

Convenant inzake de wijze waarop het overleg wordt gevoerd over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de RUL ("Drie-partijenconvenant")

Het College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Leiden - hierna te noemen het College van Bestuur - vertegenwoordigd door zijn voorzitter, drs L.E.H. Vredevoogd,

de Raad van de Rijksuniversiteit Leiden - hierna te noemen de Universiteitsraad - vertegenwoordigd door zijn voorzitter, mevrouw dr L.G. van der Molen,

en

de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel, vertegenwoordigd in het OPRUL - hierna te noemen de centrales - vertegenwoordigd door dr A.J. van Duyneveldt,

overwegende:

- dat ingevolge artikel 4.5, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), zoals gewijzigd bij de Wet van 21 december 1994 (Stb. 942) inzake de decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming, over de regeling van de rechtspositie van het personeel van de universiteit alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van dat personeel door of namens het College van Bestuur overleg wordt gevoerd met de centrales, op een met hen schriftelijk overeengekomen wijze;

- dat ter uitvoering van die wetsbepaling de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU), mede namens het College van Bestuur, en de centrales schriftelijk een overlegprotocol zijn overeengekomen waarin is vastgelegd op welke wijze het in die wetsbepaling bedoelde overleg wordt gevoerd;

- dat ingevolge dat overlegprotocol over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de universiteit, met in begrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, niet wordt beslist dan nadat daarover door of namens het College van Bestuur overleg is gepleegd met de centrales en voorts een voorstel tot invoering of wijziging van een regeling met rechten en verplichtingen van individuele personeelsleden slechts ten uitvoer wordt gebracht indien daarover overeenstemming bestaat met de centrales, een en ander voor zover niet sprake is van aangelegenheden die zijn voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP) of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen (SCOW) dan wel van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere organen;

- dat ingevolge artikel 9.36 van de WHW, zoals gewijzigd bij de Wet van 27 februari 1997 (Stb. 117) inzake de Modernisering van de Universitaire Bestuursorganisatie, het College van Bestuur de voorafgaande instemming behoeft van de personeelsgeleding van de Universiteitsraad voor elk door het College van Bestuur te nemen besluit met betrekking tot aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het perso-

neel van de RUL en de studentengeleding van de raad in de gelegenheid wordt gesteld over dat besluit advies uit te brengen, een en ander voor zover de desbetreffende aangelegenheid niet reeds inhoudelijk is geregeld in een bij of krachtens de wet gegeven voorschrift of een collectieve arbeidsovereenkomst;

- dat derhalve ten aanzien van aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de RUL zowel de personeelsgeleding en de studentengeleding van de Universiteitsraad als de centrales bevoegdheden hebben;

- dat het uit een oogpunt van doelmatigheid wenselijk is een duidelijke taakverdeling ten dezen tussen enerzijds de Universiteitsraad en anderzijds de centrales vast te stellen;

- dat deze taakverdeling onverlet laat de wettelijke bevoegdheden van de universiteitsraad inzake het strategisch beleid - daaronder mede begrepen hoofdlijnen van het personeelsbeleid - in het kader van het instellingsplan;

spreken het navolgende af:

1. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Over de regeling van de rechtspositie van het personeel van de RUL, bedoeld in artikel 4.5, eerste en vierde lid, van de WHW, wordt door of namens het College van Bestuur het overleg gevoerd met de centrales.

2. Arbeidsomstandigheden

Over de in de artikelen 9.33, onder e, en 9.34, aanhef en derde lid onder i en k, van de WHW bedoelde bevoegdheden op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de universiteit wordt, voor zover deze bij of krachtens de wet aan de Universiteitsraad of de personeelsgeleding van die raad zijn toegewezen, door het College van Bestuur het overleg gevoerd met de Universiteitsraad, onderscheidenlijk de personeelsgeleding van die raad, en over de algemene aspecten op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de universiteit wordt door het College van Bestuur het overleg gevoerd met de centrales.

3. Reorganisatie

Over reorganisatie wordt het overleg gevoerd met het medezeggenschapsorgaan van de te reorganiseren eenheid of, indien de reorganisatie die eenheid overstijgt, met het medezeggenschapsorgaan van de naasthogere eenheid, daaronder in voorkomende gevallen begrepen de Universiteitsraad. Over de reorganisatiecode die in acht dient te worden genomen, en over het in geval van reorganisatie te voeren sociaal beleid wordt het overleg door het College van Bestuur gevoerd met de centrales.

4. Overige aangelegenheden

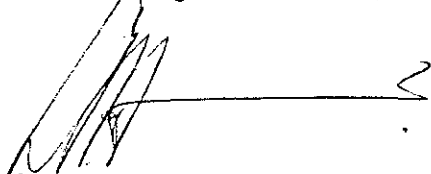
Over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de RUL dan de onder 1, 2 en 3 genoemde aangelegenheden wordt door het College van Bestuur het overleg gevoerd met de centrales.

