



## Advies geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

**Kenmerk geschil:** A02814.05 | 292614/ADE/SGB

**Datum advies:** 12 april 2022

**Partijen:**

- werknemer
- werkgever

**Geschil**

Werknemer heeft op 2 februari 2022 bij de geschillencommissie een geschil ingediend (2 bijlagen). Werkgever heeft op 14 maart 2022 een verweerschrift ingediend (3 bijlagen). De hoorzitting heeft plaatsgevonden op 21 maart 2022.

Dit geschil heeft betrekking op de afwijzing door werkgever van het verzoek van werknemer om het (koop)verlof dat hij heeft opgenomen tot de datum waarop hij met vervroegd pensioen is gegaan te compenseren door vrijstelling van werk vanuit het Persoonsgebonden Basis Budget (PBB) en het verlof uit te betalen voor de omvang van het PBB. Volgens de werkgever strookt dit namelijk niet met de intentie van de regeling om het PBB in te zetten voor arbeidstijdverkorting; het gezond en vitaal kunnen blijven werken. Werknemer is het hier niet mee eens.

**Samenstelling geschillencommissie:**

- De heer mr. B. Abbing (voorzitter)
- De heer mr. H. Vrieling (lid)
- Mevrouw mr. R. Uhlenbusch (lid)
- Mevrouw mr. A. Dekkers (secretaris)

**1 Feiten**

Werknemer was werkzaam voor werkgever; hij heeft op 25 maart 2021 zijn ontslag ingediend om per 1 mei 2021 met vervroegd pensioen te gaan. Daaraan voorafgaand heeft werknemer vanaf 1 september 2020 verlof gehad in het kader van een reorganisatie tot aan de datum van zijn vroegpensioen. Hiervoor heeft hij koopverlof en verlof ingezet. In het cao-akkoord van 22 april 2021 is onder meer opgenomen dat het PBB met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 wordt verhoogd van € 5.000,- tot € 6.000,- en tevens dat voor medewerkers van 58 jaar en ouder de mogelijkheid bestaat, in het kader van vitaliteit, dit in te zetten voor arbeidstijdverkorting. De medewerker is dan voor deze tijd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Werknemer heeft verzocht om het verlof dat hij heeft opgenomen tot de datum van het beëindigen van zijn dienstverband geheel of gedeeltelijk te compenseren door vrijstelling van werk vanuit het PBB en het verlof uit te betalen voor maximaal de omvang van het PBB. Dit verzoek is door werkgever bij brief van 6 januari 2022 afgewezen.

**2 Relevante cao-bepaling(en)**

Artikel 5.1.3 (Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)) lid 1 cao bepaalt dat de werknemer op aanvraag over een budget van ten minste € 6000,- beschikt wat hij gedurende 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

Artikel 5.2.2 (Inzet PBB voor vitaliteit) lid 1 cao bepaalt dat de werknemer op aanvraag maximaal de helft van het volledige PBB budget gedurende 5 jaar kan inzetten ten behoeve van de vitaliteit in de loopbaan. Lid 4 bepaalt dat de medewerker voor de tijd wordt vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. (...)

Artikel 5.2.3 (Inzet PBB voor vitaliteit – 58 jaar en ouder) lid 1 cao bepaalt dat artikel 5.1.3 en 5.2.2 in elk geval van overeenkomstige toepassing zijn voor werknemers van 58 jaar of ouder behoudens de hiernavolgende voorwaarden. Lid 2 bepaalt dat het volledige PBB ingezet kan worden ten behoeve van de vitaliteit, waarbij arbeidstijdverkorting een op zichzelf staand doel kan zijn.

