

Preambule

NB.

De opgenomen toelichting bij enkele artikelen dient ter verduidelijking van de bedoeling van partijen bij het samenstellen van dit Sociaal Beleidskader. Indien de tekst van de toelichting in strijd is met de artikelen van het SBK, dan prevaleert de tekst van de artikelen.

Partijen:

Het Algemeen Bestuur van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO);

het Bestuur van de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM);

het Bestuur van het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI);

het Bestuur van de Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee (NIOZ),

enerzijds

en

de Werknemersorganisaties (WNO's),

ABVAKABO/FNV;

- CNV Publieke Zaak;
- Ambtenarencentrum (AC/FBZ);
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),
anderzijds

overwegende

- dat de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI) enerzijds en de WNO's anderzijds in september 1995 een overlegprotocol zijn overeengekomen dat op 1 september 1997 in werking is getreden;
- dat in het overlegprotocol is overeengekomen dat op instellingsniveau overleg wordt gevoerd met de WNO's ten aanzien van het vaststellen van een reorganisatiecode;
- dat de WNO's het gewenst achten de bestaande reorganisatiecode te herzien en daarvoor in de plaats een Sociaal Beleidskader vast te stellen voor duurzame organisatieveranderingen binnen NWO, FOM, CWI en Koninklijk NIOZ,

komen overeen:

Artikel 1 - Begripsbepalingen

| | |
|-------------------------------|--|
| Werkgever: | het Algemeen Bestuur van NWO, het Bestuur van FOM, het Bestuur van CWI dan wel het bestuur van Koninklijk NIOZ. |
| Werknemer: | een personeelslid in dienst van NWO, FOM, CWI en/of Koninklijk NIOZ. |
| Belanghebbende: | een werknemer wiens belang rechtstreeks bij de organisatieverandering is betrokken. |
| Organisatie: | De Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), de Stichting Centrum voor wiskunde en Informatica (CWI), of de Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee (NIOZ). |
| Organisatieonderdeel: | het onderdeel van de organisatie waarop de organisatieverandering betrekking heeft. |
| Instelling: | de instelling NWO bedoeld in artikel 1.3 van het Overlegprotocol WVOI-Centrales van overheids- en onderwijspersoneel. |
| Overleg op instellingsniveau: | het overleg van NWO met de WNO's als bedoeld in artikel 1.2 juncto artikel 1.3. van het Overlegprotocol WVOI-Centrales van overheids- en onderwijspersoneel. |
| Functie: | het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen. |
| Passende functie: | een betrekking, die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen (functies van gelijkwaardig niveau). |
| Organisatieverandering: | een organisatieaanpassing als bedoeld in artikel 3 dan wel een reorganisatie als bedoeld in artikel 4 |
| Werk naar werk optie: | begeleiding van de werknemer naar een andere passende functie binnen of buiten de eigen organisatie, waarbij rechtspositie, salaris en salarisperspectief behouden blijven bij plaatsing binnen de organisatie, respectievelijk materieel vergelijkbaar zijn bij plaatsing/ aanvaarding functie buiten de organisatie. |
| Ontwikkelingsplan: | het plan waarin de organisatieaanpassing als bedoeld in artikel 3 wordt beschreven. |
| Reorganisatieplan: | het plan waarin de reorganisatie als bedoeld in artikel 4 wordt beschreven. |
| Sociaal Plan: | het bij een reorganisatie op te stellen plan als bedoeld in artikel 4 lid 2 waarin rechten en plichten van individuele medewerkers zijn vastgelegd. |
| CAO-OI: | de Collectieve Arbeidsovereenkomst Onderzoekinstellingen. |

Artikel 2 - Uitgangspunten

Bij de voorbereiding van en tijdens een organisatieverandering conform de artikelen 3 en 4 gelden de volgende uitgangspunten:

- a. van het Sociaal Beleidskader kan worden afgeweken in overleg met WNO's op instellingsniveau;
- b. CAO-OI en de uitvoeringsregelingen vormt het kader voor de in overleg met de WNO's en OR te maken afspraken;
- c. werknemers zullen in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd worden over de te verwachten gevolgen van de organisatieverandering en kunnen desgewenst hun zienswijze kenbaar maken;
- d. bij de voorbereiding van en tijdens de organisatieverandering zal over het doel en de procedures voortdurend een zo groot mogelijke duidelijkheid worden gegeven; er zal door de werkgever(s) tijdig, conform de Wet op de Ondernemingsraden, aan de ondernemingsraden de gelegenheid tot inspraak worden geboden. De WNO's zullen
- e. gelijktijdig en op dezelfde wijze (d.w.z. onder toezending van dezelfde stukken) worden geïnformeerd; via natuurlijk verloop, vrijwillige uitdiensttreding en werk naar werk opties zal gestreefd worden gedwongen ontslagen te voorkomen. De werkgever zal een maximale
- f. inspanningsverplichting leveren om dit doel te bereiken. Deze inspanningsverplichting geldt ook in geval van privatisering of uitbesteding van werkzaamheden van een onderdeel van de organisatie; teneinde ontslag te voorkomen, komen werknemers die overtollig zijn geworden door taakverschuiving of inkrimping van de formatie alsmede werknemers van wie de
- g. functie is opgeheven, in beginsel voor herplaatsing in aanmerking. Een werknemer wordt overtollig zodra duidelijk is dat zijn functie of plaats vervalt; het herplaatsingsbeleid zal gepaard gaan met een actief opleidingsbeleid, waarbij
- h. middelen ter beschikking worden gesteld voor her-, om- en bijscholing. De omvang van de middelen wordt vastgelegd in het Ontwikkelingsplan of het Sociaal Plan.

Toelichting

In dit artikel is vastgelegd dat de werkgever en werknemer beiden een inspanningsverplichting hebben om gedwongen ontslag te voorkomen. Hiertoe dient een actief flankerend beleid te worden ontwikkeld. Hierbij kan bijvoorbeeld aan de inzet van de volgende instrumenten worden gedacht:

- herplaatsing (zie ook artikelen 5 en 6).
- tijdelijke functievervulling.
- detachering of stage.
- om-, her- en bijscholing die is gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor interne en externe herplaatsing.
- sollicitatieondersteuning, outplacement en andere soortgelijke voorzieningen die de kans op het vinden van een passende functie vergroten.

- stimulering natuurlijk verloop door bijv. mobiliteitspremie of gebruik seniorenregeling.

Door gelijktijdige toezending van de stukken (bepaling 2.e) aan zowel Ondernemingsraad als aan de werknemersorganisaties wordt gewaarborgd dat werknemersorganisaties tijdig in het proces van organisatieverandering worden betrokken zodat zij daarop ook invloed kunnen uitoefenen.

ORGANISATIEVERANDERING: ORGANISATIEAANPASSING OF REORGANISATIE

Artikel 3 - Organiseatieaanpassing

lid 1

Er is sprake van een organisatieaanpassing in geval van een duurzame verandering in de organisatiestructuur met belangrijke personele gevolgen en indien de werkgever bij overtolligheid van personeel aan alle te herplaatsen werknemers tenminste één passende functie kan aanbieden dan wel de noodzakelijke uitstroom kan realiseren door natuurlijk verloop, 'werk naar werk opties' en stimuleringsregelingen op vrijwillige basis. Gedwongen ontslag is niet aan de orde, tenzij een werknemer weigert een passende functie (binnen of buiten de eigen organisatie) te aanvaarden.

lid 2

De werkgever stelt voor een organisatieaanpassing een ontwikkelingsplan vast waarin het voornemen tot een verandering in de organisatiestructuur wordt beschreven en waarin in ieder geval wordt opgenomen:

- a. de aan de voorgenomen organisatieverandering ten grondslag liggende redenen;
- b. doelstelling van de voorgenomen organisatieverandering;
- c. de te volgende procedure (inclusief tijdpad) bij de uitvoering van de organisatieverandering;
- d. samenstelling en taak van een eventuele begeleiding- en/of plaatsingsadviescommissie;
- e. degene die met de uitvoering van de organisatieverandering is belast;
- f. schema van de huidige en voorgestelde organisatie;
- g. een overzicht van de personele gevolgen alsmede de financiële en huisvestingsconsequenties;
- h. een toelichting op de wijze waarop het Sociaal Beleidskader toepassing krijgt.

lid 3

Ten aanzien van het ontwikkelingsplan wordt, binnen het kader van het Sociaal Beleidskader, overleg gevoerd met de ondernemingsraad overeenkomstig de bepalingen van de WOR.

Toelichting

Organisatieaanpassingen karakteriseren zich door geleidelijkheid. Het betreft een andere inzet van mensen en middelen, maar de hoeveelheid werk blijft in principe op gelijk niveau. Naar de aard van de werkzaamheden in een kennisorganisatie, is voortdurend aanpassing van aard en soort werkzaamheden nodig. Bij tijd en wijle heeft dat tot gevolg dat verschuivingen in de benodigde expertise binnen een organisatieonderdeel noodzakelijk zijn.

