

# HUISHOUDELIJK REGLEMENT ERASMUS LABOUR COUNCIL 2024

Laatstelijk vastgesteld / gewijzigd door ELC bij besluit van 24 juni 2024

## Inhoud

Titel I - Algemeen.....	3
Artikel 1.1 - Begripsomschrijving .....	3
Titel II – Samenstelling en aanwezigheid.....	3
Artikel 2.1 – Doelstelling ELC.....	3
Artikel 2.2 – Samenstelling Personeelsvertegenwoordiging .....	3
Artikel 2.3 – Samenstelling ELC .....	3
Artikel 2.4 – Aanwezigheid PV.....	3
Artikel 2.5 – Rapportage aantal leden werknemersorganisatie .....	3
Titel III – Taken, bevoegdheden en werkwijze.....	4
Artikel 3.1 – Taken en bevoegdheden ELC .....	4
Artikel 3.2 – Overlegprotocol.....	4
Artikel 3.3 – Werkwijze ELC .....	4
Artikel 3.4 – Besluitvorming.....	4
Artikel 3.5 – Geheimhouding .....	4
Artikel 3.6 – Vergaderorde .....	4
Artikel 3.7 – Jaarverslag ELC.....	5
Titel IV – Vergoeding en ondersteuning .....	5
Artikel 4.1 – Vergoeding PV binnen ELC.....	5
Artikel 4.2 – Vergoeding vakbondscontributie .....	5
Titel V – Schorsing en uitsluiting.....	5
Artikel 5.1 – Schorsing van toelating tot het ELC .....	5
Titel VI - Slot- en overgangsbepalingen .....	6
Artikel 6.1 - Interpretatie .....	6
Artikel 6.2 - Beheer reglement.....	6
Artikel 6.3 - Vertaling.....	6
Artikel 6.4 - Citeertitel.....	6
Bijlage 1 – Overlegprotocol CAO NU .....	7

## Titel I - Algemeen

### Artikel 1.1 - Begripsomschrijving

1. In dit reglement wordt verstaan onder:  
BZ Bestuurlijke Zaken  
CvB College van Bestuur van de EUR  
ELC Erasmus Labour Council  
EUR Erasmus Universiteit Rotterdam  
LO Lokaal Overleg  
PV Personeelsvertegenwoordiging van de EUR
2. De in dit reglement voorkomende begrippen hebben, indien die begrippen ook voorkomen in de wet, dezelfde betekenis als in de wet.

## Titel II – Samenstelling en aanwezigheid

### Artikel 2.1 – Doelstelling ELC

Het overleg op instellingsniveau (het LO) wordt gevoerd door de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao. Binnen EUR ELC genoemd.

### Artikel 2.2 – Samenstelling Personeelsvertegenwoordiging

1. Iedere werknemersorganisatie, die partij is bij de CAO voor de Nederlandse Universiteiten, kan onder de leden werkzaam aan EUR, twee leden en twee plaatsvervangende leden voor het ELC aanwijzen.
2. Het lidmaatschap van de PV in combinatie met dat van een dienstraad, of van de personeelsgeleding van universiteits- of faculteitsraad is mogelijk, mits dit niet leidt tot belangenverstremming.
3. De leden van de PV kiezen uit hun midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter.

### Artikel 2.3 – Samenstelling ELC

1. Het overleg in het ELC tussen het CvB en de PV wordt voorgezeten door een van de leden van het CvB, tenzij dit bestuur anders bepaalt.
2. De voorzitter van het ELC wordt bijgestaan door de Unit Manager USC/HR en de ambtelijk secretaris. Indien de voorzitter verstek moet laten gaan bij een vergadering wijst hij een plaatsvervangend voorzitter aan.
3. Het secretariaat van het overleg wordt gevoerd door een door het CvB benoemde of aangewezen ambtelijk secretaris ELC. De benoeming of aanwijzing van de secretaris geschiedt in overeenstemming met het ELC.

