



Herplaatsingsregeling Universiteit Leiden

Regeling van de Universiteit Leiden houdende regels ten aanzien van herplaatsing van werknemers.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*: het College van Bestuur van de Universiteit Leiden;
- b. *eenheid*: faculteit of niet-facultaire dienst;
- c. *werknemer*: de bezoldigde werknemer als bedoeld in de cao Nederlandse Universiteiten die in dienst is bij de Universiteit Leiden;
- d. *herplaatsingskandidaat*: een werknemer die met ontslag wordt bedreigd, op een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3a, lid 3c, lid 3d, lid 3f, lid 3g, lid 3h BW of een combinatie van gronden als genoemd in artikel 7:669 lid 3i BW tenzij herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten;
- e. *herplaatsingskandidaat* is eveneens een werknemer die met ontslag wordt bedreigd op de redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3b BW voor wie volgens de bepalingen van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) een onderzoek naar een functie met passende of, na afloop van het eerste ziektejaar, gangbare arbeid plaatsvindt;
- f. *vacaturehouder*: het College van Bestuur dan wel de decaan of directeur dan wel diens gemandateerde in wiens eenheid een vacature ontstaat;
- g. *herplaatsingscoördinator*: werknemer van de Universiteit Leiden, belast met het coördineren van het herplaatsingsonderzoek;
- h. *Regeling Vacaturevervulling*: Regeling Vacaturevervulling Universiteit Leiden.

Artikel 2 Wederzijdse verplichtingen

Het College van Bestuur en de herplaatsingskandidaat hebben elk een eigen verantwoordelijkheid bij het herplaatsingsonderzoek. Het College van Bestuur zal de herplaatsingskandidaat zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een functie. De herplaatsingskandidaat is gehouden actief en aantoonbaar mee te werken en een aangeboden passende functie of, indien van toepassing, een functie met gangbare arbeid te aanvaarden. Indien de werknemer naar het oordeel van het College van Bestuur niet voldoende meewerkt vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek zoals genoemd in artikel 3. In dat geval is er aanleiding om vervroegd een ontslagprocedure te starten. De uitkerende instantie zal hiervan op de hoogte worden gesteld.



Artikel 3 Het herplaatsingsonderzoek

1. De leiding van de eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is stelt, na overleg met de herplaatsingskandidaat en de herplaatsingscoördinator, een actieplan op waarin in elk geval een karakterisering van mogelijk passende functies is opgenomen.
2. De herplaatsingscoördinator onderzoekt of herplaatsing in een passende functie of, indien van toepassing, een functie met gangbare arbeid mogelijk is.
3. Een assessment van de herplaatsingskandidaat kan onderdeel uitmaken van het herplaatsingsonderzoek.
4. Gedurende het herplaatsingsonderzoek kan loopbaanbegeleiding worden aangeboden. Deze begeleiding kan mede bestaan uit het aanbieden van faciliteiten op het gebied van om-, her- en bijscholing.
5. Waar nodig zal externe begeleiding, waaronder begrepen outplacement, en ondersteuning bij sollicitaties, gericht op het verwerven van een functie buiten het gezagsbereik van het College van Bestuur, worden aangeboden.

Artikel 4 Tijdelijke werkzaamheden

Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.

Paragraaf 2 Bepalingen voor herplaatsingskandidaten als bedoeld in artikel 1, onder d

Artikel 5 Aanvang en duur van het herplaatsingsonderzoek

1. Een werknemer is herplaatsingskandidaat zodra dit schriftelijk aan hem is bekendgemaakt. De eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is, geeft de herplaatsingscoördinator terstond opdracht een herplaatsingsonderzoek uit te voeren.
2. Het onderzoek voor de herplaatsingskandidaat duurt drie maanden. Dit herplaatsingsonderzoek wordt verlengd met een maand voor iedere tien jaar dat het dienstverband bij de Universiteit heeft geduurd tot een duur van maximaal zes maanden.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, wordt, wanneer een herplaatsingskandidaat met ontslag wordt bedreigd wegens opheffing van de functie of boventalligheid als gevolg van een reorganisatie als bedoeld in artikel 9.1 van de cao NU, het herplaatsingsonderzoek voortgezet gedurende de ontslagbeschermingstermijn.