Voorbeelden van organisatieaanpassingen (niet limitatief):

1. Beëindiging van een onderzoekslijn omdat voortzetting van het onderzoek geen wetenschappelijke meerwaarde biedt, zonder dat er sprake is van gedwongen ontslagen en waarbij iedere werknemer een passende functie kan worden aangeboden.
2. Wijziging van de organisatiestructuur binnen een organisatieonderdeel.

De mogelijkheid bestaat dat gedurende het traject van de organisatieaanpassing blijkt dat daarin niet voor alle betrokken werknemers een passende functie kan worden geboden dan wel de noodzakelijke uitstroom niet door natuurlijk verloop, werk naar werk opties en stimuleringsmaatregelen op vrijwillige basis kan worden gerealiseerd. Alsdan stelt de werkgever alsnog een Sociaal plan vast, waarbij het bepaalde in artikel 4 zoveel als mogelijk in acht wordt genomen.

Artikel 4 - Reorganisatie

lid 1

Er is sprake van een reorganisatie in geval van een duurzame verandering in de organisatiestructuur met belangrijke personele gevolgen indien de werkgever niet aan alle ter herplaatsen medewerkers een passende functie kan aanbieden en de noodzakelijke uitstroom niet gerealiseerd kan worden door natuurlijk verloop, "werk naar werk opties" en stimuleringsregelingen op vrijwillige basis.

lid 2

De werkgever stelt voor een reorganisatie een Reorganisatieplan en een Sociaal Plan vast.

lid 3

Voor een Reorganisatieplan is artikel 3 lid 2 en lid 3 van overeenkomstige toepassing.

lid 4

De werkgever stelt een Sociaal Plan op dat pas wordt vastgesteld nadat er overleg is gevoerd met de WNO's en nadat ten aanzien van eventuele regelingen met rechten en verplichtingen van individuele werknemers, conform het overlegprotocol, overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de WNO's.

lid 5

Met de ondernemingsraad kan overleg plaatsvinden over de uitvoering van het Sociaal Plan.

lid 6

Bij reorganisatie kan een Sociaal Fonds worden ingesteld waaruit reorganisatieondersteunende en faciliterende activiteiten kunnen worden betaald.

Toelichting

Bij reorganisaties gaat het veelal om structuurveranderingen met ingrijpende personele gevolgen.

Voorbeelden van reorganisaties zijn(niet limitatief):

1. beëindigen van onderdelen van de organisatie;
2. opheffen van een instituut;
3. samenvoegen van twee of meer instituten,

waarbij aan één of meer medewerkers geen passende functie kan worden aangeboden; indien dit wél het geval is, is er ook in de genoemde voorbeelden nl. sprake van een organisatieverandering.

Bij privatisering/ uitbesteding van een organisatieonderdeel waarbij tevens sprake is van wijziging van toepasselijke arbeidsvoorwaarden-/ rechtspositieregeling, zal vooraf overleg worden gevoerd met het Lokaal Overleg.

Artikel 5 - Herplaatsing binnen de eigen organisatie

lid 1

Werknemers worden in beginsel zonder toepassing van een plaatsingsprocedure in hun huidige functie geplaatst indien de functie in de nieuwe organisatiestructuur hetzelfde zijn, het aantal van de betreffende functies in het betreffende organisatieonderdeel gelijk blijft en de functie-eisen niet wijzigen.

lid 2

Herplaatsing zal altijd betrekking hebben op een voor de werknemer passende functie.

lid 3

Alvorens tot herplaatsing wordt besloten, vindt een herplaatsingsgesprek plaats met de werknemer. Van dit gesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

lid 4

Bij gebleken geschiktheid hebben bij herplaatsing achtereenvolgens voorrang:

- a. werknemers in vaste dienst of met uitzicht op vast dienstverband, van wie de functie komt te vervallen;
- b. werknemers in vaste dienst of met uitzicht op vast dienstverband, van wie de functie niet komt te vervallen, doch waarvan de plaatsing bijdraagt aan de oplossing van de herplaatsingsproblematiek in het kader van de organisatieverandering;
- c. andere werknemers in vaste dienst of met uitzicht op vast dienstverband;
- d. werknemers die drie jaar of langer in tijdelijke dienst zijn;
- e. werknemers die korter dan drie jaar in tijdelijke dienst zijn.

