



LOKALE GESCHILLENREGELING UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM 2020

Procedure ter uitvoering van de Sectorale geschillenregeling NU ex artikel H.4 CAO NU

Vastgesteld bij besluitnummer 2021-002811 van het College van Bestuur van 5 januari 2021

Artikel 1 Reikwijdte

1. De werknemer die op grond van de CAO NU op basis van een arbeidsovereenkomst met de UvA werkzaam is, kan vanaf 1 januari 2020 via een verzoek een geschil aanhangig maken.
2. De werknemer kan uitsluitend een verzoek indienen indien hijzelf belanghebbende is en nadat hij over het geschil aantoonbaar heeft overlegd met zijn direct-leidinggevende (verder: leidinggevende).
3. Een geschil betreft conform art. 2 Sectorale geschillenregeling NU een beslissing of een daarmee vergelijkbare vaststelling door of namens de werkgever over een van de volgende limitatief opgesomde onderwerpen:
 - a. personeelsbeoordeling;
 - b. wijziging van functie als bedoeld in artikel 1.10 CAO NU zonder voorafgaande overeenstemming of overeenkomst hierover met de werknemer;
 - c. weigering van een bevordering naar de functionele schaal na plaatsing in een aanloopschaal
 - 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 vakantie en verlofaanspraken zoals bedoeld in de paragrafen 2 t/m 5 van hoofdstuk 4 CAO NU.

Artikel 2 Aanhangig maken geschil

1. De werknemer kan het verzoek om het geschil in behandeling te nemen schriftelijk of per e-mail indienen bij het College van Bestuur (verder: CvB) binnen zes weken nadat de beslissing aan hem kenbaar is gemaakt.
2. Het verzoek bevat in ieder geval:
 - de naam en functie van de werknemer;
 - de naam van de leidinggevende en diens functie;
 - de beslissing zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 die aanleiding geeft tot het verzoek;
 - een omschrijving van het geschil en de standpunten van de werknemer;
 - een geschrift of e-mail waaruit het overleg over het geschil met de leidinggevende blijkt;
 - een omschrijving van hetgeen de werknemer wil bereiken.
3. Het CvB stuurt het verzoek zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen drie weken na ontvangst door naar de geschillencommissie (verder: commissie) en informeert de werknemer en de direct leidinggevende hierover.
4. Wanneer het verzoekschrift na afloop van de in het eerste lid genoemde termijn is ingediend, wordt het geschil desondanks in behandeling genomen indien de werknemer aantoont dat hem redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.
5. Indien niet is voldaan aan één van de vereisten genoemd in artikel 2.2 wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld dit te herstellen binnen een termijn van maximaal 14 dagen.

Artikel 3 De geschillencommissie

1. Het CvB stelt de commissie ex art. 6 Sectorale geschillenregeling NU in.
2. De commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit deskundigen.
3. De commissie omvat twee leden (een op voordracht van de gezamenlijke werknemersorganisaties en een op voordracht van de werkgever) en een door de leden van de commissie gezamenlijk voorgedragen onafhankelijke voorzitter, eventueel aangevuld met plaatsvervangers.
4. Het CvB benoemt de leden, de onafhankelijke voorzitter en hun eventuele plaatsvervangers voor een periode van vier jaar. Herbenoeming voor eenzelfde termijn is mogelijk.
5. De commissie heeft tot taak geschillen te behandelen en daarover advies uit te brengen aan het CvB.
6. De commissie wordt ambtelijk ondersteund.
7. De voorzitter en leden ontvangen een door het CvB vast te stellen vergoeding.

Artikel 4a Behandeling van het geschil door de geschillencommissie (art. 3 SGNU)

1. De commissie stelt de werknemer en de leidinggevende in de gelegenheid te worden gehoord, indien zij daarom verzoeken of wanneer de commissie dit noodzakelijk acht. Op verzoek van werknemer en/of leidinggevende kunnen door hen meegebrachte getuigen en deskundigen worden gehoord.
2. Een voorgelegd geschil wordt niet in behandeling genomen wanneer:
 - het verzoek kennelijk niet ontvankelijk/kennelijk ongegrond is;
 - niet aantoonbaar overleg heeft plaatsgevonden;
 - er een andere interne procedure is;
 - hetzelfde feit of gebeurtenis (mede) onderwerp van geschil is (geweest) in een andere in- of externe procedure.
3. Indien naar het oordeel van de voorzitter van de commissie een geschil kennelijk niet ontvankelijk dan wel kennelijk ongegrond is, wordt het geschil door de voorzitter afgedaan zonder het horen van de werknemer of werkgever en zonder verdere mondelinge behandeling. De commissie wordt hiervan op de hoogte gesteld, waarna de beslissing van de voorzitter schriftelijk of elektronisch aan partijen en het CvB wordt medegedeeld.

Artikel 4b Onafhankelijkheid geschillencommissie

(Plv) voorzitter noch (plv) leden van de commissie treden op in geschillen waarbij zichzelf op enigerlei wijze, direct of indirect, betrokken zijn.

Artikel 4c Het horen

1. De commissie stelt de leidinggevende ter voorbereiding van de hoorzitting in de gelegenheid inhoudelijk (schriftelijk of elektronisch) te reageren op het ingediende verzoek van de werknemer.
2. De hoorzitting is niet openbaar.
3. Indien de commissie dit om zwaarwegende redenen noodzakelijk acht kan het horen van partijen gescheiden plaatsvinden. In dat geval wordt ieder van hen op de hoogte gesteld van het verhandelde tijdens het horen buiten zijn afwezigheid.
4. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.

Artikel 5 Advies van de geschillencommissie (art. 4 SGNU)

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

Artikel 6 Beslissing van het CvB (art. 5 SGNU)

1. Het CvB neemt binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie 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 commissie, wordt in de beslissing de reden voor die afwijking gemotiveerd.
3. De beslissing wordt schriftelijk of elektronisch aan werknemer en leidinggevende verzonden. Het advies van de geschillencommissie wordt met de beslissing meegezonden.

Artikel 7 Geen interne beroepsmogelijkheid

Tegen de beslissing van het CvB naar aanleiding van het advies van de commissie staat geen interne beroepsmogelijkheid open.

Artikel 8 Bijstand (art. 7 SGNU)

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 9 Vertrouwelijkheid (art. 8 SGNU)

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 als er sprake is van een gerechtelijke procedure, geldt het voorgaande niet.

Artikel 10 Onvoorziene omstandigheden

In situaties waarin de regeling niet voorziet, beslist het CvB.

Artikel 11 Inwerkingtreding

1. Deze procedure treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 in werking per 5 januari 2021.
2. De procedure blijft van toepassing zolang de Sectorale geschillenregeling NU van kracht is. Wijziging van de Sectorale geschillenregeling NU leidt waar relevant tot aanpassing van deze procedure.
3. Over deze procedure heeft overleg plaatsgevonden in het lokaal overleg.