Artikel 6 Beoordeling passendheid van een functie

1. Voor een herplaatsingskandidaat is een functie als passend te beschouwen indien:
 - de functie met inachtneming van artikel 9.12 van de cao NU passend wordt geacht en
 - de waardering van de functie niet meer dan twee salarisschalen lager is dan de salarisschaal die behoort bij de functie van de herplaatsingskandidaat en
 - de functie structureel deel uitmaakt van de formatie.



2. Plaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden. Wanneer de proefplaatsing niet leidt tot een definitieve plaatsing wordt daarvan uiterlijk twee maanden voor afloop van de periode van proefplaatsing aan de herplaatsingskandidaat schriftelijk en gemotiveerd mededeling gedaan.
3. Indien naar het oordeel van de herplaatsingscoördinator een vacante functie mogelijk passend is voor een herplaatsingskandidaat nodigt de vacaturehouder de kandidaat uit voor een gesprek.
4. Indien een functie door de herplaatsingscoördinator als niet-passend wordt beschouwd en de betrokkene dit oordeel niet deelt, nodigt de vacaturehouder de kandidaat uit voor een gesprek.
5. De vacaturehouder beoordeelt of de functie als passend kan worden aangemerkt.
6. Indien de vacaturehouder voornemens is de herplaatsingskandidaat af te wijzen, stelt hij de herplaatsingscoördinator van dat voornemen schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte. Het College van Bestuur kan in afwijking van het oordeel van de vacaturehouder, besluiten de functie alsnog als passend aan te merken en de herplaatsingskandidaat (op proef) in de functie plaatsen.

Artikel 7 Salarisgarantie

1. Wanneer de herplaatsingskandidaat wordt geplaatst in een functie met een lagere schaal behoudt deze de voor hem tot dat moment geldende salarisschaal en het recht op eventuele periodieke verhogingen tot het maximum van de huidige schaal is bereikt. De kosten van het verschil tussen het huidige salaris en het salaris behorend bij de functie met een lagere salarisschaal komen gedurende vijf jaar voor rekening van de eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is, en na die periode voor rekening van de vacaturehoudende eenheid.
2. Wanneer de omvang van de nieuwe functie geringer is dan de functie waarvoor ontslagdreiging bestaat en er voor dit urenverlies geen aanspraak op een werkloosheidsuitkering kan worden gemaakt, zal de eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is voor maximaal twee jaar het verschil in salaris aanvullen. Na die periode komt het verschil in salaris ten laste van de vacaturehoudende eenheid.

Artikel 8 Verlenging herplaatsingsonderzoek

1. De duur van het herplaatsingsonderzoek zoals bedoeld in artikel 5, tweede lid, kan worden verlengd indien de werknemer conform artikel 6, tweede lid, op proef is geplaatst dan wel tijdelijke werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 4 heeft verricht.
2. In afwijking van het eerste lid van dit artikel geldt voor een proefplaatsing als bedoeld in artikel 9.11, tweede lid van de cao NU (Hoofdstuk 9 Reorganisaties) hetgeen is opgenomen in artikel 9.11, vierde lid van de cao NU.



Paragraaf 3 Bepalingen voor herplaatsingskandidaten als bedoeld in artikel 1, onder e (conform de Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU))

Artikel 9 Aanvang en duur van het herplaatsingsonderzoek

1. Een werknemer is herplaatsingskandidaat vanaf het moment dat terugkeer naar de eigen functie naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. De eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is, geeft de herplaatsingscoördinator opdracht een herplaatsingsonderzoek uit te voeren.
2. De maximale lengte van het onderzoek voor de herplaatsingskandidaat wordt, afhankelijk van het oordeel van UWV, bepaald door artikel 14, derde en achtste lid van de ZANU, en artikel 7:670 BW.

