



Jaarverslag geschillencommissie Vereniging Werken voor Waterschappen (VWVW)

1. Inleiding

Hierbij biedt de Geschillencommissie Vereniging Werken voor Waterschappen (VWVW) het jaarverslag over 2021 aan.

Wanneer een werknemer bij een waterschap en zijn werkgever van mening verschillen, dan proberen zij er allereerst gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil. Als werknemer en werkgever echter van mening blijven verschillen, kunnen zij hun geschil voorleggen aan de centrale geschillencommissie.

Op grond van artikel 1.8 cao Werken voor Waterschappen is de geschillencommissie voor de behandeling van de hiervoor omschreven geschillen ingesteld. De commissie is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. Het reglement van de geschillencommissie is opgenomen in bijlage 1 van de cao Werken voor Waterschappen.

In dit jaarverslag brengt de geschillencommissie verslag uit over de door haar verrichte werkzaamheden in het jaar 2021. Het verslag zal op de internetpagina van de VWVW worden gepubliceerd.

In dit jaarverslag zal eerst in hoofdstuk 2 de samenstelling en de werkwijze van de commissie worden uiteengezet en in hoofdstuk 3 doet de commissie verslag van haar werkzaamheden.

2. Geschillencommissie

2.1 Samenstelling commissie

De commissie bestaat uit drie leden; een onafhankelijk voorzitter, een lid aangewezen door de werkgevers en een lid aangewezen door de vakbonden. Zowel de werkgevers als de vakbonden benoemen elk twee plaatsvervangende leden. De onafhankelijke voorzitter wordt benoemd door de cao-partijen. Aan de commissie is een ambtelijk secretaris toegevoegd.

In 2021 was de geschillencommissie als volgt samengesteld:

Voorzitter:	De heer mr. B. Abbing
Leden:	De heer drs. F.M.L. Petit (namens werkgevers) De heer mr. drs. A.R. van Kampen (namens vakbonden)
Secretaris:	Mevrouw mr. A. Dekkers Mevrouw mr. L. Versluis Mevrouw mr. J. Auw Yang (tot 1 mei 2021)
Plaatsvervangende leden:	Mevrouw mr. drs. A. Gasmi (namens werkgevers) De heer mr. H. Vrielink (namens werkgevers) De heer mr. P. Bots (namens vakbonden) Mevrouw mr. R. Uhlenbusch (namens vakbonden)

2.2 Werkwijze geschillencommissie

De werknemer en de werkgever kunnen de geschillencommissie om een niet-bindende uitspraak vragen ten aanzien van de individuele toepassing van de cao voor zover het niet een geschil met betrekking tot ontslag betreft. Deze uitspraak betreft een zwaarwegend advies. Indien beide partijen daarmee instemmen, kan de geschillencommissie ook een bindende uitspraak doen. In ontslagzaken zijn het UWV en de kantonrechter bevoegd.

De geschillencommissie heeft tot taak de bij haar ingediende geschillen te onderzoeken en de werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan. Naar aanleiding van een ingediend geschil beoordeelt de commissie het geschil en volgt daarbij de bepalingen in het reglement van de geschillencommissie zoals opgenomen in bijlage 1 bij de cao Werken voor Waterschappen. De bevindingen van de commissie worden neergelegd in een zwaarwegend advies aan de werkgever dan wel in een voor beide partijen bindende uitspraak. De werkgever neemt bij een zwaarwegend advies vervolgens een besluit over de afhandeling van het geschil.