### Artikel 2.4 – Aanwezigheid PV

1. De leden van de PV zijn verplicht alle vergaderingen van het ELC bij te wonen. Zij kunnen zich onder opgaaf van redenen incidenteel afmelden bij de secretaris.
2. Door deelneming aan het ELC ondervinden deelnemers geen nadelige effecten door deze activiteiten in hun werk, loopbaanmogelijkheden en toekomstperspectief.

### Artikel 2.5 – Rapportage aantal leden werknemersorganisatie

De werknemersorganisatie stelt het CvB periodiek in kennis van het aantal medewerkers van de EUR dat lid is van deze organisatie.

## Titel III – Taken, bevoegdheden en werkwijze

### Artikel 3.1 – Taken en bevoegdheden ELC

1. Over aangelegenheden van algemeen belang en vooral voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de EUR, met inbegrip van bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de EUR zal worden gevoerd, wordt niet beslist voordat daarover met het ELC open en reëel overleg is gepleegd.
2. Invoering of wijziging van een dergelijke regeling kan pas in werking treden na de verkregen overeenstemming.

### Artikel 3.2 – Overlegprotocol

1. Voor de invulling van het overleg wordt het overlegprotocol, bijlage C van de CAO NU, gehanteerd.
2. Het overlegprotocol is een regeling waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

### Artikel 3.3 – Werkwijze ELC

1. De voorzitter van het overleg draagt er zorg voor dat in de CAO genoemde aangelegenheden aan het ELC worden voorgelegd.
2. De stukken, inclusief de agenda, worden uiterlijk vijf werkdagen voor de vergadering, door de ambtelijk secretaris toegezonden.
3. De PV kan aan de voorzitter specifieke onderwerpen, behorend tot de bovenstaande aangelegenheden, ter agendering opgeven.

### Artikel 3.4 – Besluitvorming

1. Aan het overeenstemmingsvereiste is voldaan als de partij aan werkgeverszijde en tenminste twee werknemersorganisaties overeenstemming hebben over een voorstel.
2. Indien de stemmen staken, houden partijen zondig het besluit aan tot een volgend overleg. Mochten partijen er dan niet uit komen dan kunnen partijen een onafhankelijk mediator met betrekking tot voorliggende concept besluit inschakelen.
3. Nadat het besluit waarover overeenstemming is verkregen in ELC, is vastgesteld door EUR ontvangen de leden van ELC het daaropvolgende overleg een afschrift van dit (gewijzigde) besluit dan wel het definitieve vastgestelde document.

### Artikel 3.5 – Geheimhouding

1. De voorzitter van het overleg kan het ELC vertrouwelijke informatie doen toekomen waarop dan de verplichting tot geheimhouding van toepassing verklaard kan worden.
2. Na overleg met de voorzitter PV kan de voorzitter ten aanzien van deze informatie en het behandelde in de vergadering geheimhouding opleggen.
3. De plicht tot geheimhouding geldt niet voor zover leden van het ELC in bespreking treden met de door hen vertegenwoordigde werknemersorganisaties of de daarbij aangesloten verenigingen.

### Artikel 3.6 – Vergaderorde

1. Het overleg wordt gevoerd op een door de ambtelijk secretaris, in overleg met voorzitter, te bepalen plaats, dag en uur. De vergaderingen zijn niet openbaar. Indien de leden van het ELC, de voorzitter, onder vermelding van de te bespreken onderwerpen verzoeken een vergadering uit te schrijven, vindt deze binnen veertien dagen plaats. Van het in het overleg behandelde worden door de ambtelijk secretaris notulen gemaakt.
2. De notulen worden, binnen vijf werkdagen, gezonden aan de voorzitter, de hem terzijde

staande medewerkers, en aan de leden van de vergadering. De notulen worden, voor zover vertrouwelijkheid of geheimhouding niet van kracht zijn, na vaststelling, gepubliceerd op de ELC-webpagina.

