

BIJLAGE 1

LANDELIJKE GESCHILLENCOMMISSIE WATERSCHAPPEN

Op het moment dat een werknemer en zijn leidinggevende van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil.

De werknemer en zijn leidinggevende of een derde kunnen zelf het beste bepalen op welke wijze zij gezamenlijk werken aan een oplossing. Hierbij is maatwerk geboden waarbij zij bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van bemiddeling of mediation. Zij kunnen samen ook voor een andere werkwijze kiezen zoals een gesprek met een andere (naast-hogere) leidinggevende.

Als de werknemer en zijn werkgever van mening blijven verschillen, kunnen zij dit verschil voorleggen aan de landelijke geschillencommissie waterschappen (de commissie).

De werknemer en de werkgever kunnen de commissie niet alleen om een niet-bindende uitspraak vragen (zwaarwegend advies), maar de commissie ook vragen een voor beide partijen bindende uitspraak te doen (arbitrage). Ontslagzaken kunnen niet aan de commissie worden voorgelegd; hiervoor zijn en blijven het UWV en de kantonrechter als enige bevoegd.

REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1: Definities

1. Commissie: de landelijke geschillencommissie waterschappen.
2. Geschil: een schriftelijke uiting van de werknemer waarin hij aangeeft het niet eens te zijn met de toepassing van centrale of decentrale arbeidsvoorwaardelijke regelingen ten aanzien van zijn persoon.
3. Werkgever: een lid van de Vereniging werken voor waterschappen.
4. Werknemer: hij die bij de werkgever als bedoeld in lid 3 werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
5. Vakbonden: de vakbonden die partij zijn bij de cao Werken voor waterschappen.
6. Vereniging: de Vereniging werken voor waterschappen.

Artikel 2: Taak en samenstelling commissie

1. De commissie heeft tot taak de bij haar ingediende geschillen te onderzoeken en de werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan dan wel desgevraagd een voor beide partijen bindende uitspraak te doen.
2. De commissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid benoemd door de Vereniging en één lid benoemd door de vakbonden gezamenlijk.
3. Zowel de Vereniging als vakbonden benoemen elk 2 plaatsvervangende leden.

4. De onafhankelijk voorzitter wordt benoemd door de Vereniging en de vakbonden gezamenlijk.
5. Zowel het lid aangewezen door de Vereniging als het lid aangewezen door de vakbonden kunnen in voorkomende gevallen optreden als plaatsvervangend voorzitter.
6. De benoeming tot voorzitter en (plaatsvervangend) lid geschiedt voor een periode van vier jaar, waarna eenmalig een herbenoeming voor een periode van vier jaar mogelijk is.
7. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
8. Een lid van de commissie kan vervangen worden als er op enigerlei wijze getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en/of onafhankelijkheid. Dit kan zijn op eigen initiatief van het lid van de commissie of op een gemotiveerd verzoek van een van de partijen bij het geschil.

Artikel 3: Termijn indienen geschil

1. De werknemer moet het geschil binnen 4 weken na het door de werkgever (voor)genomen besluit of binnen 4 weken nadat de handeling van de werkgever waartegen het geschil zich richt heeft plaatsgevonden schriftelijk bij de commissie indienen.
2. Als de werkgever zijn (voor)genomen besluit schriftelijk aan de werknemer heeft bevestigd, dan is de datering hiervan bepalend.
3. De termijn van 4 weken wordt tijdens de periode dat de werknemer en de werkgever proberen gezamenlijk tot een oplossing te komen opgeschort.
4. De termijn van 4 weken kan tijdens de periode dat de werknemer en de werkgever proberen gezamenlijk tot een oplossing te komen worden opgeschort in het geval van ziekte van de werknemer of zwaarwegende redenen. Het is aan de commissie om te bepalen of zij de redenen zwaar genoeg vinden om termijn op te schorten.

Artikel 4: Behandeling geschil

1. Het secretariaat van de commissie bevestigt de ontvangst van het geschil en de ontvangstdatum.
2. Als het geschil pro-forma ("voorlopig") is ingediend wordt de behandeling daarvan opgeschort totdat de werknemer de commissie schriftelijk op de hoogte heeft gebracht wat de uitkomst is van het overleg met de werkgever om er samen uit te komen. De werknemer wordt hiervan op de hoogte gesteld.
3. Nadat de commissie heeft besloten een geschil in behandeling te nemen, informeert zij de werkgever over het geschil en zowel de werkgever als de werknemer over de wijze waarop en de termijn waarbinnen het geschil zal worden behandeld.
4. De commissie verzoekt de werkgever binnen vier weken schriftelijk op het geschil te reageren. Deze termijn kan eenmalig met twee weken worden verlengd.
5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld binnen vier weken te reageren op de schriftelijke reactie van de werkgever. Deze termijn kan eenmalig met twee weken worden verlengd.
6. De commissie is bevoegd om zich door deskundigen te laten adviseren.

7. De commissie vraagt aan de werknemer en de werkgever of zij willen dat de commissie een bindende uitspraak doet. Er is dan sprake van arbitrage. In de andere gevallen is sprake van een zwaarwegend advies aan de werkgever.

