



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

Human
Resource
Management

7/2017

Herplaatsingsbeleid

Re-employment policy

Beleidsregels voor de re-integratie van arbeidsongeschikte en met ontslag bedreigde werknemers van de Vrije Universiteit

Inleiding

1. Deel 1. Het herplaatsingsonderzoek
 - 1.1 Bij het herplaatsingsonderzoek betrokken personen/organisatieonderdelen en hun rol
 - 1.2 Situaties waarin de medewerker herplaatsingskandidaat kan worden
 - 1.3 Procedure bij het aanmerken als herplaatsingskandidaat
 - 1.4 Passende functie
 - 1.5 De duur van het herplaatsingsonderzoek
 - 1.6 De uitvoering van het herplaatsingsonderzoek
 - 1.7 Het individueel begeleidingsplan
 - 1.8 Blokkering vacatures
 - 1.9 Rangorde herplaatsingskandidaten
 - 1.10 Beoordeling (on)geschiktheid voor de functie
 - 1.11 Verlaging eventuele drempels
 - 1.12 Bijzondere vormen van herplaatsing
 - 1.13 Sancties voor de medewerker
 - 1.14 Sancties voor de eenheid
 - 1.15 Kosten herplaatsingsonderzoek

Deel 2. De aanvullende fase volgens de Wet werk en zekerheid

Inleiding

- 2.1 Wanneer is aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz nodig
- 2.2 Wat is het verschil tussen het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz en het herplaatsingsonderzoek van deel 1
- 2.3 Hoe wordt het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz uitgevoerd
- 2.4 De duur van de redelijke termijn genoemd in artikel 7:669 lid 1 BW
- 2.5 Welke arbeidsplaatsen moeten betrokken worden bij het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz
- 2.6 Hoe te handelen als uit het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz een mogelijk passende functie naar voren komt

Inleiding

Binnen een loopbaan is het niet ongebruikelijk om af en toe van functie en/of werkgever te veranderen. Veelal wordt een dergelijke stap op eigen initiatief genomen. Het komt echter ook voor dat een medewerker noodgedwongen op zoek moet gaan naar een andere functie. Het kan zijn dat er dan sprake is van een situatie waarbij herplaatsing in de rede ligt. Als dat het geval is dan dient de medewerker bij deze zoektocht naar een andere passende functie ondersteund te worden door de werkgever. Buiten dat het van goed werkgeverschap getuigt om voorafgaand aan een eventueel ontslag te onderzoeken of herplaatsing van de betrokken medewerker in een andere passende functie mogelijk is, is dit op grond van de cao en regelgeving ook vaak verplicht.¹

Zowel werkgever als medewerker hebben belang bij een zorgvuldig onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden. Indien het herplaatsingsonderzoek succesvol is en leidt tot herplaatsing in een passende functie betekent dit immers voor de medewerker dat deze niet terecht hoeft te komen in een uitkeringstraject en voor de VU als eigen risicodrager dat er niet onnodig sprake is van uitkeringslasten.

Herplaatsingsonderzoek heeft natuurlijk alleen dan kans van slagen indien werkgever en medewerker zich daar gezamenlijk voor inspannen. De werkgever dient serieus te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is. Laat hij dit na dan kan dat nadelige gevolgen hebben voor het oordeel van de kantonrechter of het UWV over een eventueel ontbindings- of ontslagverzoek en mogelijk zelfs tot een afwijzing daarvan. Ook de medewerker die niet actief meewerkt aan herplaatsingsonderzoek kan te maken krijgen met de negatieve consequenties van zijn handelwijze. Zo kan het weigeren van een passende functie onder omstandigheden leiden tot het (voortijdig) beëindigen van het herplaatsingsonderzoek en een eventuele werkloosheidsuitkering kan diens gevolg worden verminderd of zelfs worden geweigerd.

