

## Advies en Arbitragecommissie Rijksdienst

AAN: De personeelsvertegenwoordiging  
toegelaten tot het Overlegorgaan Personele  
Aangelegenheden Katholieke Universiteit Nijmegen;

Het College van Bestuur  
Katholieke Universiteit Nijmegen

### *Bijlagen*

2

dd. 19-01-1988

AAC/88.045  
AAC.15

15 juni 1988

### *Onderwerp*

Advies geschil Katholieke  
Universiteit Nijmegen m.b.t.  
de toepassing van art.10 ARAP-KU

De personeelsvertegenwoordiging, toegelaten tot het Overlegorgaan Personele Aangelegenheden Katholieke Universiteit Nijmegen (OPKU) heeft, op grond van art. 12a tot en met 20l van het reglement inzake de samenstelling, taak, bevoegdheid en werkwijze van de organen voor georganiseerd overleg binnen de Katholieke Universiteit Nijmegen, op 19 januari 1988 aan de Advies- en Arbitrage Commissie Rijksdienst een verzoek om advies voorgelegd, betreffende een drietal in het overleg met het College van Bestuur (CvB) gerezen geschilpunten.

De commissie heeft kennis genomen van de standpunten van het CvB m.b.t deze geschilpunten, middels een haar overlegde brief van het CvB aan de secretaris van de overlegvergadering, eveneens gedateerd 19 januari 1988.

Op grond van hogergenoemde brieven, datgene wat in de op 10 juni 1988 gehouden hoorzitting naar voren is gebracht alsmede op basis van overige aan de commissie voorgelegde documenten, heeft zij het navolgende overwogen.

De geschilpunten hebben betrekking op de toepassing van art. i 10 van de Algemene Regeling Arbeidsvoorwaarden Personeel Katholieke Universiteit (ARAPKU), in het kader van de voorgenomen reorgani- satie van de faculteit der letteren. Dit bewuste artikel, dat hierna als bijlage is ongenomen geeft in het eerste lid een benaalde rangorde van ontslag in geval van

verandering in de inrichting van een afdeling of een onderdeel daarvan. Het tweede lid scheidt de mogelijkheid om van deze volgorde af te wijken, indien het dienstbelang dit vordert.

Uit de voorliggende documenten blijkt de commissie dat door de directeur van de faculteit der letteren een reorganisatieplan is opgesteld, bestaande uit een uitvoeringsplan en een sociaal plan, ter uitvoering van het, door het faculteitsbestuur opgestelde en door het CvB op 16 april 1987 vastgestelde, beleidsplan. (Beleidsplan 1990 van de faculteit der letteren.)

Ter voorbereiding van dit reorganisatieplan heeft de directeur een onderzoek ingesteld naar de vraag in hoeverre, met inachtneming van de ontslagvolgorde van art. i 10, lid 1 ARAPKU de in het beleidsplan voorziene taken nog adequaat kunnen worden uitgevoerd, dan wel in hoeverre afwijking van die volgorde o.g.v. het dienstbelang noodzakelijk is.

Na overleg met de personeelsvertegenwoordiging in het OPKU, heeft het CvB op 24 november 1987 dit reorganisatieplan definitief vastgesteld. De personeelsvertegenwoordiging heeft op 9 december 1987 haar bezwaren formeel aan het CvB kenbaar gemaakt, waarna op 14 januari 1988 een extra overlegvergadering is gehouden. Ook in deze vergadering bleek overeenstemming niet mogelijk te zijn.

