een eenheid (een faculteit of een centrale dienst) neemt het initiatief tot reorganisatie. Het initiatief kan ook door het College van Bestuur worden genomen, bijvoorbeeld bij een reorganisatie over de grenzen van eenheden heen.

De ontslagbeschermingstermijn

Het College van Bestuur zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen.

De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het personeelsplan is vastgesteld.

Wanneer het reorganisatieplan is vastgesteld voor 1 januari 2008 zal het College van Bestuur gedurende een periode van 12 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen. De periode van 12 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het personeelsplan is vastgesteld.



De reorganisatieprocedure

De reorganisatieprocedure stap voor stap

1. De voorbereidingsfase
2. De aankondiging (in het LO)
3. De uitwerkingsfase
4. Het centraal overleg (en eventueel het overeenkomen van een aanvullend sociaal plan)
5. De uitvoeringsfase

De reorganisatieprocedure stap voor stap

Het is van belang alle stappen, die in de Reorganisatiecode Universiteit Leiden worden beschreven in volgorde te doorlopen. Slechts in bepaalde situaties kunnen stappen worden overgeslagen.

1. De voorbereidingsfase

De leiding van een eenheid, die het voornemen heeft om een faculteit/dienst te gaan reorganiseren, start met het opstellen van een voornemen tot reorganisatie. Op basis van een probleemstelling geformuleerd in het voornemen tot reorganisatie wordt, zonodig na onderzoek van de verschillende alternatieven, een concept-reorganisatieplan opgesteld. Het plan geeft de hoofdlijnen aan voor de toekomstige situatie, en is primair taakgericht. Het is zinvol om over de probleemstelling voor de reorganisatie overleg met de betrokken partijen te voeren, aangezien een heldere en geaccepteerde probleemstelling een belangrijk startpunt vormt voor een goed verder verloop van de reorganisatie. De leiding van een eenheid hoeft het plan voor de reorganisatie niet zelf op te stellen maar kan het plan voor de reorganisatie ook laten opstellen door een ad-hoc commissie of door externe deskundigen.

Het decentrale medezeggenschapsorgaan (personeelsgeleding faculteitsraad / dienstraad) heeft in de Reorganisatiecode een belangrijke taak. Het overleg over de inhoud van het reorganisatieplan (en op een later tijdstip de inhoud van het personeelsplan) vindt met dit orgaan plaats. Bij een faculteits- of dienstoverschrijdende reorganisatie zal de personeelsgeleding van de Universiteitsraad het aangewezen medezeggenschapsorgaan zijn. Deze zal zich laten informeren door de decentrale medezeggenschap.

- I. De leiding van een eenheid start met het opstellen van een voornemen tot reorganisatie. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover 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.
- II. De leiding van een eenheid stelt vervolgens in aansluiting op en met inachtneming van het voornemen tot reorganisatie een concept-reorganisatieplan op. Het concept-reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie en vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.
- III, IV en V. Na het opstellen van het plan volgt een informatieronde: betrokken werknemers, bestuursorganen en het decentrale medezeggenschapsorgaan worden over het voornemen tot reorganisatie en over het concept-reorganisatieplan ingelicht. Tevens wordt met het medezeggenschapsorgaan besproken op welke wijze consultatie van werknemers zal plaatsvinden. Ook wordt het decentrale medezeggenschapsorgaan geïnformeerd over het voornemen om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid.



- VI. Na de informatie/consultatieronde volgt overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan. In het overleg wordt de inhoud van het concept-reorganisatieplan besproken. Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg advies uit aan de leiding van de eenheid over het concept-reorganisatieplan. Het decentrale medezeggenschapsorgaan heeft instemmingsrecht.
- VII. Tot slot informeert de leiding van de eenheid het College van Bestuur over het concept-reorganisatieplan, waarbij de leiding het voornemen tot reorganisatie en het (eventuele aangepaste) concept-reorganisatieplan en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.

2. De aankondiging in het LO

Het College van Bestuur kondigt de voorgenomen reorganisatie in een vergadering van het LO aan met overlegging van het door de leiding van de eenheid opgestelde “voornemen tot reorganisatie”. Zolang er geen aankondiging heeft plaatsgevonden, kunnen de voorbereidingen van het reorganisatieproces worden voortgezet voorzover er geen formele besluiten worden genomen die vooruitlopen op de uitvoering van de reorganisatie.

