

Sectorregeling Geschillencommissie Nederlandse universiteiten 2024

Artikel 1 Definities

1. Werkgever: het College van Bestuur van de universiteit, onderscheidenlijk het Bestuur van de Stichting.
2. Werknemer: degene die op grond van de CAO Nederlandse Universiteiten een dienstverband heeft met de werkgever.
3. Geschillencommissie: de lokale paritair samengestelde commissie die de werkgever adviseert over een geschil van een werknemer met de werkgever.
4. Geschil: de werknemer is het niet eens met een beslissing of een daarmee vergelijkbare vaststelling van de werkgever over een van de onderwerpen zoals genoemd in artikel 2, derde lid.

Artikel 2 Reikwijdte

1. De werknemer kan vanaf 1 januari 2020 een geschil voorleggen.
2. Een geschil kan alleen dan worden voorgelegd indien de werknemer zelf belanghebbende is en nadat de werknemer aantoonbaar over dit onderwerp met de direct leidinggevende heeft overlegd, zonder dat zij tot overeenstemming zijn gekomen.
3. Een geschil kan worden voorgelegd voor zover het betrekking heeft op één van de volgende limitatief opgesomde onderwerpen:
 - a. personeelsbeoordeling;
 - b. wijziging van functie zonder voorafgaande overeenstemming of overeenkomst hierover met werknemer;
 - c. weigering van een bevordering naar de functionele schaal;
 - d. toekenning, afwijzing, intrekking of terugbetaling studiefaciliteiten;
 - e. weigering toestemming tot het verrichten van nevenwerkzaamheden;
 - f. naleving van salarisafspraken en de uitvoering van het keuzemodel;
 - g. naleving van de verlofaanspraken;
 - h. voorzieningen voor een gehandicapte of chronisch zieke werknemer zoals de aanpassing van de werkplek.
4. De werkgever kan in een lokale procedure nadere administratieve regels vaststellen ten aanzien van de interne behandeling van een voorgelegd geschil.

Artikel 3 Behandeling van het geschil door de geschillencommissie

1. De geschillencommissie stelt werkgever en werknemer in de gelegenheid te worden gehoord, indien zij daarom verzoeken of wanneer de commissie dit noodzakelijk acht. Op verzoek van werkgever en/of werknemer kunnen door hen meegebrachte getuigen en deskundigen worden gehoord.
2. Een voorgelegd geschil wordt niet in behandeling genomen indien:
 - a. het geschil kennelijk niet-ontvankelijk of kennelijk ongegrond is;
 - b. er niet aantoonbaar over het onderwerp van geschil overleg heeft plaatsgevonden tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende;
 - c. er een andere interne formele procedure is;
 - d. hetzelfde feit of dezelfde gebeurtenis (mede) onderwerp van geschil is of eerder is geweest in een andere in- of externe procedure.
3. Indien naar het oordeel van de voorzitter van de geschillencommissie een geschil conform het tweede lid van dit artikel niet in behandeling hoeft te worden genomen, wordt het geschil

door de voorzitter afgedaan zonder het horen van de werknemer of werkgever en zonder verdere mondelinge behandeling. De beslissing van de voorzitter wordt schriftelijk of elektronisch aan de werknemer en de werkgever medegedeeld.

Artikel 4 Advies van de geschillencommissie

1. De geschillencommissie adviseert de werkgever of deze de beslissing of een daarmee vergelijkbare vaststelling waarover een geschil is naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid heeft kunnen nemen.
2. Het advies van de geschillencommissie wordt schriftelijk uitgebracht en bevat een verslag van het horen ingeval partijen gehoord zijn.
3. De geschillencommissie brengt advies uit binnen acht weken na ontvangst van het geschil. De geschillencommissie kan besluiten de termijn met maximaal vier weken te verlengen. Indien de werknemer daarmee instemt kan de termijn verder worden verlengd.

Artikel 5 Beslissing van de werkgever

1. De werkgever neemt binnen vier weken na ontvangst van het advies van de geschillencommissie een beslissing. Deze termijn kan worden verlengd met eenzelfde termijn. Indien de werknemer daarmee instemt, kan de termijn verder worden verlengd.
2. Indien de beslissing afwijkt van het advies van de geschillencommissie, wordt in de beslissing de reden voor die afwijking gemotiveerd.
3. Het advies van de geschillencommissie wordt met de beslissing meegezonden.

Artikel 6 Samenstelling van de geschillencommissie

1. De commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit deskundigen.
2. De commissie bestaat uit minimaal twee leden en een onafhankelijk voorzitter, eventueel aangevuld met plaatsvervangers.
3. De onafhankelijk voorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden worden (her)benoemd voor vier jaar.
4. De werkgever benoemt de (plaatsvervangende) leden op voordracht van respectievelijk werkgeverzijde en van werknemerszijde, en de onafhankelijk voorzitter van de commissie op gezamenlijke voordracht van de leden van de commissie.

Artikel 7 Bijstand

De werknemer kan zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van het geschil naar eigen keuze en op eigen kosten laten bijstaan.

Artikel 8 Vertrouwelijkheid

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een geschil en daarbij de beschikking krijgt over gegevens, die een vertrouwelijke behandeling behoeven, is verplicht tot geheimhouding daarvan. Indien er een wettelijke verplichting tot bekendmaking geldt of er sprake is van een gerechtelijke procedure, geldt het voorgaande niet.

Laatste aanpassing van deze regeling per 1 juli 2024