De bezwaren van de personeelsvertegenwoordiging, zoals die vervolgens aan de AAC zijn voorgelegd, zijn de volgende:

Bij hogergenoemd onderzoek had de directeur zich in eerste instantie moeten laten adviseren door het vakgroepbestuur en zich niet mogen beperken tot de vakgroepsvoorzitter en het faculteitsbestuur.

ad1\_De commissie kan zich met genoemd standpunt van de personeelsvertegenwoordiging niet verenigen. \_De in de statuten van de Stichting Katholieke Universiteit Nijmegen, de Structuurregeling van de Katholieke Universiteit alsmede de in ARAPKU en Overlegregeling, vastgelegde organisatie-, beheers-en bevoegdheidsstructuur, laten naar de mening van de commissie geen ruimte voor de door de personeelsvertegenwoordiging voorgestelde opvatting. Immers het opstellen en vaststellen van een reorganisatie- plan, is een zaak van algemeen beheers-, c.q. algemeen personeelsbeleid en geschiedt derhalve namens, c.q. door het CvB. Artikel i 8 van het ARAPKU brengt met zich mee dat wat betreft de personele consequenties slechts het faculteitsbestuur hier een adviserende bevoegdheid heeft, en niet het vakgroepsbestuur. \_De bevoegdheden van het vakgroepsbestuur beperken zich, voor zover hier van belang, tot, uitgaande van de door het faculteitsbestuur vastgestelde vakgroepsomvang (art. 38a structuurregeling), het verdelen van de taken over de leden van de vakgroep (art. 38b structuurregeling). Bovendien nog, onverminderd de bevoegdheden van het CvB. \_De door de personeelsvertegenwoordiging gesuggereerde vakgroepsbevoegdheden draaien naar de mening van de commissie die structuur

bevoegdheidsverdeling.

\_Komt naar de mening van de commissie aan een vakgroepsbestuur derhalve niet de bevoegdheid toe tot advisering, de commissie acht dit bovendien, uit een oogpunt van conflictbeheersing, minder wenselijk. \_Gezien het feit dat het bij een reorganisatie over het algemeen onvermijdelijk is dat pijnlijke beslissingen genomen moeten worden, acht de commissie het onjuist dat vakgroepsbesturen, waarvan de leden immers veelal "lijdend voorwerp" zijn van de reorganisatie, te direct bij de te nemen beslissingen betrokken zijn. Bij het voeren van Georganiseerd Overleg, inzake rechtspositionele aangelegenheden, is uitsluitend het collectieve aspect aan de orde. Individuele rechtspositionele gevolgen behoren geen onderwerp van Georganiseerd Overleg te zijn. \_Daar het echter evenmin van zorgvuldig personeelsbeleid zou getuigen, om een reorganisatie zich geheel en al, buiten het personeel om te laten voltrekken, is de commissie van mening dat de door de directeur gekozen benaderingswijze, om de adviezen van de vakgroepsvoorzitters in te winnen, getuigt van een zorgvuldig gekozen oplossing tussen hogergenoemde verschillende uitgangspunten.

2 De in het uitvoeringsplan op te nemen weergave van hogergenoemd onderzoek, dient neergelegd te zijn in een verslag van dit onderzoek en mag zich niet beperken tot een beschrijving van de uitkomst van een dergelijk onderzoek.

ad2 Vooropgesteld dient te worden dat de commissie op basis van de door de personeelsvertegenwoordiging geformuleerde adviesaanvraag, op zichzelf de reikwijdte van dit geschil moeilijk kon beoordelen. \_Indien de commissie afgaande op andere haar voorgelegde stukken, waarbij de commissie met name doelt op de brief van het CvB van 19 januari 1988, zich niet vergist, heeft het verschil van inzicht met name betrekking op de vraag of de personeelsvertegenwoordiging al dan niet een direct inzicht dient te hebben in de mate waarin in concrete gevallen een afwijking van de ontslagvolgorde van art. i 10 lid 1 op grond van het dienstbelang (art. i 10 lid 2) noodzakelijk geacht werd. \_\_De commissie wil hierbij wijzen op de taak en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging in het OPKU en daarmee op de reikwijdte van het overleg met het CvB. Ook hier dient het overleg zich qualitate qua te beperken tot aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd (art.2 aanhef en onder b van het overlegreglement). \_Daarbij hoort, naar de mening van de commissie, wel overleg over de algemene criteria op grond waarvan van de ontslagvolgorde van art. i 10 lid 1 ARAPKU kan worden afgeweken, maar niet of en hoe die criteria in individuele gevallen worden toegepast. Anders gezegd: Wel een overleg over de algemene invulling van het begrip dienstbelang, maar niet hoe een en ander in een concrete situatie uitwerkt. De AAC meent dat een dergelijke individuele toetsing aan de hiervoor aangewezen Commissie van Beroep kan toekomen. \_Een en