### 3 Standpunt werknemer

Werknemer is per 1 mei 2021 met vervroegd pensioen gegaan vanwege de werkomstandigheden bij werkgever (vitaliteit). Bovendien had werkgever op dat moment geen vigerend beleid voor de oudere werknemers. Werknemer meent dat hij aanspraak kan maken op de nadien in het cao-akkoord opgenomen mogelijkheid voor werknemers van 58 jaar of ouder om het volledige PBB budget van € 6.000,- in te zetten ten behoeve van vitaliteit in de loopbaan, waarbij de medewerker voor die tijd wordt vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Dit is echter om voor werknemer onduidelijke redenen door werkgever afgewezen. Als de nieuwe cao immers tijdig was afgesloten dan had werknemer zijn ontslagdatum opgeschoven en had hij gebruik kunnen maken van de faciliteiten die het PBB hierin voor hem biedt, aangezien hij ouder is dan 58 jaar. De cao spreekt niet voor niets over terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021. Overigens heeft er wel een nabetaling plaatsgevonden in verband met de afgesproken loonsverhoging conform de nieuwe cao. In de opvatting van werknemer is de afwijzing in strijd met de cao-afspraken en voelt hij zich gesteund door het standpunt van de vakbonden, zoals verwoord in hun brief d.d. 25 januari 2022 aan de werkgeversdelegatie cao-tafel waterschappen. Werknemer heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht.

### 4 Standpunt werkgever

Werkgever heeft het verzoek van werknemer afgewezen. De ondernemingsraad van werkgever heeft gevraagd of de groep van medewerkers die ondertussen in 2021 met Keuzepensioen zijn gegaan, in aanmerking komt voor het nog niet opgenomen PBB. Werkgever heeft aangegeven dat dat niet het geval is.

De Unie van Waterschappen heeft toegelicht dat het de bedoeling is dat de besteding van het budget bijdraagt aan de vitaliteit en de inzetbaarheid van de werknemer zodat deze gezond en vitaal kan blijven werken. Uitgaande van die bedoeling is het niet redelijk om het PBB achteraf enkel te gebruiken zodat de werknemer IKB en/of vakantie uren achteraf krijgt terugbetaald. Volgens de werkgever is het bovendien geen absoluut recht om het gehele PBB in te zetten voor tijd, maar een afspraak die tussen werkgever en werknemer gemaakt wordt in het kader van vitaliteit. Deze mogelijkheid is echter met terugwerkende kracht ingevoerd op een moment dat werknemer er feitelijk geen gebruik meer van kon maken. De cao voorziet niet in een mogelijkheid voor een gepensioneerde werknemer om dit verzoek alsnog te doen. Bovendien strookt het doel van werknemer - de einddatum opschuiven om langer betaald thuis te zitten - niet met het doel van de regeling, namelijk vitaal de eindstreep halen. Werkgever heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht.

### 5 Beoordeling geschillencommissie

#### a. Ontvankelijkheid

Aan alle voorwaarden voor ontvankelijkheid is voldaan (conform artikel "Ontvankelijkheid" sub a. t/m h. van het reglement). Conform artikel "Procedure" lid 1 moet een werknemer binnen 4 weken nadat de werkgever zijn beslissing heeft genomen of binnen 4 weken nadat de handeling van de

werkgever waartegen het geschil zich richt heeft plaatsgevonden, het geschil schriftelijk indienen bij de geschillencommissie. Lid 2 bepaalt dat als de werkgever zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer heeft bevestigd, dan de datering hiervan bepalend is. De brief met afwijzing van het verzoek dateert van 6 januari 2022 en het geschil is op 2 februari 2022, derhalve binnen 4 weken, ingediend.

**b. Inhoudelijke beoordeling**

Tussen partijen staat vast dat werknemer per 1 mei 2021 met vroegpensioen is gegaan en hiervoor (koop)verlof heeft ingezet. Tevens staat vast dat in het cao-akkoord van april 2021 onder andere is opgenomen dat het PBB budget met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 wordt verhoogd van € 5.000,- naar € 6.000,- en voor werknemers van 58 jaar en ouder de mogelijkheid bestaat om dit, in het kader van vitaliteit, in te zetten voor arbeidstijdverkorting door middel van een vrijstelling van werkzaamheden met behoud van loon. Werknemer heeft hiervan geen gebruik kunnen maken en heeft daarom werkgever achteraf verzocht alsnog het PBB aan te wenden voor vrijstelling van werk en het door hem opgenomen verlof ter grootte van het PBB uit te betalen. Werkgever heeft dit verzoek afgewezen. De vraag die voorligt is of dit juist is.