In het eerste deel van dit herplaatsingsbeleid komt het herplaatsingsonderzoek zoals dat al langer bij de VU bestaat aan de orde. In het tweede deel wordt een nieuwe aanvullende fase beschreven die is ontstaan na de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Deze aanvullende fase is alleen van toepassing als het herplaatsingsonderzoek zoals beschreven in het eerste deel niet succesvol is gebleken en de VU zich tot het UWV of de kantonrechter moet wenden in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.²

Deel 1. Het herplaatsingsonderzoek

1.1. Bij het herplaatsingsonderzoek betrokken personen/organisatieonderdelen en hun rol

Bij het herplaatsingsonderzoek zijn de volgende personen en organisatieonderdelen betrokken:

- *De leidinggevende*: is eindverantwoordelijk voor het proces rond eventuele herplaatsing van de medewerker. Deze verantwoordelijkheid duurt tot de herplaatsing is geslaagd of de arbeidsovereenkomst van de medewerker is beëindigd.
- *Het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling*: beoordeelt of herplaatsingsonderzoek in de rede ligt en merkt - als dat het geval is - de medewerker aan als herplaatsingskandidaat.³
- *De medewerker die aangemerkt wordt als herplaatsingskandidaat* (zie 1.3.): werkt actief mee aan het herplaatsingsonderzoek en is gehouden passende arbeid te aanvaarden.
- *De eenheid (faculteit of dienst)*: is – behoudens bijzondere omstandigheden – gehouden om alle medewerking te verlenen aan de mogelijke plaatsing van een herplaatsingskandidaat op een voor hem beschikbaar komende passende functie.
- *Het Expertisecentrum HR Ontwikkeling*: is op de hoogte van alle vacatures en speelt met gebruikmaking van zijn deskundigheid en netwerk een belangrijke rol bij het herplaatsingsonderzoek en de in- of externe plaatsing van herplaatsingskandidaten.

¹ Zie bijvoorbeeld artikel 9.12 van de CAO Nederlandse Universiteiten, de Wet Poortwachter en artikel 7:669, lid 1 BW.

² Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV of de kantonrechter zal de medewerker in de regel aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW.

³ De bevoegdheid om besluiten in het kader van het Herplaatsingsbeleid te nemen is door de Directeur HRMAM gemandateerd aan het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling. Deze laat zich daarbij adviseren door een Arbeidsjurist van de VU.

- *De P&O-adviseur*: zorgt voor de aanmelding van de medewerker bij het Expertisecentrum HR Ontwikkeling en verstrekt hierbij de noodzakelijke (schriftelijke) informatie over de medewerker en fungeert als contactpersoon. Bij in- of externe proefplaatsing buiten de eigen eenheid onderhoudt de P&O-adviseur de contacten met de andere eenheid, respectievelijk andere werkgever. De P&O-adviseur heeft bij herplaatsing een adviserende en desgewenst ondersteunende rol.

1.2. Situaties waarin de medewerker herplaatsingskandidaat kan worden

De medewerker kan herplaatsingskandidaat worden indien:

- als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 van de cao zijn functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen en hij diensgevolge met ontslag wordt bedreigd, of
- zijn functie vervalt door een organisatiewijziging, zonder dat er in formele zin sprake is van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 van de cao, of
- door de bedrijfsarts en/of het UWV is vastgesteld dat hij wegens tijdelijke of blijvende, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid zijn huidige functie niet langer kan vervullen, maar wel in staat wordt geacht om andere werkzaamheden te verrichten, of
- op de huidige werkplek samenwerkings- of functioneringsproblemen zijn ontstaan, waarvan door of namens de hoogst leidinggevende van de desbetreffende eenheid en bekrachtigd door het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling van de dienst HRMAM – zo nodig na mediation – is vastgesteld dat deze onoplosbaar zijn en niet aan de medewerker verweten kunnen worden.