de hare kan maken. \_Met de personeelsvertegenwoordiging is immers overleg gevoerd over die criteria, met welke criteria de personeels- vertegenwoordiging op zichzelf heeft ingestemd. (zie verslag overlegvergadering, d.d. 26 oktober 1987, onder 5.4) \_De directeur kan in het uitvoeringsplan dan ook volstaan met een weergave van de uitslag van het onderzoek, waarbij de commissie aanneemt, zoals ook door het CvB gesteld is, dat de inhoud van de individueel gemaakte afwegingen, wel door de directeur aan het CvB zijn meegedeeld. \_Deze inhoudelijke afwegingen behoeven echter pas in individuele beroepszaken aan de orde te komen.

3. Bij het bepalen van de ontslagvolgorde dienen UHD-ers en "UHD- abelen" (zij die in principe geschikt bevonden werden voor een UHD-functie, maar als zodanig niet benoemd zijn) op een lijn gesteld te worden, terwijl het CvB aan reeds benoemde UHD-ers, desnoods in afwijking van de ontslagvolgorde van art. i 10 lid 1 ARAPKU, zonder meer de voorkeur geeft.

ad.3 Uit de aan de commissie overlegde stukken en uit datgene wat uit de hoorzitting naar voren gekomen is, is de commissie gebleken dat de opsteller van het reorganisatieplan, voor wat betreft de toepassing van art. i 10 lid 1 ARAPKU, UHD-ers en UD-ers op een lijn heeft gesteld. \_Juister had het de commissie geleken, indien bij de toepassing van genoemd artikel de functioneel hiërarchische rangindeling voorondersteld was, zodat art. i 10 lid 1 ARAPKU binnen de categorie der UHD-ers afzonderlijk van de categorie der UD-ers toegepast zou zijn. In dit verband merkt de commissie op, dat de zgn "UHDabel verklaring" op zich zelf geen rechtspositieve gevolgen heeft of kan hebben. Zij die "UHD-abel" verklaard zijn, maar geen UHD-er zijn, bevinden zich daarmee, voor wat betreft de gevolgen van de reorganisatie, niet in een andere positie dan UD-ers, die de bedoelde verklaring niet hebben. \_In deze benadering komt het probleem dan ook niet aan de orde. "UHD-abelen" vallen immers in dezelfde categorie als UD-ers. \_Nu deze benadering in het reorganisatieplan echter niet gekozen is, ligt het naar de mening van de commissie evenzeer voor de hand om UHD-ers, indien nodig met toepassing art. i 10 lid 2 ARAPKU, de voorkeur te geven, boven "UHD-abelen".

Immers, in het verleden is, mag de commissie aannemen, op goede gronden een keuze gemaakt tussen bepaalde, in principe geschikte personen. Die gronden zijn te formuleren onder het begrip dienstbelang. \_De commissie vermag niet in te zien waarom het dienstbelang dat destijds een bepaalde keuze rechtvaardigde, bij de reorganisatie niet zonedig tot afwijking van de ontslagvolgorde van art. i 10 lid 1 zou kunnen dwingen. Een andere mening zou een miskenning en verstoring van de functionele hiërarchie met zich meebrengen.

's-Gravenhage, 15 juni 1988,  
De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst,

Prof.dr. W. Albeda  
- voorzitter

Th.H. Dragt  
- secretaris

dr. Th.A.M. van der Horst  
- lid

mr. D.A.J.G. Schils  
- bijzonder lid

J.A.M. Reijnen  
- lid

dr. W.S.P. Fortuyn  
- bijzonder lid