

# Hoofdstuk 26. Overleg tussen vakbonden en werkgever

## § 26.1 Sectoroverleg Rijk (SOR)

### Aan het Sectoroverleg Rijk (SOR) nemen deel:

- Vertegenwoordigers van de vakbonden FNV, CMHF, CNV Connectief en het Ambtenarencentrum. Ook kunnen andere representatieve vakbonden tot het overleg worden toegelaten.
- Vertegenwoordigers van de Staat.

### Samenstelling van het Sectoroverleg Rijk

- Het overleg wordt voorgezeten door de bewindspersoon die deze cao namens de Staat heeft gesloten met de vakbonden. Deze is bevoegd het voorzitterschap van het overleg op te dragen aan een lid van de Topmanagementgroep als de aard van de te bespreken onderwerpen dit toelaat.
- De voorzitter wordt in het overleg terzijde gestaan door een werkgeversdelegatie naar eigen keuze.
- Iedere vakbond kan twee vertegenwoordigers en twee plaatsvervangers aanwijzen als deelnemer aan het SOR.
- De voorzitter kan een vertegenwoordiger van de vakbond die tevens werknemer in de zin van deze cao is uitsluiten van deelname aan het overleg als de specifieke werkzaamheden van deze werknemer daartoe aanleiding geven. Voordat deze beslissing genomen kan worden, moet daarvoor eerst met de betreffende vakbond overleg worden gevoerd en aan de overige vakbonden advies worden gevraagd. Nadat een vertegenwoordiger is uitgesloten wijst de betreffende vakbond een nieuwe vertegenwoordiger of plaatsvervanger aan.

### Ondersteuning van het overleg

- Het secretariaat van het overleg wordt gevoerd door een door partijen in het SOR benoemde secretaris. Deze staat ten dienste van beide partijen van het overleg.
- Van het overleg wordt een verslag gemaakt door de secretaris.
- Als de vakbonden verzoeken om gebruik te maken van een ruimte in een gebouw van de rijksoverheid ten behoeve van een overleg zal de voorzitter daaraan zijn medewerking verlenen.

### Onderwerpen van overleg

Zowel de voorzitter als de vakbonden kunnen onderwerpen agenderen en voorstellen doen. Zij overleggen in ieder geval over:

- onderwerpen van algemeen belang voor de rechtstoestand van werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.
- (de regels van) het personeelsbeleid en mogelijke aanpassingen daarvan.
- de invoering van een nieuwe **collectieve afspraak**, een wijziging van een bestaande collectieve afspraak en het afschaffen van een collectieve afspraak.
- wetwijzigingen die gevolgen hebben voor werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de deze cao en/of gevolgen hebben voor bestaande afspraken uit deze cao. Uitgangspunt is dat de huidige aanspraken behouden blijven. Als dat niet kan, wordt overlegd over een mogelijke vervangende afspraak.

Het overleg heeft geen betrekking op onderwerpen die zijn voorbehouden aan het overleg in de **Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid**.

### **Besluitvorming in het overleg**

- Over onderwerpen waarover is bepaald dat daarover overleg moet plaatsvinden, kan pas een beslissing worden genomen nadat daarover is overlegd in het SOR.
- Voor invoering, wijziging of afschaffing van een collectieve afspraak is overeenstemming nodig tussen partijen in het SOR. Alleen collectieve afspraken, waarover met de vakbonden in het SOR overeenstemming is bereikt, kunnen worden uitgevoerd.
- Het standpunt en de overeenstemming met de vakbonden in het SOR wordt bepaald bij meerderheid van stemmen van de vakbonden. Iedere vakbond heeft één stem. Als de stemmen van de vakbonden staken beslist de voorzitter.
- Als het overleg niet ziet op een collectieve afspraak en de vakbonden daarover een standpunt innemen, bevestigen zij dat schriftelijk aan de voorzitter. Hierbij wordt desgewenst ook een samenvatting van de argumenten bij het standpunt gegeven. Als een minderheid van de vakbonden een ander standpunt inneemt, kunnen zij dat desgewenst ook vermelden. Als de voorzitter het standpunt van de vakbonden niet overneemt, dan worden de vakbonden daarover beargumenteerd op de hoogte gebracht.
- Bij een geschil tussen de partijen in het SOR gelden de cao-bepalingen over omgang met collectieve geschillen.

### **Organisatorische afspraken**

- De plaats, dag en uur van het overleg worden door de voorzitter in overleg met de vakbonden bepaald. De overleggen vinden gebruikelijk in Den Haag plaats.
- Als vertegenwoordigers van minimaal twee vakbonden in het SOR daarom verzoeken, moet binnen twee weken overleg plaatsvinden. Deze vertegenwoordigers geven bij hun verzoek het onderwerp van bespreking aan.
- Bij de behandeling van bepaalde onderwerpen kan op uitnodiging of met instemming van de voorzitter ook door andere (deskundige) personen aan het overleg worden deelgenomen.
- De vertegenwoordigers van de vakbonden in het SOR kunnen zich na overleg met de voorzitter in de vergadering voor de behandeling van een bepaald onderwerp laten bijstaan door een deskundige.
- Indien partijen het wenselijk vinden om voorbereidende besprekingen te voeren of om genomen besluiten uit te werken zal dit plaatsvinden in (een) werkgroep(en) met vertegenwoordigers van beide partijen in het overleg. De ondersteuning van het overleg en de mogelijkheden voor deelname door deskundigen gelden ook voor deze werkgroepen.
- Soms kan geheimhouding van hetgeen in het SOR wordt besproken nodig zijn. Als dat zo is zal de voorzitter dit overleggen met de vakbonden.