1.3. Procedure bij het aanmerken als herplaatsingskandidaat

Bij het aanmerken als herplaatsingskandidaat wordt de volgende procedure gevolgd:

- De P&O-adviseur van de eenheid verzoekt het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling van de dienst HRMAM om de medewerker aan te merken als herplaatsingskandidaat, onder vermelding van de reden daarvan (zie 1.2).
- Indien het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling van oordeel is dat herplaatsingsonderzoek in de rede ligt, wordt de medewerker als herplaatsingskandidaat aangemerkt en stelt de P&O-adviseur het Expertisecentrum HR Ontwikkeling hiervan op de hoogte.
- Aansluitend wordt de medewerker er schriftelijk van op de hoogte gesteld dat hij als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt.⁴
- Daarbij wordt aan de medewerker de volgende informatie verschaft:
 - a. De reden waarom de medewerker wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat;
 - b. De ingangsdatum en de termijn van het herplaatsingsonderzoek;
 - c. De datum waarop een eerste intake gesprek zal plaatsvinden met een begeleider van het Expertisecentrum HR Ontwikkeling;
 - d. Een exemplaar van dit herplaatsingsbeleid.

1.4. Passende functie

Er is sprake van een passende functie indien de daarin gevraagde arbeid aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker, tenzij de aanvaarding daarvan om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geleverd (bij arbeidsongeschiktheid te beoordelen door de bedrijfsarts en/of het UWV).⁵

Hierbij spelen de volgende zaken een rol:

- Aard functie/hoogte beloning (een schaal lager is in dit kader in ieder geval nog acceptabel)
- Functiewijziging is niet onmogelijk
- De omvang van het dienstverband (iets lagere of iets hogere werktijdfactor kan afhankelijk van de omstandigheden nog acceptabel zijn)
- Reisduur

⁴ De medewerker kan er per e-mail of per brief van op de hoogte worden gesteld dat hij als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt.

⁵ Zie voor het begrip passende functie ook Staatscourant 2015 nr. 12685 van 11 mei 2015

- Persoonsgebonden factoren (gezinssituatie, gezondheidsbezwaren, gewetensbezwaren)

1.5. De duur van het herplaatsingsonderzoek

De duur van het herplaatsingsonderzoek bij:

Reorganisatie of het vervallen van de functie (zie 1.2. onder a. en b.)

In de artikelen 9.11 en 9.12 van de cao worden de termijnen genoemd waarbinnen geen ontslag als gevolg van reorganisatie (of verval van functie zonder formele reorganisatie) zal plaatsvinden en herplaatsingsonderzoek dient te worden verricht. Op grond van artikel 9.12 van de cao vindt herplaatsingsonderzoek plaats gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 en de opzegtermijn van artikel 8.11 lid 2 van de cao.

De duur van het herplaatsingsonderzoek bij reorganisatie of verval van functie bedraagt derhalve tien maanden en wordt (indien binnen die termijn herplaatsing niet mogelijk is gebleken) gedurende de opzegtermijn, die voor de medewerker volgens de cao geldt, voortgezet.

Langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid (zie 1.2. onder c.)

Indien door de bedrijfsarts en/of door het UWV is vastgesteld dat de medewerker wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie (ook niet in aangepaste vorm) niet langer kan vervullen, maar wel in staat wordt geacht om andere werkzaamheden te verrichten, dient herplaatsingsonderzoek plaats te vinden. Bij arbeidsongeschiktheid dient het herplaatsingsonderzoek in veel gevallen niet alleen gericht te zijn op het vinden van een (naar het oordeel van de bedrijfsarts en/of het UWV) passende functie binnen de VU, maar ook – zo nodig met de inzet van een extern re-integratiebureau - buiten de VU, het zgn. tweede spoor.

Het herplaatsingsonderzoek bij langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid eindigt als de ontslagbeschermingstermijn van twee jaar is verstreken (artikel 7:670 BW), of zoveel eerder als herplaatsing in een passende functie binnen of buiten de VU gerealiseerd kan worden. Kan aangetoond worden dat in- of externe herplaatsing, ook na eventuele scholing, niet mogelijk is, dan kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden als de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd en het arbeidsongeschiktheidspercentage meer dan 35% bedraagt.

Samenwerkings- of functioneringsproblemen (zie 1.2. onder d.)