lid 5

Werknemers die binnen de instelling worden herplaatst, behouden hun rechtspositie, salaris en salarisperspectief.

lid 6

Indien binnen een jaar nadat de werknemer is herplaatst blijkt, dat de betreffende functie niet passend is, dan is artikel 9.14 van de CAO-OI van overeenkomstige toepassing.

lid 7

Indien herplaatsing binnen de organisatie niet mogelijk is, zal ingeval van 'opheffing van de functie' dan wel 'overtolligheid' de ontslagvolgorde als genoemd in artikel 9.5 CAO-OI worden gehanteerd, e.e.a. met inachtnaam van ontslag-wet- en regelgeving.

Artikel 6 - Plaatsing buiten de eigen organisatie

lid 1

Werknemers die niet herplaatsbaar zijn binnen de eigen organisatie zal begeleiding gericht op externe mobiliteit worden aangeboden ("werk naar werk optie"). In dit verband zal ook worden onderzocht of deze werknemers gedurende een bepaalde periode voor een gedeelte van de werktijd kunnen worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

lid 2

Voor werknemers die niet herplaatsbaar zijn binnen de instelling en een functie elders aanvaarden, vervallen de terugbetalingsverplichtingen, indien en voorzover deze terugbetalingsverplichtingen zijn gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in de CAR.

lid 3

Indien herplaatsing buiten de organisatie niet mogelijk is, zal ingeval van 'opheffing van de functie' dan wel 'overtolligheid' de ontslagvolgorde als genoemd in artikel 9.5 CAO-OI worden gehanteerd, e.e.a. met inachtnaam van ontslag-wet- en regelgeving.

lid 4

De in het kader van een reorganisatie ontslagen werknemers, met een uitkering krachtens de BWOI op grond van een voormalig dienstverband met NWO, FOM, CWI of Koninklijk NIOZ, worden nog één jaar na ontslagdatum beschouwd als interne kandidaten. Zij worden op de hoogte gehouden van de interne vacatures binnen NWO, FOM, CWI en Koninklijk NIOZ.

lid 5

Terugkeergarantie

Werknemers die niet herplaatsbaar zijn binnen de eigen organisatie en een functie elders aanvaarden, hebben het recht, op basis van een gemotiveerd en redelijk verzoek, om binnen 12 maanden na de ontslagdatum terug te keren naar de eigen organisatie. Bij terugkeer worden, binnen de (alsdan) bestaande mogelijkheden, nieuwe afspraken gemaakt over herplaatsing binnen of buiten de eigen organisatie.

lid 6

Werknemers van 50 jaar en ouder die niet herplaatsbaar zijn binnen de eigen organisatie en een functie elders aanvaarden, kunnen wanneer binnen twee jaar na de indiensttreding bij een externe werkgever ontslag wordt verleend buiten eigen schuld of toedoen, aanspraak maken op een aanvulling gelijk aan het verschil tussen de (fictieve) aanspraken op een BWOI-uitkering en de aanspraken op de voor hem geldende werkloosheidsregeling. Dit geldt alleen wanneer de werknemers ten tijde van het ontslag bij de eigen organisatie recht zouden hebben gehad op een uitkering volgens de BWOI.

Artikel 7 - Slotbepalingen

lid 1

Het SBK dient aan te blijven sluiten bij de vigerende wet- en regelgeving. Bij een wijziging van deze wet- en regelgeving kan een aanpassing van het SBK nodig zijn. Een dergelijke aanpassing van het SBK zal met de WNO's overeengekomen worden.

lid 2

De toepassing van deze overeenkomst laat onverlet de wettelijke bevoegdheden van de onderscheidende ondernemingsraden en van het overleg met WNO's op instellingsniveau alsmede de afspraken met betrekking tot de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende overleggrema als bedoeld in artikel 4 van het Overlegprotocol WVOI-Centrales van overheids- en onderwijspersoneel.

lid 3

Tegen besluiten genomen in het kader van een organisatieverandering als bedoeld in dit SBK staat voor de belanghebbende bezwaar en beroep open. Voor werknemers in dienst van NWO geldt de Algemene Wet Bestuursrecht, voorafgegaan door een heroverwegingsfase, voor werknemers in dienst van FOM, CWI en Koninklijk NIOZ geldt de interne klachtregeling alsmede toetsing door de kantonrechter.