Artikel 10 Beoordeling passendheid van een functie

1. Voor de herplaatsingskandidaat geldt dat herplaatsing mogelijk is in een functie met passende arbeid of, indien die mogelijkheid zich niet voordoet en het eerste ziektejaar is verstreken, in een functie met gangbare arbeid, zoals gedefinieerd in de ZANU.
2. Indien naar het oordeel van de herplaatsingscoördinator een vacante functie passend is voor een herplaatsingskandidaat of, indien van toepassing, het voor een herplaatsingskandidaat een functie met gangbare arbeid betreft, nodigt de vacaturehouder de herplaatsingskandidaat uit voor een gesprek.
3. Indien een functie door de herplaatsingscoördinator als niet-passend of, indien van toepassing, als functie met niet gangbare arbeid wordt beschouwd en de betrokkene dit oordeel niet deelt, nodigt de vacaturehouder de herplaatsingskandidaat uit voor een gesprek.
4. De vacaturehouder beoordeelt aan de hand van de criteria van het eerste lid of de functie als passend of, indien van toepassing, als functie met gangbare arbeid kan worden aangemerkt.
5. Plaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
6. Indien de vacaturehouder voornemens is de herplaatsingskandidaat af te wijzen, stelt hij de herplaatsingscoördinator van dat voornemen op de hoogte. Het College van Bestuur kan in afwijking van het oordeel van de vacaturehouder, besluiten de functie alsnog als passend of, indien van toepassing, als functie met gangbare arbeid aan te merken en de herplaatsingskandidaat in de functie te plaatsen.

Paragraaf 4 Einde van het herplaatsingsonderzoek en overige bepalingen

Artikel 11 Einde van het herplaatsingsonderzoek en opzegging van het dienstverband

1. Onverminderd artikel 8 eindigt het herplaatsingsonderzoek met ingang van de datum waarop de herplaatsingskandidaat geplaatst is.
2. Indien het echter na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de werknemer te herplaatsen, wordt het onderzoek beëindigd, en een verslag van het onderzoek opgesteld. Met inachtneming van het gestelde omtrent herplaatsing in de UWV Uitvoeringsregels ontslag wordt



het UWV verzocht om toestemming voor de opzegging of de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3. Voor herplaatsingskandidaten als bedoeld in artikel 1, onder e, geldt het tweede lid omtrent beëindiging van het dienstverband uitsluitend voor zover de bepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten en de ZANU dit toestaan.

Artikel 12 Behoud voorrangpositie

De werknemer behoudt de voorrangpositie van herplaatsingskandidaat zoals omschreven in artikel 5 van de Regeling Vacaturevervulling:

- a. gedurende de periode waarin tijdelijke werkzaamheden worden verricht conform artikel 4;
- b. gedurende de opzegtermijn van artikel 8.1 van de cao Nederlandse Universiteiten.

Artikel 13 Verantwoordelijkheid en kostenafweging

1. De eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is, is opdrachtgever voor en bewaker van de uitvoering van het herplaatsingsonderzoek.
2. Het aanbieden van faciliteiten als bedoeld in artikel 3, derde en vierde lid, is voorbehouden aan de eenheid waaruit de herplaatsingskandidaat afkomstig is en wordt bezien onder afweging van kosten en baten.

Artikel 14 Ingangsdatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022. De regeling vervangt alle eerdere regelingen op dit gebied, welke binnen het gezagsbereik van het College van Bestuur vallen.

Artikel 15 Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als de Herplaatsingsregeling Universiteit Leiden.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 11 februari 2014 na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 23 januari 2014.

De regeling is gewijzigd vastgesteld door het College van Bestuur op 19 november 2019 na instemming van het Lokaal Overleg d.d. 19 september 2019. De ingangsdatum van deze gewijzigde regeling is 31 december 2019.

De regeling is gewijzigd vastgesteld door het College van Bestuur op 21 december 2021 nadat overeenstemming is bereikt binnen het Lokaal Overleg d.d. 14 december 2021.