Indien op de huidige werkplek samenwerkings- of functioneringsproblemen zijn ontstaan, waarvan door of namens de hoogst leidinggevende van de faculteit of dienst is vastgesteld dat deze onoplosbaar zijn en niet aan de medewerker verweten kunnen worden en ten aanzien van wie – ondanks aantoonbare inspanningen – is gebleken dat er binnen een redelijke termijn binnen de eigen faculteit of dienst geen passende functie is of zal komen, kan besloten worden een herplaatsingsonderzoek te starten.

De duur van het herplaatsingsonderzoek bedraagt in deze situaties drie maanden.

1.6. De uitvoering van het herplaatsingsonderzoek

Het herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd door of in opdracht van de medewerkers van het Expertisecentrum HR Ontwikkeling, daarin waar nodig bijgestaan door de P&O-adviseur van de faculteit of dienst waar de herplaatsingskandidaat is aangesteld, of is geweest. Het herplaatsingsonderzoek kan zowel op in- als op externe herplaatsing gericht zijn en houdt voor zover mogelijk rekening met specifieke wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de herplaatsingskandidaat.

1.7. Het individueel begeleidingsplan

Bij aanvang van het herplaatsingsonderzoek stelt de medewerker van het Expertisecentrum HR Ontwikkeling in overleg met de herplaatsingskandidaat een individueel begeleidingsplan op. Hierin worden alle acties die gedurende het herplaatsingsonderzoek ondernomen worden opgenomen met vermelding van data. In het individueel begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- de soort en aard van de functies die voor betrokkene geschikt of passend worden geacht;
- welke inspanningen van partijen mogen worden verwacht bij het zoeken naar passende arbeid, hieronder begrepen eventuele (om)scholing, training etc.;
- wat de maximale duur is van het herplaatsingsonderzoek met inachtneming van de geldende regelingen bij reorganisatie, ziekte en arbeidsongeschiktheid (zie 1.5.);
- of het herplaatsingsonderzoek alleen intern of ook extern gericht zal zijn.

Ten behoeve van de onderbouwing van een eventueel ontslag of WIA-aanvraag moet duidelijk zijn vastgelegd welke inspanningen door werkgever en medewerker zijn verricht en wat de resultaten daarvan zijn geweest. In alle gevallen geldt dan ook dat van het herplaatsingsonderzoek - als onderdeel van het individueel begeleidingsplan - een zorgvuldige rapportage wordt opgemaakt door het Expertisecentrum HR Ontwikkeling. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte medewerkers vindt deze verslaglegging plaats in het re-integratiedossier, dat ten grondslag ligt aan het re-integratieverslag dat moet worden overlegd bij een WIA-aanvraag.

1.8. Blokkering vacatures

Functies die binnen de VU vacant worden gesteld, worden gemeld aan het Expertisecentrum HR Ontwikkeling, opdat kan worden nagegaan of er herplaatsingskandidaten zijn die hiervoor mogelijk in aanmerking komen (matching). Indien dit aan de orde is, wordt de vacature twee weken geblokkeerd. Betreft het een voor een herplaatsingskandidaat op papier passende functie, dan vindt er tussen de herplaatsingskandidaat en de selectiecommissie van de eenheid waar de vacature zich voordoet een gesprek plaats om te beoordelen of de kandidaat en functie inderdaad aansluiten. Is dat het geval dan dient de herplaatsingskandidaat op de functie te worden geplaatst. Bij het gesprek zijn de P&O-advisers van beide (weggevende en ontvangende) eenheden aanwezig.

1.9. Rangorde herplaatsingskandidaten

Indien meerdere herplaatsingskandidaten geschikt (of binnen afzienbare termijn geschikt te maken) zijn voor een vacante functie, moet een keuze gemaakt worden welke herplaatsingskandidaat hiervoor als eerste in aanmerking komt.

Artikel 9.13 van de cao schrijft voor dat de medewerker die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie in de zin van de cao bij vervulling van een interne vacature voorrang geniet.