Werknemer doet feitelijk een beroep op hetgeen is bepaald in artikel 5.2.3 van de cao (Inzet PBB voor vitaliteit – 58 jaar en ouder). Deze bepaling dient te worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. Dat houdt in dat aan deze bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de tekst van de bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis is. Niet wordt toegekomen aan de bedoeling van partijen, voor zover die bedoeling niet blijkt uit de bepaling (HR 24 februari 2012, NJ 2012/142). Bij de uitleg kan acht worden geslagen op de elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden (HR 31 mei 2002, NJ 2003/110).

Ook de bewoordingen van een eventueel bij de cao behorende schriftelijke toelichting kunnen bij de uitleg van de cao worden betrokken. Indien de bedoeling van cao-partijen naar objectieve maatstaven volgt uit de cao-bepalingen en de eventueel bij de cao horende schriftelijke toelichting en dus voor de individuele werknemers en werkgevers, kenbaar is, kan ook daaraan bij de uitleg betekenis worden toegekend (HR 28 juni 2002, NJ 2003/111).

De geschillencommissie constateert dat de achterliggende stukken waarnaar door partijen is verwezen, in de uitleg van artikel 5.2.3 niet kunnen worden meegenomen, omdat dit geen stukken zijn die onderdeel van de cao zijn en ook niet als bij de cao behorende schriftelijke toelichting kunnen worden opgevat.

De geschillencommissie is met werknemer van mening dat de cao per 1 januari 2021 – met terugwerkende kracht – van toepassing is geworden op zijn arbeidsovereenkomst. Werkgever betwist dit feit ook niet, hetgeen onder meer blijkt dat zij wel de in de nieuwe cao toegekende salarisverhoging heeft toegekend aan werknemer.

Het verzoek van werknemer om met terugwerkende kracht alsnog gebruik te maken van het PBB, vindt echter geen grond in de cao. De cao biedt – anders dan bij de salarisverhoging – geen mogelijkheid om alsnog en met terugwerkende kracht PBB te gebruiken voor werktijdverkorting. Cao-partijen hebben hiervoor (bewust of onbewust) eenvoudigweg geen voorziening getroffen.

Ten overvloede merkt de geschillencommissie op dat indien bij de uitleg van de cao wel acht zou worden geslagen op de door partijen aangehaalde achterliggende documenten, dit niet zou hebben geleid tot een ander oordeel. Uit die stukken blijkt namelijk dat cao-partijen ook menen dat er geen voorziening is getroffen voor de specifieke groep van 58-plussers waar werknemer onder valt. In de brief van de vakbonden d.d. 25 januari 2022 wordt gesteld dat zij menen dat reparatie voor deze groep medewerkers noodzakelijk is. De geschillencommissie kan niet voorzien in deze reparatie, dat is een taak die toebehoort aan de cao-partijen.

Alhoewel de commissie de redenering van werknemer kan begrijpen, is de commissie om de hiervoor genoemde redenen van oordeel dat er geen reden is om hem in het gelijk te stellen in dit geschil.

#### **Conclusie en zwaarwegend advies geschillencommissie**

Gelet op het voorgaande, komt de commissie tot de slotsom dat er geen recht bestaat voor werknemer op uitbetaling van het reeds genoten verlof voorafgaand aan zijn pensioendatum voor de omvang van het PBB. De commissie geeft de werkgever derhalve het zwaarwegend advies om het besluit d.d. 6 januari 2022 om geen verrekening of aanpassing te laten plaatsvinden ten aanzien van het door werknemer opgenomen verlof in de periode vanaf 1 januari 2021 tot en met het moment van einde dienstverband te handhaven.



De heer mr. B. Abbing  
Voorzitter geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Datum: 12 april 2022