Na de aankondiging volgt overleg in het LO over het concept-reorganisatieplan. Het LO wordt geïnformeerd over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het kader voor sociaal beleid. Bij dit overleg wordt het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept-reorganisatieplan betrokken. Het College van Bestuur overlegt tevens met het LO over de wenselijkheid om een klankbordgroep in te stellen. De klankbordgroep bespreekt (informeel) de voortgang van de reorganisatie met de leiding van de eenheid.

3. De uitwerkingsfase

In deze fase wordt het plan voor de reorganisatie tot in detail uitgewerkt en worden de consequenties op het niveau van functies zichtbaar gemaakt. Verder vindt afstemming plaats tussen taakgerichte aspecten, personele belangen en personele mogelijkheden.

- I. Nadat het concept-reorganisatieplan is besproken in het LO, stelt de leiding van de eenheid, na instemming van het decentrale medezeggenschapsorgaan, het (eventueel gewijzigde) reorganisatieplan vast.
- II. Na vaststelling wordt het reorganisatieplan op decentraal niveau verder uitgewerkt tot een personeelsplan. Het personeelsplan beschrijft, op basis van het reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer op functieniveau. 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 bij reorganisaties” en eventueel het aanvullende sociaal plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan;
 - e. een stappenschema (inclusief tijdspad) en procedure voor de reorganisatie.
- III en IV. Na het opstellen van het personeelsplan volgt een informatieronde: elke in het concept-personeelsplan genoemde werknemer wordt in de gelegenheid gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken. De betrokken werknemers ontvangen hier een reactie op van de leiding van de eenheid. Het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt geïnformeerd over de overige onderdelen van het concept-personeelsplan.
- V. Na de informatieronde volgt overleg met het decentrale medezeggenschapsorgaan over het concept-personeelsplan. In het overleg wordt de inhoud van het concept-personeelsplan besproken. Het decentrale medezeggenschapsorgaan brengt na het overleg advies uit aan de leiding van de eenheid over het concept-personeelsplan. Het decentrale medezeggenschapsorgaan heeft adviesrecht.
- VI. Tot slot informeert de leiding van de eenheid het College van Bestuur, waarbij de leiding het (eventueel aangepaste) concept-personeelsplan en het advies het decentrale medezeggenschapsorgaan overlegt.



4. Het centraal overleg (en eventueel het overeenkomen van een aanvullend sociaal plan)

Aan de hand van het concept-personeelsplan wordt met het LO overeengekomen of in aanvulling op het in de CAO opgenomen “Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties” een sociaal plan wordt opgesteld. In overleg met de leiding van de eenheid wordt door Bestuursbureau/HRManagement een concept-sociaal plan opgesteld.

- I. Het College van Bestuur biedt in een vergadering van het LO het concept-personeelsplan aan.
- II. Aan de hand van het concept-personeelsplan en het advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan wordt met het LO overeengekomen of in aanvulling op het kader voor sociaal beleid een sociaal plan wordt opgesteld. De inhoud van het sociaal plan is afhankelijk van de aard en inhoud van de reorganisatie en wordt per reorganisatie steeds opnieuw bepaald.

5. De uitvoeringsfase

Tot slot wordt de reorganisatie uitgevoerd. Er kan geen algemeen schema voor de invoering van de veranderingen worden gegeven, vanwege de zeer uiteenlopende zaken die bij een reorganisatie aan de orde kunnen zijn. De in te voeren veranderingen vloeien voort uit het personeelsplan. De uitvoeringsfase bestaat uit het vaststellen van de plannen en de uitvoering van de reorganisatie.

- I. Het College van Bestuur stelt het in het LO overeengekomen sociaal plan vast.
- II. De leiding van de eenheid stelt na advies van het decentrale medezeggenschapsorgaan het personeelsplan (inclusief tijdpad) vast.
- III. De leiding van de eenheid voert de reorganisatie uit.
Cruciaal voor de ontslagbeschermingstermijn is het moment waarop aan de werknemer schriftelijk mededeling wordt gedaan van zijn ontslagdreiging.
De werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet eerder verzonden dan na de vaststelling van het reorganisatieplan.
Wanneer het reorganisatieplan is vastgesteld voor 1 januari 2008 zal het College van Bestuur gedurende een periode van 12 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen. De periode van 12 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het personeelsplan is vastgesteld.