Ook heeft de medewerker van wie door de bedrijfsarts en/of het UWV is vastgesteld dat hij wegens tijdelijke of blijvende, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid zijn huidige functie niet langer kan vervullen, maar wel in staat wordt geacht om andere werkzaamheden te verrichten, een voorrangpositie. In het algemeen mag immers worden aangenomen dat de positie van een arbeidsongeschikte op de arbeidsmarkt een moeilijkere is dan van een andere werkzoekende. Om die reden geniet in de overige gevallen van ontslagdreiging de arbeidsongeschikte voorrang bij bezetting van de vacature. Dit betekent dat indien de arbeidsongeschikte geschikt is voor de functie, dan wel binnen korte termijn geschikt kan worden, hij (na degene die herplaatsingskandidaat is wegens reorganisatie) als eerste in aanmerking komt.

Voor het overige is de mate van geschiktheid voor de functie van de herplaatsingskandidaten in onderlinge relatie doorslaggevend, dan wel de termijn waarbinnen de herplaatsingskandidaten geschikt gemaakt kunnen worden voor de functie.

1.10. Beoordeling (on)geschiktheid voor de functie

Het kan voorkomen dat de kwalificaties van een herplaatsingskandidaat op het moment van beoordeling niet toereikend zijn. Onder andere de volgende criteria zijn dan richtinggevend voor de beoordeling van de potentiële geschiktheid van de kandidaat:

- de medewerker moet op een verantwoorde wijze in de functie kunnen starten, d.w.z. het moet niet tot mislukken gedoemd zijn;
- bij start in de functie moet de medewerker in staat zijn om een belangrijk deel van de werkzaamheden uit te voeren zonder dat daarbij derden onevenredig worden belast;
- binnen een periode van maximaal zes maanden (in geval van reorganisatie en/of verval van functie op grond van artikel 9.12a van de cao maximaal 12 maanden) moet de medewerker, al dan niet na noodzakelijke bij- of omscholing, volledig zelfstandig kunnen functioneren in de functie.

De ontvangende eenheid dient de herplaatsingskandidaat in redelijkheid in de gelegenheid te stellen om zich te kunnen bijscholen. In het geval dat een eenheid een herplaatsingskandidaat aanneemt die bijscholing behoeft, zullen de kosten daarvan in onderling overleg, gedeeltelijk door zowel de ontvangende eenheid als die waar betrokkene werkte, of door één van de eenheden moeten worden betaald.

De selectiecommissie/hoogst leidinggevende binnen de eenheid die is belast met de beoordeling van de geschiktheid van de sollicitant/herplaatsingskandidaat en tot de conclusie komt dat deze niet voldoet (en ook niet binnen een redelijke termijn van maximaal zes, respectievelijk 12 maanden zal kunnen voldoen) aan de functie-eisen, dient dit schriftelijk en gemotiveerd aannemelijk te maken. De herplaatsingskandidaat wordt hierover schriftelijk geïnformeerd. Bij verschil van mening tussen de betrokken eenheden beslist het Afdelingshoofd HRM Advies en Ontwikkeling die tevens een besluit neemt over de geblokkeerde vacature.

1.11. Verlaging eventuele drempels

Bij het overnemen van een al in dienst zijnde medewerker kunnen de sociale zekerheidsrechten (WW/BWNU rechten) die de desbetreffende medewerker al heeft opgebouwd een belangrijk bezwaar zijn. De ontvangende eenheid zal zekere waarborgen wensen om niet met onevenredig grote financiële nadelen geconfronteerd te worden bij onverhoopte ongeschiktheid voor de functie of toenemende arbeidsongeschiktheid. Daarom geldt in alle gevallen dat de herplaatsingskandidaat bijvoorbeeld eerst gedurende een bepaalde periode bij wijze van proef kan worden geplaatst bij de ontvangende eenheid (zie 1.12.).