5. Inwerkingtreding

Dit convenant treedt in werking met ingang van 1 september 1997 en geldt voor de verdere looptijd van de CAO Nederlandse Universiteiten, zoals die is vastgesteld op 14 mei 1997.

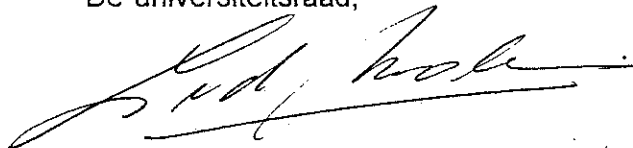
Leiden, 26 februari 1998

Het College van Bestuur,

A handwritten signature in dark ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

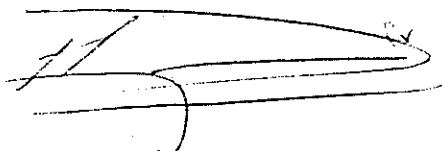
drs L.E.H. Vredevoogd,
Voorzitter

De universiteitsraad,

A handwritten signature in dark ink, featuring a large, stylized 'L' and 'G' followed by a horizontal line.

dr L.G. van der Molen,
Voorzitter

De centrales,

A handwritten signature in dark ink, with a large, sweeping 'A' and 'J' followed by a horizontal line.

dr A.J. van Duyneveldt,

TOELICHTING

Ingevolge het op 1 september 1997 in werking getreden artikel 9.36 van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs (WHW), zoals gewijzigd bij de Wet van 27 februari 1997 (Stb. 117) inzake de Modernisering van de Universitaire Bestuursorganisatie (MUB), behoeft het College van Bestuur de voorafgaande instemming van de personeelsgeleding van de Universiteitsraad voor elk door het College van Bestuur te nemen besluit met betrekking tot aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de RUL. De studentengeleding van de raad moet in de gelegenheid worden gesteld over dat besluit advies uit te brengen. Het instemmingsrecht, resp. adviesrecht wordt evenwel niet uitgeoefend, voor zover de desbetreffende aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een bij of krachtens de wet gegeven voorschrift of een collectieve arbeidsovereenkomst.

Vanouds geldt echter dat, over de arbeidsvoorwaarden en de regeling van de rechtspositie van het personeel van de universiteit alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van dat personeel door of namens het College van Bestuur overleg wordt gevoerd met de centrales. Dit overleg wordt ten dele op bedrijfstak gevoerd door de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) namens het College van Bestuur en ten dele op instellingsniveau door het College van bestuur in het instellingsgebonden georganiseerd overleg, i.c. OPRUL. De wijze waarop dit overleg wordt gevoerd, is krachtens artikel 4.5 van de WHW door de VSNU en de centrales vastgelegd in een overlegprotocol. In dat protocol is - voor zover ten dezen van belang - vastgelegd, dat een voorstel tot invoering of wijziging van een regeling met rechten en verplichtingen van individuele personeelsleden slechts ten uitvoer wordt gebracht indien daarover overeenstemming bestaat met de centrales, een en ander voor zover niet sprake is van aangelegenheden die zijn voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP) of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen (SCOW) dan wel van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.

Het vorenstaande maakt duidelijk, dat nu artikel 9.36 van de WHW, zoals gewijzigd bij de MUB, in werking is getreden, ten aanzien van aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de RUL zowel de personeelsgeleding en de studentengeleding van de Universiteitsraad als de centrales bevoegdheden hebben. Uit een oogpunt van doelmatigheid is het wenselijk een duidelijke taakverdeling tussen enerzijds de Universiteitsraad en anderzijds de centrales vast te stellen. Het onderhavige convenant strekt daartoe. Het laat overigens het eerdergenoemde tussen de VSNU en de centrales gesloten overlegprotocol onverlet.

Wat betreft de "aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel" kan een aantal categorieën onderwerpen worden onderscheiden. De eerste categorie omvat de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (aanstelling, bezoldiging, verlof, ontslag, enz.), de tweede categorie de arbeidsomstandigheden, de derde categorie de personele aspecten van maatregelen van in het bijzonder organisatieveranderingen en de vierde categorie de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid wordt gevoerd. Met deze categorieën corresponderen de eerste vier artikelen van het convenant.