Artikel 5: Ontvankelijkheid

De commissie neemt een geschil alleen in behandeling als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. Het betreft een individueel geschil van een werknemer;
- b. De werknemer is zelf belanghebbende;
- c. De werknemer en de werkgever hebben aantoonbaar geprobeerd er samen uit te komen;
- d. Over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is niet eerder een geschil ingediend of elders een procedure aangespannen;
- e. Het geschil heeft betrekking op toepassing van de centrale of decentrale arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de cao.
- f. Het geschil heeft geen betrekking op ontslag.
- g. Het (pro-forma) geschil dient binnen de termijn, als bedoeld in artikel 3 schriftelijk door de commissie te zijn ontvangen.
- h. Het geschil bevat in ieder geval:
 1. de naam, het adres en contactgegevens van de werknemer;
 2. de naam en het adres van de werkgever;
 3. de naam van een contactpersoon namens de werkgever inclusief diens contactgegevens;
 4. de dagtekening; en
 5. een omschrijving van het geschil.

Artikel 6: Hoorzittingen en vergaderingen van de commissie

1. De commissie stelt de werknemer en (een) vertegenwoordiger(s) van de werkgever in de gelegenheid te worden gehoord.
2. Als de commissie een hoorzitting organiseert, dan worden de werknemer en de werkgever tenminste 2 weken voor de hoorzitting bericht over de datum, het tijdstip en de locatie hiervan. Ook worden de werkgever en de werknemer geïnformeerd over wie bij de hoorzitting aanwezig zullen zijn.
3. De werknemer en de werkgever kunnen zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur.
4. De vergaderingen en de hoorzittingen van de commissie zijn niet openbaar.

Artikel 7: Beraadslagingen en advies

1. De beraadslagingen van de commissie zijn besloten.
2. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
3. De commissie brengt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval bij een hoorzitting binnen 4 weken na de hoorzitting, schriftelijk advies of de arbitrage-uitspraak uit aan de werkgever. Indien een hoorzitting heeft plaatsgevonden, wordt het verslag van de hoorzitting gehecht aan het advies of de arbitrage-uitspraak. Een afschrift van dit advies of de arbitrage-uitspraak, inclusief het verslag, wordt tegelijkertijd naar de werknemer gestuurd.

4. De commissie kan de termijn van 4 weken éénmalig met 4 weken verlengen. De werknemer en de werkgever worden hiervan op de hoogte gesteld.
5. De commissie publiceert een geanonimiseerde versie van het advies c.q. de arbitrage-uitspraak op de website van de Vereniging werken voor waterschappen.

Artikel 8: Beslissing werkgever

1. De werkgever beslist binnen 4 weken na ontvangst van het zwaarwegende advies van de commissie over de afhandeling van het geschil en stelt de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte. De werkgever informeert de commissie hierover.
2. Als de werkgever afwijkt van het advies dan wordt dit gemotiveerd met inachtneming van lid 1.
3. De werkgever voert binnen 4 weken na ontvangst de arbitrage-uitspraak uit en informeert de commissie hierover.

Artikel 9: Vergoeding en kosten

1. De voorzitter van de commissie of de plaatsvervangend voorzitter indien deze de voorzitter vervangt ontvangt per vergadering een vergoeding die gelijk is aan twee maal de vergoeding voor commissieleden bij waterschappen als bedoeld in artikel 4.4.1 en 4.4.2 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers.
2. De (plv.) leden van de commissie ontvangen per vergadering een vergoeding die gelijk is aan anderhalf maal de vergoeding voor commissieleden bij waterschappen als bedoeld in artikel 4.4.1 en 4.4.2 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers.
3. De voorzitter en de (plv.) leden van de commissie hebben recht op een vergoeding van de reis- en verblijfskosten als bedoeld in artikel 4.4.3 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers.
4. De kosten voor de procedure, zijnde de vergoeding voor de leden en de kosten voor eventueel extern advies, komen per geschil voor rekening van de werkgever.

Artikel 10: Geheimhouding en archivering

1. De voorzitter, (plaatsvervangende) leden van de commissie en de ambtelijk secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun benoeming, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokkenen of vermoedelijk betrokkenen bij geschillen vallend onder deze geschillenregeling.
2. De ambtelijk secretaris houdt een archief van de door de commissie behandelde geschillen bij. Dit archief is alleen voor de secretaris, de voorzitter en de (plaatsvervangend) leden van de commissie toegankelijk.

Artikel 11: Omgang met persoonsgegevens

1. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de commissie conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
2. De commissie dient zich bij de verwerking van de persoonsgegevens aan de volgende voorwaarden te houden:

- a. Verwerking van persoonsgegevens vindt alleen plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering van de geschillen en uitsluitend voor zover dat nodig is.
- b. De commissie verwijdert de persoonsgegevens uiterlijk één jaar na afhandeling van het geschil uit het dossier.

Artikel 12: Slotbepaling

In bijzondere situaties waarin in deze regeling niet is voorzien, kan de commissie naar bevind van zaken in lijn met deze regeling handelen.