Daarnaast geldt in alle gevallen dat eventuele uitkeringslasten of loondoorbetalingsverplichtingen volledig voor rekening van de voormalige eenheid zijn, indien binnen een jaar na indiensttreding bij de ontvangende eenheid:

- blijkt dat de medewerker ongeschikt is voor de functie en er geen verdere herplaatsingsmogelijkheden zijn, zodat ontslag moet volgen;
- arbeidsongeschiktheid optreedt die direct verband houdt met de eerdere arbeidsongeschiktheid.

Indien de medewerker op een later moment aanspraak gaat maken op een WW/BWNU uitkering dan worden de uitkeringslasten naar rato verdeeld tussen de beide eenheden. Dit betekent dat als de medewerker bijvoorbeeld acht jaar bij de weggevende eenheid gewerkt heeft en twee jaar bij de ontvangende eenheid, de uitkeringslasten voor 4/5 deel voor rekening van de weggevende eenheid en voor 1/5 deel voor rekening van de ontvangende eenheid komen.

1.12. Bijzondere vormen van herplaatsing⁶

Proefplaatsing

Een tijdelijke proefplaatsing kan aan de orde zijn om bijvoorbeeld te onderzoeken of een medewerker geschikt is voor een bepaalde functie die hij nog niet eerder heeft vervuld. Ook wanneer er twijfel bestaat of de herplaatsingskandidaat de functie naar behoren kan vervullen, of indien de herplaatsingskandidaat door om- of bijscholing of anderszins (meer) geschikt gemaakt moet worden voor de functie kan een proefplaatsing worden afgesproken. De termijn voor een dergelijke proefplaatsing is in principe maximaal zes maanden (in geval van reorganisatie en/of verval van functie op grond van artikel 9.12 lid 2 van de cao maximaal 12 maanden) tenzij deze duur voor de ontvangende eenheid gemotiveerd op zwaarwegende bezwaren stuit of in overleg met betrokken partijen een kortere of langere duur is vastgesteld. Bij verschil van mening beslist het Afdelingshoofd HRM Advies & Ontwikkeling van de dienst HRMAM. Bij een proefplaatsing worden tussen de betrokken partijen schriftelijke afspraken gemaakt over begeleiding en scholing e.d., alsmede over het moment van evaluatie.

Externe herplaatsing/tijdelijke detachering

Bij een externe herplaatsingsmogelijkheid is het de bedoeling dat de herplaatsingskandidaat bij de nieuwe werkgever in dienst treedt en de arbeidsrelatie met de VU zo snel mogelijk wordt beëindigd. Zowel de herplaatsingskandidaat als de nieuwe werkgever kunnen echter voorstander zijn van een proefperiode met behoud van het dienstverband met de VU. Dit kan in de vorm van een tijdelijke detachering. De omstandigheden van het geval zijn doorslaggevend voor de vraag hoe lang een dergelijke tijdelijke detachering kan duren.

1.13. Sancties voor de medewerker

Het herplaatsingsonderzoek eindigt na afloop van de vooraf bepaalde duur, op het moment dat sprake is van een succesvolle herplaatsing of als duidelijk is dat een succesvolle herplaatsing binnen redelijke termijn niet te verwachten is als gevolg van een gebrek aan medewerking van de medewerker. Indien een medewerker een voor hem passende functie niet accepteert handelt hij niet als goed medewerker, dan wel in strijd met de wet en kan er aanleiding zijn om (vervroegd) een ontslagprocedure te starten, of in geval van arbeidsongeschiktheid als waarschuwing eerst de loondoorbetaling stop te zetten.

1.14. Sancties voor de eenheid

Mocht bekend zijn, dan wel in een ontslagprocedure blijken dat een eenheid niet heeft meegewerkt aan een reële herplaatsingsmogelijkheid en wordt om die reden een gevraagde ontslagvergunning door het UWV, of ontbinding door de rechter geweigerd, dan komen de loonkosten en alle overige extra kosten voor rekening van deze eenheid.