Over de arbeidsvoorwaarden wordt op bedrijfstakniveau door de VSNU namens het College van Bestuur overleg gevoerd met de centrales. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een bedrijfstak-"CAO". Omdat de RUL een openbare universiteit is en het personeel in dienst is genomen krachtens ambtelijke aanstelling, is deze "CAO" geen CAO in de zin van

de desbetreffende wetgeving. De gemaakte afspraken zullen dan ook hun neerslag moeten krijgen in een door de VSNU namens het College van Bestuur krachtens artikel 4.5, eerste lid, van de WHW vast te stellen (publiekrechtelijke) rechtspositieregeling. Ook de afspraken over arbeidsvoorwaarden die het College van Bestuur zelf maakt met de centrales, zullen krachtens de genoemde wetsbepaling in een (publiekrechtelijke) rechtspositieregeling moeten worden neergelegd. Aangezien de rechtspositieaangelegenheid alsdan inhoudelijk is geregeld in een bij of krachtens de wet gegeven voorschrift, wordt ingevolge artikel 9.36, derde lid, van de WHW het instemmingsrecht of adviesrecht van de personeelsgeleding, resp. studentengeleding van de Universiteitsraad ten aanzien hiervan niet uitgeoefend. Over de regeling van de rechtspositie van het personeel van de RUL wordt door of namens het College van Bestuur het overleg dan ook uitsluitend gevoerd met de centrales. Hoewel dit rechtstreeks uit de wet voortvloeit, is dit vastgelegd onder punt 1 van het convenant.

Op het gebied van de arbeidsomstandigheden kent de wet aan de universiteitsraad instemmingsrecht toe ten aanzien van de door het College van Bestuur vast te stellen regels op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn (art. 9.33, onder e, WHW). Deze regels zijn niet alleen voor het personeel van de universiteit maar ook voor de studenten van belang. In het reglement voor de Universiteitsraad wordt de toekenning aan de personeelsgeleding geregeld van een aantal bevoegdheden die in de Arbeidsomstandighedenwet zijn toegekend aan de ondernemingsraad (art. 9.34, derde lid onder i, WHW). Het gaat hier om het recht zijn mening kenbaar te maken dan wel te worden gehoord, het recht om een verzoek tot wetstoepassing te doen en het recht een bezwaarschrift in te dienen. In dat reglement wordt voorts de toekenning aan de Universiteitsraad of aan de personeelsgeleding van de raad geregeld van de bevoegdheden inzake de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de universiteit, voor zover deze niet betreffen door het College van Bestuur te nemen besluiten waarvoor het instemmingsrecht van de raad geldt (art. 9.34, derde lid onder k, WHW). Het betreft hier bevoegdheden die bij of krachtens de wet zijn toegewezen aan een ander orgaan dan het OPRUL. Over de algemene aspecten op het gebied van de veiligheid, gezondheid en het welzijn wordt het overleg gevoerd in het OPRUL. Dit is vastgelegd onder punt 2 van het convenant.

Over organisatieveranderingen wordt het overleg gevoerd met het medezeggenschapsorgaan van de te reorganiseren eenheid of, indien de reorganisatie die eenheid overstijgt, met het medezeggenschapsorgaan van de naasthogere eenheid. In voorkomende gevallen zal Universiteitsraad het medezeggenschapsorgaan zijn waarmee dat overleg wordt gevoerd. De rol van het OPRUL is een andere: in het OPRUL zal het overleg plaatsvinden over de reorganisatiecode die in acht dient te worden genomen, en over het in geval van reorganisatie te voeren sociaal beleid. Dit laatste hangt nauw samen met de rechtspositieregeling: het gaat om de toepassing en soms zelfs om de aanvulling daarvan. Deze taakverdeling tussen de medezeggenschapsorganen enerzijds en het OPRUL anderzijds is vastgelegd onder punt 3 van het convenant.

Voor het overige omvatten de aangelegenheden van algemeen belang met name de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. Het gaat hier om regels die niet de formele status van rechtspositieregeling hebben zoals bijv. het wervingsbeleid, het mobiliteitsbeleid, enz. Het ligt, gelet op de aard van deze aangelegenheden, in de rede, dat het overleg hierover het College van Bestuur uitsluitend wordt gevoerd met de centrales. Dit is neergelegd onder punt 4 van het convenant. Dit laat uiteraard onverlet, dat in het kader van de ontwikkeling van het strategisch beleid, dat zijn neerslag vindt in het instellingsplan (dat de instemming van de universiteitsraad behoeft), onderwerpen als de onderhavige ook in het gesprek met de universiteitsraad aan de orde kunnen komen en de universiteitsraad

daarover zijn oordeel kan geven. Over concrete maatregelen kunnen echter uitsluitend in het OPRUL afspraken worden gemaakt.

Nu artikel 9.36 van de WHW, dat voor de in dit convenant neergelegde taakafbakening tussen Universiteitsraad en centrales aanleiding is, in werking is getreden op 1 september 1997, dient ook het onderhavige convenant op die datum in werking te treden. Dit is bepaald onder punt 5 van het convenant. De geldigheidsduur van het convenant is gekoppeld aan de verdere geldigheidsduur van de CAO Nederlandse Universiteiten. Een na afloop daarvan opnieuw vast te stellen overlegprotocol, inzake de wijze waarop door of namens het college van bestuur met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel overleg wordt gevoerd, kan immers gevolgen hebben voor de afspraken zoals neergelegd in het onderhavige convenant.