

Regeling behandeling geschillen werknemers Universiteit Utrecht

Inleiding

Een werknemer is het niet altijd eens met een beslissing van de leidinggevende. Het is belangrijk om verschillen van inzicht eerst zoveel mogelijk in goed overleg tussen medewerker en leidinggevende op te lossen, maar in sommige situaties lukt dat niet en is er sprake van een geschil. Vóór 1 januari 2020 gold voor de werknemers van de Universiteit Utrecht het ambtenarenrecht en konden werknemers bezwaar maken als ze het niet eens waren met een besluit dat hen persoonlijk raakte. Die mogelijkheid is vervallen bij de inwerkingtreding van de WNRA. Daarom is in de CAO NU een sectorale geschillenregeling afgesproken die gebruikt kan worden in situaties waarin de werknemer en de leidinggevende niet tot overeenstemming zijn gekomen. Daarin is onder andere vastgelegd voor wie de regeling geldt en in welke gevallen een geschil behandeld kan worden door een lokale geschillencommissie. Ook wordt aangegeven hoe de geschillencommissie moet zijn samengesteld, hoe ze een geschil moet behandelen en binnen welke termijn ze advies moet uitbrengen aan het College van Bestuur. Uiteindelijk beslist het College van Bestuur.

Universiteiten maken een lokale regeling waarin verder wordt uitgewerkt hoe de behandeling van geschillen aan de eigen universiteit moet gebeuren. Met dat doel is deze regeling opgesteld. Omdat de lokale regeling een uitwerking is van de [sectorale geschillenregeling](#), zijn de definities van begrippen dezelfde.

Paragraaf 1. Het geschil

Artikel 1

1. Een werknemer kan een geschil over een onderwerp dat genoemd is in de sectorale geschillenregeling schriftelijk voorleggen aan het College van Bestuur.
2. Voordat de werknemer een geschil kan voorleggen aan het College van Bestuur moet over dat onderwerp aantoonbaar met de leidinggevende overleg zijn gevoerd. De werknemer kan dat aantonen met schriftelijke documenten, bijvoorbeeld een gespreksverslag, e-mail of brief waaruit de beslissing van de leidinggevende blijkt, de reactie daarop van de werknemer en het uiteindelijke standpunt van de leidinggevende. Als de leidinggevende weigert om een definitief standpunt in te nemen, is het voldoende als de werknemer kan aantonen dat er ten minste twee keer is geprobeerd te overleggen en de leidinggevende niet binnen een redelijke termijn inhoudelijk heeft gereageerd.
3. De werknemer moet een geschil bij het College van Bestuur indienen binnen zes weken vanaf de dag waarop de leidinggevende het definitieve standpunt heeft meegedeeld, of duidelijk is dat de leidinggevende geen definitief standpunt inneemt.

4. Als een geschil niet binnen zes weken is ingediend, wordt het niet-ontvankelijk verklaard, behalve als de werknemer aantoont dat de termijnoverschrijding niet verwijtbaar is en het geschil zo snel mogelijk is ingediend.

5. De werknemer mag niet in de rechtspositie worden benadeeld door het indienen van een geschil.

6. Het geschil moet schriftelijk of per e-mail worden ingediend bij het College van Bestuur, ter attentie van de afdeling Juridische Zaken (Postbus 80125, 3508 TC Utrecht of secr.jz@uu.nl).

7. De brief over het geschil moet worden ondertekend of de e-mail moet vanuit een Solis-account worden verzonden. In ieder geval moet erin staan:

- a. naam, functie en contactgegevens van de werknemer;
- b. naam van de leidinggevende die betrokken is bij het geschil;
- c. een duidelijke omschrijving van het geschil en de documenten waaruit blijkt dat er overleg is gevoerd en wat het definitieve standpunt van de leidinggevende is;
- d. de standpunten van de werknemer;
- e. datum.

8. Als niet is voldaan aan een van de vereisten van lid 7 wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld het verzuim te herstellen binnen een bepaalde termijn.