1.15. Kosten herplaatsingsonderzoek

De aan het herplaatsingsonderzoek verbonden kosten zijn voor rekening van de eenheid waarin de desbetreffende herplaatsingskandidaat werkzaam was. In geval van flankerend beleid bij reorganisaties kunnen afwijkende regels gelden. Volledigheidshalve wordt verwezen naar de publieke middelen en voorzieningen die bijvoorbeeld loondispensatie kennen voor als gevolg van hun beperking minder productieve medewerkers en bepaalde subsidiemogelijkheden bij noodzakelijke aanpassingen van de werkplek.

⁶ Bij een proefplaatsing of detachering van een medewerker die herplaatsingskandidaat is wegens het geheel of gedeeltelijk vervallen van zijn functie als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 van de cao, is het bepaalde in artikel 9.12 lid 4 van de cao van toepassing.

Deel 2. De aanvullende fase volgens de Wet werk en zekerheid

Inleiding

Indien het gedurende de termijn van het herplaatsingsonderzoek zoals beschreven in deel 1. van dit herplaatsingsbeleid niet gelukt is om de medewerker te herplaatsen in een passende functie rest de VU niet anders dan de arbeidsovereenkomst van de medewerker te beëindigen. De medewerker kan immers niet langer in zijn oorspronkelijke functie blijven werken, terwijl een nieuwe passende functie niet is gevonden.

In alle gevallen geldt dat werkgever en werknemer in onderling overleg, dat wil zeggen zonder tussenkomst van het UWV of de kantonrechter tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen komen. Mocht dit echter om wat voor reden dan ook niet lukken, dan zal de VU zich voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst - afhankelijk van de reden van de beëindiging - tot het UWV of de kantonrechter moeten wenden. Het bepaalde in artikel 7:669 BW, zoals dat op grond van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 in werking is getreden, is daarbij van toepassing.

Artikel 7:669 lid 1 BW eerste zin luidt als volgt:

“De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.”

Dit betekent dat de VU als werkgever bij de kantonrechter of bij het UWV zal moeten aantonen dat herplaatsing van de medewerker binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is. De VU zal daarvoor natuurlijk altijd verslag doen van de herplaatsingsinspanningen die op grond van deel 1. van dit herplaatsingsbeleid zijn verricht en de uitkomst daarvan. De in artikel 7:669 lid 1 BW genoemde redelijke termijn is echter een andere termijn dan die genoemd in onderdeel 1.5 van dit herplaatsingsbeleid (zie 2.4.). Bij de kantonrechter of het UWV moet daarom ook aangetoond worden dat er nog aanvullend herplaatsingsonderzoek is gedaan en dat dat aanvullende herplaatsingsonderzoek geen mogelijkheden tot herplaatsing van de medewerker heeft opgeleverd.

In het hiernavolgende zal dit aanvullende herplaatsingsonderzoek nader worden toegelicht.

2.1 Wanneer is aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz nodig

Zoals hiervoor is aangegeven is het aanvullend herplaatsingsonderzoek uit artikel 7:669 lid 1 BW alleen nodig als het herplaatsingsonderzoek uit deel 1. niet tot herplaatsing heeft geleid en de arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt opgezegd met tussenkomst van het UWV of van de kantonrechter. Indien de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen werkgever en medewerker wordt beëindigd staat het partijen vrij verder af te zien van (verder) herplaatsingsonderzoek.

2.2. Wat is het verschil tussen het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz en het herplaatsingsonderzoek van deel 1.

Het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz verschilt van het herplaatsingsonderzoek van deel 1. van dit herplaatsingsbeleid op twee punten. Waar het herplaatsingsonderzoek van deel 1. zich gedurende één van de termijnen genoemd in 1.5. richt op feitelijk *beschikbaar gekomen* vacatures, richt het herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz zich op in de toekomst *mogelijk beschikbaar te komen* vacatures. Een ander verschil is dat het herplaatsingsonderzoek uit deel 1. zich uitstrekt over de periode voorafgaand aan het indienen van de aanvraag voor een ontslagvergunning bij het UWV of het ontslagverzoek bij de rechter, terwijl het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz betrekking heeft op de in de toekomst liggende opzegtermijn die geldt voor de medewerker op grond van het Burgerlijk Wetboek (zie 2.4.).