3. De ambtelijk secretaris maakt een dag na het overleg een communiqué die op de EUR-website wordt geplaatst.

### **Artikel 3.7 – Jaarverslag ELC**

1. In Q1 van ieder jaar wordt door de ambtelijk secretaris, na afstemming met de leden van het ELC, het jaarverslag van het voorgaande jaar ter vaststelling voorgelegd.
2. Het jaarverslag wordt na vaststelling gepubliceerd.

## **Titel IV – Vergoeding en ondersteuning**

### **Artikel 4.1 – Vergoeding PV binnen ELC**

De afdelingen waar de leden van de PV werkzaam zijn ontvangen in beginsel een vergoeding voor de tijd die PV-leden aan hun werkzaamheden voor het ELC besteden. Deze vergoeding bedraagt 0,2 fte; voor de voorzitter van de PV is de vergoeding 0,3 fte.

### **Artikel 4.2 – Vergoeding vakbondscontributie**

Vakbonden organiseren zoals aangegeven in de CAO NU de 'maand van de vakbond'. Werknemers die in deze maand lid worden krijgen de helft van hun eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed met een maximum van €100,- per werknemer.

### **Artikel 4.3 – Ondersteuning PV en Vakbonden**

1. De PV kan zich bij laten staan door, vanuit de werknemersorganisatie afgevaardigde, adviseur, die bij afwezigheid van het lid van de betreffende werknemersorganisatie kan vertegenwoordigen.
2. De PV wordt ondersteund door een door hen voorgedragen secretaris, die door het CvB wordt aangesteld.
3. Een combinatie van de functie ambtelijk secretaris ELC en secretaris PV is mogelijk als de functionele onafhankelijkheid van deze secretaris ten opzichte van het College van Bestuur is gewaarborgd. Het CvB stelt voor deze gecombineerde functie 0,2 fte ter beschikking. Indien er aanvullende ondersteuning nodig is kan hiervoor een beroep worden gedaan bij BZ tot een maximum van 0,5 fte.
4. Het ELC maakt afspraken over hoe (afzonderlijke) vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om gebruik te maken van de communicatiekanalen van de Universiteit om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer.
5. De werkgever ondersteunt de vakbonden op instellingsniveau en verleend faciliteiten die de vakbonden redelijkerwijze nodig hebben voor het verrichten van hun activiteiten:
  - a. Faciliteren van ruimtes waardoor vakbonden onder werktijd bijeenkomsten, die verband houden met hun activiteiten, kunnen organiseren en leden deze bijeenkomsten kunnen bezoeken; ruimtes worden kosteloos ter beschikking gesteld;
  - b. Zorgdragen dat kaderleden, waaronder begrepen de vakbondsfunctionarissen en de vakbondsconsulenten, in de gelegenheid worden gesteld met hun collega's –leden en potentiële leden- contact te onderhouden;
  - c. Faciliteren dat nieuwe werknemers bij hun introductie de door het ELC vastgestelde informatie over de betrokken vakbonden ontvangen.

## **Titel V – Schorsing en uitsluiting**

### **Artikel 5.1 – Schorsing van toelating tot het ELC**

Schorsing dan wel intrekking van een toelating van een werknemersorganisatie tot de Sectorcommissie

Onderwijs en Wetenschappen heeft van rechtswege tot gevolg schorsing, onderscheidenlijk intrekking van de toelating van die werknemersorganisatie tot het ELC.

#### **Artikel 5.2 – Uitsluiting van een lid (of plaatsvervangend lid)**

1. Het CvB kan, met instemming van de PV, een lid van het ELC van deelneming aan het overleg uitsluiten.
2. Uitsluiting is alleen mogelijk als de werkzaamheden van het personeelslid de onafhankelijkheid ten opzichte van een van de partijen niet kan worden gewaarborgd.
3. In afwachting van de beslissing van het CvB neemt het desbetreffende lid of plaatsvervangend lid niet deel aan de ELC-vergaderingen.
4. Na de uitsluiting van een lid wijst de betrokken werknemersorganisatie een andere vertegenwoordiger aan als lid van het ELC.