De werknemer dient binnen vier weken nadat de werkgever zijn beslissing heeft genomen of binnen vier weken nadat de handeling van de werkgever waartegen het geschil zich richt heeft plaatsgevonden, het geschil schriftelijk bij de commissie in. Na ontvangst van het geschil toetst het secretariaat in overleg met de commissie of het geschil voldoet aan de vereisten van het reglement. Hierna wordt de ontvangst van het geschil bevestigd aan de werknemer en de werkgever. 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. De commissie stelt partijen in de gelegenheid om te worden gehoord. Uiterlijk twee weken voorafgaand aan de hoorzitting worden partijen geïnformeerd over datum, tijdstip en locatie hiervan, alsmede wordt werkgever gelegenheid geboden een verweerschrift in te dienen. De hoorzittingen van de commissie zijn niet openbaar. Vervolgens beoordeelt de commissie het geschil. De bevindingen van de commissie worden neergelegd in een advies of arbitrage-uitspraak dat/die zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval bij een hoorzitting binnen twee weken na de hoorzitting, wordt uitgebracht aan de werkgever en eveneens ter kennis wordt gebracht van de werknemer. Indien een hoorzitting heeft plaatsgevonden, wordt het verslag van de hoorzitting gehecht aan het advies of de arbitrage-uitspraak. De werkgever beslist vervolgens binnen vier 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 commissie publiceert een geanonimiseerde versie van het advies c.q. de arbitrage-uitspraak op de website van de VVVV. De ambtelijk secretaris houdt een archief van de door de commissie behandelde geschillen bij.

3. Cijfers

De commissie werd in 2021 betrokken bij zes geschillen. Eén daarvan werd in 2020 ingediend, de vijf andere in 2021. In vier van deze zes geschillen bracht de commissie een zwaarwegend advies uit. De overige twee geschillen zijn, nadat partijen in onderling overleg tot een oplossing zijn gekomen voor het geschil, ingetrokken (waarvan één in 2022). Eén daarvan is voor de behandeling ter zitting ingetrokken, het andere na afloop van de hoorzitting. De geschillencommissie heeft geen geschillen afgewezen op grond van niet-ontvankelijkheid. Geen der partijen heeft een verzoek ingediend om het geschil af te doen middels arbitrage.

4. Evaluatie en aandachtspunten

Er zijn in 2021 geschillen ingediend over ziekte in/door de dienst (artikel 6.2.1), het al dan niet van toepassing zijn van bepalingen die zien op de WIA bij situaties waarin het gaat om medewerkers met een WAO-uitkering (artikel 6.2.5/6.2.8), beloning in het kader van functiewaardering (artikel 3.1.4/3.1.9), het al dan niet meestijgen met de cao-verhogingen van het oude salaris op het moment van boventalligheid (artikel 5.4.4), het al dan niet toekennen van het transferbudget (artikel 7.5) en beloning bij een tijdelijke functie (artikel 3.1.11). Naar aanleiding van één van de adviezen van de geschillencommissie in 2021 over “het al dan niet van toepassing zijn van bepalingen die zien op de WIA bij situaties waarin het gaat om medewerkers met een WAO-uitkering” is aan sociale partners gevraagd om de tekst van een cao-artikel te bespreken en anders te formuleren.

De geschillencommissie heeft in 2021 eenmaal een terugkoppeling ontvangen van de werkgever waar het geschil speelde over wat zij met het advies heeft gedaan, ondanks dat de werkgever wordt verzocht de beslissing ook naar de commissie te sturen.

Geconstateerd kan worden dat de weg naar de geschillencommissie in 2021 meer is gevonden dan in 2020 (zes geschillen in 2021 ten opzichte van nul behandelde geschillen in 2020). Het aantal ingediende Awb-bezwaarschriften voor de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en de eerste cao-Werken voor Waterschappen per 1-1-2020 lag echter aanzienlijk hoger dan het aantal ingediende geschillen bij de geschillencommissie vanaf die datum. Het is voor de commissie lastig te beoordelen of het nog steeds beperkt aantal aan de commissie voorgelegde geschillen als een positief signaal kan worden opgevat (de cao roept niet veel geschillen op dan wel partijen lossen hun geschillen op zonder tussenkomst van de commissie) of dat het een teken is dat de geschillencommissie (nog) niet voldoende gevonden wordt door de medewerkers van de diverse waterschappen dan wel meer de gang naar de kantonrechter wordt bewandeld. Hierover is ook gesproken in de evaluatie tussen werkgevers, vakbonden, de VWWV en de geschillencommissie in juli 2021. Afsproken is om nog eens aandacht te vragen voor het bestaan van de geschillencommissie aan de bij de VWWV aangesloten organisaties.