2.3. Hoe wordt het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz uitgevoerd

Het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz wordt uitgevoerd door een digitale scan of uitdraai te (laten) maken van het personeelsbestand van de VU. De scan dient betrekking te hebben op de periode van de wettelijke opzegtermijn van de betrokken medewerker (zie 2.4.) en zich te richten op voor hem passende functies/arbeitsplaatsen die voldoen aan de onder 2.5. genoemde criteria.

Het aanvullend herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd door de P&O-adviseur van de faculteit of dienst waar de medewerker is aangesteld.

2.4. De duur van de redelijke termijn genoemd in artikel 7:669 lid 1 BW

De duur van de redelijke termijn waarbinnen op grond van de Wwz onderzocht moet worden of herplaatsing mogelijk is, is gelijk aan de *wettelijke* opzegtermijn die voor de medewerker geldt en bedraagt:

- Bij een dienstverband van 0 – 5 jaar: 1 maand
- Bij een dienstverband van 5 – 10 jaar: 2 maanden
- Bij een dienstverband van 10 – 15 jaar: 3 maanden
- Bij een dienstverband van meer dan 15 jaar: 4 maanden

Als er sprake is van een arbeidsgehandicapte medewerker dan bedraagt de redelijke termijn 26 weken. De termijn wordt berekend vanaf het moment dat het UWV of de rechter een beslissing op het ontslagverzoek neemt. Dat houdt in dat de werkgever bij het indienen van een ontslagverzoek gemotiveerd moet kunnen aantonen dat herplaatsing binnen de van toepassing zijnde redelijke termijn niet mogelijk is. Indien de ontslagaanvraag bijvoorbeeld op 1 februari van een jaar wordt ingediend bij de rechter dan zal deze daar naar verwachting medio maart een beslissing op nemen. Gesteld dat de betrokken medewerker 8 jaar in dienst is dan zal in de ontslagprocedure dus aannemelijk moeten worden gemaakt dat het in de periode tot medio mei niet mogelijk zal zijn om de medewerker te herplaatsen.

2.5. Welke arbeidsplaatsen moeten betrokken worden bij het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz

Uitgangspunt is dat het moet gaan om een passende functie. Dat wil zeggen een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van werkzaamheden die een medewerker verricht, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Bij disfunctioneren kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer dit ligt onder het functieniveau van de functie die wordt vervuld. Dat is ook niet onlogisch als de reden voor disfunctioneren is dat een medewerker het vereiste niveau niet of niet langer aan kan.

Bij de beoordeling of binnen de VU een passende functie beschikbaar is voor een medewerker die voor ontslag in aanmerking komt, worden arbeidsplaatsen betrokken:⁷

- waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de voor de betrokken medewerker geldende wettelijke opzegtermijn een vacature zal ontstaan;
- waarop medewerkers of personen die geen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten gedurende ten hoogste 26 weken, werkzaam zijn:
 - o op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die binnen de redelijke termijn eindigt;
 - o op basis van een uitzendovereenkomst;
 - o op basis van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd;
 - o die ter beschikking zijn gesteld, anders dan door een payrollwerkgever;
 - o die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt; of

⁷ Uit de UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen/Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2016

- anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij deze werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitvoering van een beroep, deze werkzaamheden worden verricht door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

2.6. Hoe te handelen als uit het aanvullend herplaatsingsonderzoek op grond van de Wwz een mogelijk passende functie naar voren komt

Als uit het aanvullend herplaatsingsonderzoek een mogelijk passende functie voor de medewerker naar voren komt, kan indien nodig besloten worden tot het opschorten of intrekken van de ontslagaanvraag bij het UWV, respectievelijk het ontslagverzoek bij de kantonrechter. Voor het overige is dan het bepaalde in 1.8. tot en met 1.15 uit deel 1. van dit herplaatsingsbeleid van toepassing.