### **Titel VI - Slot- en overgangsbepalingen**

#### **Artikel 6.1 - Interpretatie**

In gevallen verband houdend met de in dit reglement geregelde onderwerpen, waarin dit reglement niet voorziet of ingeval dit reglement aanleiding geeft tot meervoudige interpretatie, beslist het college van bestuur.

#### **Artikel 6.2 - Beheer reglement**

Dit reglement is in beheer bij de ambtelijk secretaris van het ELC.

#### **Artikel 6.3 - Vertaling**

Wanneer dit reglement in het Engels is vertaald en zich er een geval van strijdigheid tussen de Engelse vertaling en de Nederlandse versie voordoet, prevaleert de Nederlandse versie.

#### **Artikel 6.4 - Citeertitel**

1. Dit reglement wordt aangehaald als: Huishoudelijk Reglement-ELC.
2. Dit reglement wordt afgekort als: Huishoudelijk Reglement-ELC.

## Bijlage 1 – Overlegprotocol CAO NU

*Bijlage behorende bij art. 3.2 van dit reglement.*

### Bijlage C Overlegprotocol

#### Paragraaf 1 Algemeen

##### Artikel C.1

Het overlegprotocol is een regeling waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

##### Artikel C.2

Partijen komen overeen open en reëel overleg te voeren op het niveau van de gezamenlijke universiteiten (bedrijfstak) en op het niveau van de universiteit. De cao en dit overlegprotocol strekken partijen tot wet.

##### Artikel C.3

Partijen streven er naar het overleg over een bepaalde aangelegenheid te voeren op één niveau, dat wil zeggen óf op bedrijfstakniveau óf op instellingsniveau. Bovendien streven partijen er naar dat op instellingsniveau duidelijk is op welke tafel het overleg wordt gevoerd. Indien een regeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden of rechtspositie nadere invulling op instellingsniveau vereist of kan krijgen, wordt in het overleg op bedrijfstakniveau tevens uitdrukkelijk bepaald hoe de nadere invulling tot stand dient te komen, en of het overleg op instellingsniveau plaatsvindt in het lokaal overleg of in het bevoegde medezeggenschapsorgaan. Daarbij wordt uitdrukkelijk rekening gehouden met de op wetgeving gebaseerde overlegrechten. Als op het niveau van de bedrijfstak (nog) niet is aangegeven op welke tafel op instellingsniveau overleg wordt gevoerd blijven bestaande afspraken op instellingsniveau gehandhaafd.

#### Paragraaf 2 Overleg op bedrijfstakniveau

##### Artikel C.4

Partijen voeren overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers, voor zover dat overleg niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. De werkgeversorganisatie informeert de werknemersorganisaties regelmatig over ontwikkelingen van algemeen belang.

## Artikel C.5

Partijen voeren in het bijzonder overleg over de regelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers, waaronder begrepen regelingen ter zake van: beloning; functieordening; arbeidsduur; vakantie en verlof en de sociale zekerheid. Op het overleg tussen partijen is het overeenstemmingsvereiste van toepassing. Aan het overeenstemmingsvereiste is voldaan als de partij aan werkgeverszijde en tenminste twee werknemersorganisaties overeenstemming hebben over een voorstel.

## Artikel C.6

In het overleg tussen partijen zal ook aan de orde komen de toepassing, naleving en uitvoering van de cao. Werkgevers zullen de werknemersorganisaties regelmatig informeren over ontwikkelingen van algemeen belang.

## Paragraaf 3 Overleg op instellingsniveau

### Artikel C.7

Het overleg op instellingsniveau (het *'lokaal overleg'*) wordt gevoerd door de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de cao Nederlandse Universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangende leden van het lokaal overleg aanwijzen.