9. Als een verzoekschrift voldoet aan de vereisten van lid 7 stuurt het College van Bestuur het meteen voor advies door naar de geschillencommissie.

Artikel 2

1. De werknemer kan zich door iemand laten bijstaan. Eventuele kosten daarvan komen voor eigen rekening.

2. Als de werknemer een geschil aan het College van Bestuur voorlegt, wordt de beslissing van de leidinggevende daardoor niet uitgesteld.

Paragraaf 2. De geschillencommissie

Artikel 1

1. De commissie bestaat een voorzitter en twee andere leden. Ook zijn er twee plaatsvervangende leden en een plaatsvervangend voorzitter. Zij worden allemaal door het College van Bestuur benoemd. Artikel 6 van de sectorale geschillenregeling geeft verdere voorschriften voor de samenstelling van de commissie.

2. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter moeten voldoen aan de vereisten voor benoembaarheid tot rechter van een rechtbank en mogen niet in dienst zijn van de universiteit.

3. Personen die binnen de Universiteit Utrecht de volgende functies bekleden mogen geen deel uitmaken van de commissie:

- a. Leden van het College van Bestuur of de Raad van Toezicht;
- b. Decanen of vice-decanen;
- c. Directeuren van faculteiten en diensten;
- d. Leden van de Universiteitsraad, faculteitsraad, dienstraad of het Lokaal Overleg.

Artikel 2

De voorzitter en de leden of plaatsvervangende leden van de commissie die niet in dienst zijn van de Universiteit Utrecht ontvangen per behandelde zaak een bescheiden vergoeding.

Artikel 3

Het College van Bestuur zorgt voor ondersteuning van de commissie, na overleg hierover met de voorzitter van de commissie. In ieder geval wordt er een secretaris voor de commissie aangewezen. De kosten van de commissie en van haar ondersteuning komen voor rekening van het College van Bestuur.

Paragraaf 3 Behandeling van het geschil

Artikel 1

De voorzitter van de commissie zorgt ervoor dat de behandeling van het geschil zorgvuldig wordt voorbereid.

Artikel 2

De voorzitter bepaalt plaats en tijdstip van de hoorzitting waarbij de indiener van het geschil, de leidinggevende die de beslissing heeft genomen en andere belanghebbenden aanwezig kunnen zijn. De secretaris van de commissie informeert hen hierover schriftelijk of per e-mail.

Artikel 3

Van elke hoorzitting wordt een verslag gemaakt. Dit verslag wordt samen met het advies van de commissie aan het College van Bestuur toegestuurd.

Artikel 4

De leden van de commissie mogen geen zaak behandelen waar ze zelf belang bij hebben. Ook als er andere feiten of omstandigheden zijn waardoor zij een zaak niet onpartijdig kunnen beoordelen, mogen zij die zaak niet behandelen.

Artikel 4

De hoorzittingen zijn niet openbaar.

Artikel 5

De commissie is bevoegd informatie op te vragen bij de werknemer, leidinggevende(n) en de werkgever. Zij heeft recht op inzage in alle documenten die zij voor de beoordeling van het ingediende geschil van belang vindt. Iedereen is verplicht daaraan medewerking te verlenen.

Artikel 6

Als de commissie het nodig vindt, kan zij over een bepaald punt advies vragen aan een deskundige.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 1

Als zich een situatie voordoet die niet is geregeld in de sectorale geschillenregeling of deze lokale regeling, of als de toepassing van deze regelingen in een specifieke situatie tot een onredelijke uitkomst zou leiden, mag commissie doen wat zij naar eer en geweten op dat moment het beste vindt.

Artikel 2

1. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2020.
2. Deze regeling kan niet los worden gezien van de sectorale geschillenregeling. Als de sectorale geschillenregeling wordt gewijzigd, zal deze lokale regeling op dezelfde manier worden aangepast.
3. Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van de Universiteit Utrecht en voor de werknemers beschikbaar zijn via Intranet.

Deze Regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 9 juni 2020, na overeenstemming in het Lokaal Overleg op 27 mei 2020.