

BINDEND ADVIES VASTE COMMISSIE CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL

Inzake:

(WERKNEMER)

Verzoeker

tegen:

(OMROEPWERKGEVER)

Verweerster

1. Taak en samenstelling van de Vaste Commissie

- 1.1. Krachtens artikel 49 lid 1 van de CAO voor het Omroep personeel heeft de Commissie tot doel een juiste en eenvormige toepassing van deze CAO te bevorderen en is de Vaste Commissie ter voorkoming en beslechting van geschillen omtrent de uitleg van die CAO ingesteld.
- 1.2. Ingevolge artikel 49 lid 2 van de CAO voor het Omroep personeel heeft de Vaste Commissie tot taak alle geschillen over de uitleg van de bepalingen van de CAO voor het Omroep personeel te beslechten middels bindend advies, uitgezonderd geschillen inzake functiewaardering.
- 1.3. De Vaste Commissie bestaat uit vijf leden: twee leden zijn aangewezen door de werknemersorganisaties als zodanig hebben in dit geschil zitting gehad de heer M. Kothman en mevrouw A. Bulsink; twee leden zijn aangewezen door de werkgevers als zodanig hebben in dit geschil zitting gehad mevrouw mr. A.S. van Lijf en mevrouw A.J Horden. de werknemersorganisaties en de werkgevers hebben gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter aangewezen als zodanig heeft in dit geschil zitting gehad de heer mr. A. L. Asscher. Mw. mr. A.S. van Lijf is tevens opgetreden als ambtelijk secretaris.

2. De procedure

- 2.1. Per e-mail gedateerd 2 juli 2013 heeft (WERKNEMER) zich gewend tot de Vaste Commissie CAO voor het Omroep personeel. (WERKNEMER) verzoekt de Commissie een bindend advies te geven met betrekking tot de uitleg van 47, vijfde juncto artikel 34, achtste lid CAO.

Bij e-mail d.d. 8 juli 2013 heeft (OMROEPWERKGEVER) een schriftelijke reactie ingediend bij de Commissie.

(WERKNEMER) heeft per e-mail d.d. 21 augustus 2013 op deze reactie van de (OMROEPWERKGEVER) gereageerd. Per e-mail gedateerd 5 september 2013 heeft (OMROEPWERKGEVER) een laatste reactie ingediend.

Op vrijdag 27 september 2013 heeft de Vaste Commissie partijen in de hierboven vermelde samenstelling gehoord. Bij deze hoorzitting zijn aanwezig geweest: (WERKNEMER) en X en namens de (OMROEPWERKGEVER), X en X.

3. Het standpunt van partijen, kort samengevat

- 3.1. (WERKNEMER) verzoekt de Commissie aan te geven of een werkgever al dan niet gehouden is het salaris van een werknemer aan te vullen conform het bepaalde in artikel 34, achtste lid CAO voor het Omroepersoneel (hierna de CAO), in de situatie dat zijn/haar voormalige functie is vervallen en de nieuwe functie na een sollicitatie is verworven.

(OMROEPWERKGEVER) stelt dat het bepaalde in de artikelen 47 en 34 CAO niet los van artikel 6 Sociaal Plan Landelijke Publieke Omroepen (hierna het Sociaal Plan) geïnterpreteerd kan worden. Met verwijzing naar het bepaalde in artikel 6 van het Sociaal Plan heeft de (OMROEPWERKGEVER) gesteld dat een aanspraak op aanvulling als bedoeld in artikel 34, achtste lid CAO in deze situatie niet aan de orde is. De (OMROEPWERKGEVER) heeft betoogd dat er een onderscheid gemaakt dient te worden tussen de volgende twee situaties;

1. Een werknemer wordt boventallig verklaard en hem of haar wordt een andere passende functie aangeboden. Dit is een afdwingbare herplaatsing. Indien een werknemer de betreffende functie weigert, dan komt hij of zij niet meer in aanmerking voor de voorzieningen uit het Sociaal Plan. Aanvaardt de werknemer de passende functie dan heeft dit tot gevolg dat de CAO-bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing (artikel 47 en 48) van toepassing zijn en het salaris indien lager dan het aan de vervallen functie verbonden salaris, conform het bepaalde in artikel 34, achtste lid CAO wordt aangevuld.
2. Indien een werknemer na boventallig te zijn verklaard, solliciteert op een functie in een lagere salarisschaal, dan is dit zijn of haar eigen keuze. De werknemer kan van sollicitatie afzien en kiezen voor de voorzieningen uit het Sociaal Plan. In dit geval zijn de artikelen 47 en 48 CAO niet van toepassing en wordt een eventueel lager salaris niet conform artikel 34, achtste lid CAO aangevuld.