### Artikel C.8

Over aangelegenheden van belang voor de specifieke rechtspositie van werknemers wordt door de werkgever niet beslist dan nadat daarover met de werknemersorganisaties overleg is gevoerd. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming en ontslag van personeel.

Een voorstel tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat in het lokaal overleg.

### Artikel C.9

Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.

In ieder geval zullen aan de orde komen:



- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

#### Artikel C.10

Partijen achten het van belang dat in de uitwerking van arbeidsvoorwaardenbeleid optimaal rekening gehouden wordt met relevante lokale omstandigheden. Mede om dit mogelijk te maken spreken zij af dat in het lokale overleg van cao-partijen bepaald zal worden, of en in welke mate bestaande regelingen aangepast zullen worden of dat er nieuwe afspraken gemaakt gaan worden over onderwerpen als de volgende:

- beleid gericht op beheersing van werkdruk;
- gebruik van de seniorenregelingen waaronder instellingsspecifiek ouderenbeleid in aanvulling op algemeen seniorenbeleid;
- telewerken: afspraken over functiecategorieën, voorwaarden en faciliteiten;
- ouderschapsverlof met aandacht voor mogelijke flexibilisering in de opname;
- de combinatie van arbeid en zorg, waaronder kinderopvang en mogelijke verruiming van adoptieverlof, betaling tijdens zorgverlof en de problematiek van pensioen- en sociale zekerheidspremies tijdens onbetaald zorgverlof;
- bevorderen aantal vrouwen in hogere functies;
- reiskosten woon/werk verkeer;
- werknemersspaarregelingen;
- faciliteiten lokaal overleg.

#### Paragraaf 4 Geschillenregeling instellingsniveau

##### Artikel C.11

Een geschil op instellingsniveau tussen een of meer werknemersorganisaties en de werkgever, kan door de werkgever en of de werknemersorganisatie(s) worden voorgelegd aan cao-partijen op bedrijfstakniveau.

#### Paragraaf 5 Experimenteerbepaling overleg op instellingsniveau

##### Artikel C.12

Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad (UR), het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB), ervoor kiezen de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsgeleding van de Universiteitsraad te integreren met het lokaal overleg en aan deze gezamenlijke vergadering alle bevoegdheden te

geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, meldt dit in een gezamenlijk bericht van het bestuur, LO en OR/UR aan cao-partijen.

Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.

### Artikel C.13

1. Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad, het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB) ervoor kiezen analoog aan artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden alle bevoegdheden aan de OR/UR te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, dient een gezamenlijk verzoek van het bestuur, LO en OR/UR in bij cao-partijen. In dit verzoek wordt tevens aangegeven bij welk orgaan de bevoegdheid over de arbeidsvoorwaardengelden (artikel E.11) wordt belegd. Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.
2. Na instemming met het verzoek door cao-partijen dient in de volgende cao artikelen steeds 'ondernemingsraad' (OR) respectievelijk de 'personeelsgeleding van de Universiteitsraad' (UR) te worden gelezen in plaats van het 'lokaal overleg':
  - Hoofdstuk 1: artikel 1.4 en 1.12
  - Hoofdstuk 3: artikel 3.8, 3.18, 3.19, 3.20, 3.21, 3.23, 3.24 en 3.27
  - Hoofdstuk 4: artikel 4.2, 4.7, 4.8, 4.10 en 4.24
  - Hoofdstuk 5: artikel 5.3, 5.4 en 5.6
  - Hoofdstuk 6: artikel 6.3, 6.6 en 6.15
  - Hoofdstuk 10: artikel 10.7
  - Bijlagen: C8 en E21
3. In de volgende artikelen blijft het lokaal overleg de bevoegdheid behouden:
  - Hoofdstuk 8: artikel 8.4
  - Hoofdstuk 9: artikel 9.2, 9.3, 9.4 en 9.8
  - Bijlagen: C3, C7, C9, C10, D1, D3, E11 en H2