Een uitleg inhoudende dat er in beide situaties een aanspraak bestaat op de arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing conform de CAO resulteert naar het oordeel van de (OMROEPWERKGEVER) in rechtsongelijkheid. Medewerkers die 'gedwongen' passend werk hebben moeten aanvaarden hebben niet de keuze tussen een baan of de vergoeding in-gevolge het Sociaal Plan. Bovendien zou een werknemer kunnen solliciteren op een baan in bijvoorbeeld klasse F, terwijl zijn of haar voormalige functie was ingedeeld in klasse H. Ingevolge artikel 24, achtste lid zou deze werknemer tot maximaal 38 maanden aanspraak kunnen maken op een aanvulling tot 90% van zijn of haar H-salaris.

Tot slot heeft de (OMROEPWERKGEVER) nog opgemerkt dat de Vaste Commissie er voor dient te waken dat artikelen uit de CAO te extensief uitgelegd worden.

(WERKNEMER) heeft naar voren gebracht dat de (OMROEPWERKGEVER) een groot verschil maakt tussen een boventallige werknemer die vrijwillig solliciteert en een boventallige werknemer die gedwongen wordt geplaatst. De rechtsongelijkheid waar de (OMROEPWERKGEVER) op doelt brengt echter weer met zich mee dat een boventallige werknemer die solliciteert minder salaris ontvangt dan een boventallige werknemer die in een passende functie wordt geplaatst. Ook dat is rechtsongelijkheid.

Het gaat voorts in het kader van artikel 34 om plaatsing in een 'passende functie'. Het begrip 'passende functie' wordt in bijlage I van de CAO gedefinieerd als een functie die niet meer dan één salarisschaal lager is. De aanvullingsregeling is derhalve niet van toepassing op een boventallige in H, die op een functie in F solliciteert. Die functie is niet passend als bedoeld in de CAO.

4. Beoordeling door de Vaste Commissie

- 4.1. De Vaste Commissie is uitsluitend bevoegd om geschillen over de uitleg van de CAO te beoordelen, niet om een oordeel te geven over de toepassing van die CAO.
- 4.2. De Vaste Commissie stelt vast, dat het in casu gaat om een uitleg van het bepaalde in artikel 47 juncto artikel 34, achtste lid CAO.

De artikelen 47 en 34, achtste lid CAO luiden als volgt:

ARTIKEL 47: PLAATSING IN EEN ANDERE FUNCTIE

1. Initiatief

Het initiatief tot plaatsing in een andere functie bij de werkgever kan uitgaan van zowel de werkgever als van de bij de reorganisatie betrokken werknemer.

2. Voorrang bij vacatures

*Bij vervulling van vacatures wordt voorrang gegeven aan de werknemer die invloed ondervindt dan wel zal ondervinden van de reorganisatie(s).
Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat de betrokken werknemer geschikt is voor de functie of deze geschiktheid op redelijke termijn kan verwerven.*

3. Zoeken naar andere functie

In gevallen waarin de betrokken werknemer niet geschikt blijkt te zijn voor de nieuwe functie, en niet binnen redelijke termijn die geschiktheid kan verwerven, zal dat aan hem worden medegedeeld. Vervolgens zal opnieuw naar een andere functie voor hem worden gezocht.

Ook de werknemer kan hiertoe het initiatief nemen en om plaatsing in wederom een andere functie verzoeken.

5. Passende functie / ontplooiingsmogelijkheden / onderlinge verhoudingen

Rekening houdend met de bekwaamheden en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer geschiedt plaatsing zoveel mogelijk in een andere passende functie. Hierbij wordt ook gelet op de ontplooiingsmogelijkheden die de betrokken werknemer in zijn nieuwe functie heeft, alsmede op de onderlinge verhoudingen binnen de dienst of afdeling waarin de betrokkene kan worden geplaatst.

5. Saliëring bij plaatsing in andere functie bij eigen werkgever

1. De werknemer die tengevolge van reorganisatie in een andere functie bij de eigen werkgever wordt geplaatst, ontvangt vanaf de eerste dag waarop hij de functie gaat vervullen het bij die functie behorende salaris. Indien dit salaris lager is dan het tot dusver door de werknemer verdiende salaris ontvangt de werknemer hier de aanvulling op als bedoeld in lid 8 tot en met lid 12 van de regeling Reïntegratie bij functieongeschiktheid (artikel 34 van deze CAO).

ARTIKEL 34: REGELING REÏNTEGRATIE BIJ FUNCTIEONGESCHIKTHEID

(...)

8. De werkgever verstrekt de werknemer een periodieke aanvulling op de inkomsten van de werknemer uit vervangende werkzaamheden en/of wettelijke uitkering tot 90% van zijn laatst verdiende bruto salaris.

9. De aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal de periode die gelijk is aan het tijdvak dat de werknemer recht heeft op een loongerateerde WW-uitkering, met dien verstande dat deze periode voor werknemers met maximaal vijf volledige dienstjaren bij werkgever, maximaal twaalf maanden zal bedragen

(....)

- 5.1. De (OMROEPWERKGEVER) heeft terecht vastgesteld dat een boventallige werknemer die in het kader van de reorganisatie van de (OMROEPWERKGEVER) ingevolge artikel 6 van het Sociaal Plan een passende functie wordt aangeboden op grond van genoemde bepaling uit het Sociaal Plan geen keuze heeft tussen het aanvaarden van die functie

of het maken van een aanspraak op de voorzieningen uit het Sociaal Plan. Een werknemer die in het kader van de reorganisatie van de (OMROEPWERKGEVER) geen aanbod voor een passende functie heeft gekregen heeft wel de mogelijkheid te kiezen voor toepassing van het Sociaal Plan, maar kan ook solliciteren op een opengestelde functies. Er is dus op grond van het Sociaal Plan inderdaad sprake van een verschil in rechtspositie.

(WERKNEMER) heeft aangegeven dat de uitleg van de (OMROEPWERKGEVER) van genoemde CAO-bepalingen tot gevolg heeft, dat een werknemer die een passende functie krijgt aangeboden wel aanspraak heeft op de aanvullingsregeling ingevolge artikel 34, achtste lid CAO. De werknemer die solliciteert niet. Ook dit is een verschil in rechtspositie.

Het door de dat (OMROEPWERKGEVER) geschetste verschil in rechtspositie vloeit voort uit het Sociaal Plan.

De Commissie merkt allereerst op, dat verschillen in rechtspositie inherent zijn aan een reorganisatie. De ene werknemer houdt zijn baan, een andere werknemer verliest zijn functie, maar verwerft alsnog een passende functie bij zijn eigen werkgever, door plaatsing door zijn werkgever of na sollicitatie, een derde werknemer verliest zijn functie en verwerft geen andere passende functie en moet op zoek naar een baan elders.

De Commissie wijst er voorts op, dat uit niets blijkt dat het Sociaal Plan heeft beoogd de rechten van werknemers voortvloeiend uit de CAO te beperken.

De Commissie overweegt, dat in het kader van een reorganisatie de inspanningen van zowel werkgevers als werknemers in eerste instantie gericht dienen te zijn op het voorkomen van ontslag. Dit principe komt tot uitdrukking in de consequentie die artikel 6 Sociaal Plan verbindt aan het weigeren van een aanbod voor een passende functie. Hetzelfde principe komt tot uitdrukking in artikel 47 CAO.

In het eerste lid van dit artikel wordt bepaald, dat *het initiatief tot plaatsing in een andere functie bij de werkgever kan uitgaan van zowel de werkgever als van de bij de reorganisatie betrokken werknemer.*

Een sollicitatie van een - in het kader van een reorganisatie boventallig verklaarde - werknemer naar een openstaande vacature geldt, indien de werknemer de functie ook verwerft, zonder meer als een plaatsing op initiatief van de werknemer, als bedoeld in artikel 47, eerste lid CAO.

Het is derhalve niet relevant of het initiatief voor plaatsing van de werkgever of werknemer is gekomen. Hiermee wordt voorkomen, dat de rechtsongelijkheid optreedt waar (WERKNEMER) op heeft gewezen, te weten, dat het salaris van de ene werknemer die na verlies van zijn functie een andere passende uitoefent wel wordt aangevuld en van de andere werknemer niet en overigens heft dit de rechtsongelijkheid waar de (OMROEP-

WERKGEVER) op heeft gewezen op. Een na sollicitatie succesvol geplaatste werknemer verliest immers eveneens het recht op een afvloeiingsregeling.

In de situatie dat een boventallige werknemer een functie heeft verworven na sollicitatie is de aanvullingsregeling van artikel 34, achtste lid CAO naar het oordeel van de Commissie dan ook onverminderd van toepassing.

De Commissie merkt tot slot op de opmerking van de (OMROEPWERKGEVER), dat de Vaste Commissie er voor dient te waken dat artikelen niet te extensief worden uitgelegd naast zich neer te leggen. De opdracht van de Commissie is geschillen over de uitleg van de bepalingen in de CAO te beslechten door bindend te adviseren over een naar het oordeel van de Commissie juiste uitleg er van.

Bindend advies

De Vaste Commissie CAO voor het Omroep personeel oordeelt dat artikel 47 jo. artikel 34, achtste lid CAO voor het Omroep personeel van toepassing is op een werknemer die in het kader van een reorganisatie zijn of haar functie verliest en door de werkgever in een andere passende functie wordt geplaatst. De wijze waarop een boventallige werknemer een nieuwe functie bij de eigen werkgever verwerft (door een aanbod van zijn werkgever van een passende functie of door plaatsing na een sollicitatie op een passende functie) is daarbij niet van betekenis.

Deze uitleg geldt conform het bepaalde in artikel 49, tweede lid CAO voor het Omroep personeel als bindend advies en laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om verder over de toepassing van de CAO te oordelen.

Aldus vastgesteld door mr. A.L. Asscher, mevrouw A.J. Horden, mevrouw mr. A.S. van Lijf, de heer M. A. M. Kothman en mevrouw A. Bulsink en op 8 november 2013 aan partijen verzonden.

De Vaste Commissie voor de CAO voor het Omroep personeel, namens hen

A.S. van Lijf

Secretaris