### **Verplichtingen vakbonden vanwege deelname SOR**

- De vakbonden die deelnemen aan het SOR maken hun statuten en huishoudelijke reglementen en de daarin aangebrachte wijzigingen bekend aan de voorzitter.
- De vakbonden die deelnemen aan het SOR melden jaarlijks hun ledental onder de werknemers op wie deze cao van toepassing is aan de voorzitter.

## **§ 26.2 Decentraal georganiseerd overleg (DGO)**

### **Deelnemers aan het decentraal georganiseerd overleg (DGO)**

- Het decentraal georganiseerd overleg (DGO) wordt gevoerd door de werkgever en de vakbonden.
- Het overleg wordt voorgezeten door de hoogste ambtelijk leidinggevende van de organisatie of het organisatieonderdeel van de werkgever.
- De voorzitter nodigt voor het overleg in het DGO de vakbonden FNV, CMHF, CNV Connectief en Ambtenarencentrum uit. Ook kunnen andere representatieve vakbonden worden toegelaten.
- Wanneer een vakbond deelneemt aan de onderhandelingen over de CAO Rijk kan deze vakbond deelnemen aan het DGO.
- Elke deelnemende vakbond wijst vertegenwoordigers aan die deelnemen aan het overleg.
- De voorzitter kan een vertegenwoordiger van de vakbond die tevens als werknemer werkzaam is bij de organisatie van de werkgever, uitsluiten van het DGO als de specifieke werkzaamheden van deze werknemer daartoe aanleiding geven. Het bestuur van de vakbond wordt vooraf in de gelegenheid gesteld om op het voornemen tot uitsluiten te reageren.

### Onderwerpen van overleg

- Het overleg kan gaan over wensen tot invoering van een nieuwe **collectieve afspraak**, een wijziging van een bestaande collectieve afspraak of afschaffing van een collectieve afspraak in het personeelsreglement van de organisatie.
- De groepsgewijze inzet van uitzendkrachten in geval van piekbelasting, tenzij daarover wordt overlegd met de ondernemingsraad.
- Daarnaast overlegt de voorzitter in het DGO met de vakbonden over belangrijke reorganisaties binnen de organisatie. Het overleg concentreert zich daarbij op de rechtspositionele en sociale gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers. De voorzitter informeert de vakbonden daartoe over een voornemen tot een belangrijke wijziging in de organisatie.
- Het overleg heeft geen betrekking op de onderwerpen die voorbehouden zijn aan het overleg in het SOR. Een specifieke decentrale situatie kan wel aanleiding zijn tot overleg en een aanvullende collectieve afspraak als deze cao daar de ruimte voor geeft.

### Aanvullende of afwijkende collectieve afspraken van de cao

- In deze cao is **in een aantal artikelen** de mogelijkheid gegeven dat de werkgever daarover met vakbonden in het DGO aanvullende of afwijkende afspraken kan maken.
- Voor onderwerpen waarover in deze cao geen arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken kunnen op decentraal niveau ook afspraken worden gemaakt. Dit betreft in ieder geval:
  - o het verstrekken van een toelage of eenmalige uitkering en
  - o het verstrekken van een schadeloosstelling, kostenvergoeding of een andere financiële tegemoetkoming aan een groep van werknemers. Voorwaarden daarbij zijn dat de afspraken:
    - o met vakbonden gemaakt worden en
    - o worden opgenomen in het **personeelsreglement** van de organisatie.
- Deze afspraken met de vakbonden in het personeelsreglement vormen voor de werknemers van de betreffende organisatie één geheel met deze cao.
- Collectieve afspraken met ondernemingsraden zullen ook worden opgenomen in het personeelsreglement voor zover het onderwerpen betreft waarvoor wettelijke bepalingen en deze cao daarvoor de mogelijkheid laten.
- Over nieuwe onderwerpen die niet in deze cao zijn geregeld en
  - o waarvan deze paragraaf niet regelt dat daarover met vakbonden afspraken gemaakt moeten worden en
  - o die niet arbeidsvoorwaardelijk van aard zijn overleggen werkgever, vakbonden in het DGO en de ondernemingsraad gezamenlijk waar collectieve afspraken over dat onderwerp gemaakt zullen worden. Een eventueel geschil daarover wordt voorgelegd aan de **Advies- en Arbitragecommissie**.

### Besluitvorming in het overleg

- Voor invoering, wijziging of afschaffing van een collectieve afspraak, is overeenstemming nodig tussen partijen in het DGO. Alleen collectieve afspraken, waarover met de vakbonden in het DGO overeenstemming is bereikt, kunnen worden uitgevoerd. Dit geldt niet voor collectieve afspraken tussen de werkgever en de ondernemingsraad conform de Wet op de ondernemingsraden.
- Het standpunt van en de overeenstemming met de vakbonden in het DGO wordt bepaald bij meerderheid van stemmen van de vakbonden. Iedere vakbond heeft één stem. Als de stemmen van de vakbonden staken beslist de voorzitter.
- Bij een geschil tussen de partijen in het DGO gelden de cao-bepalingen over omgang met collectieve geschillen.

## § 26.3 Overleg met vakbonden en medezeggenschap bij reorganisaties en toepassen VWNW-beleid

### Aanvang voorbereidende fase

Als een werkgever overweegt om voor zijn organisatie of voor een of meer onderdelen daarvan een **voorbereidende fase** te starten, dan moeten de vakbonden in het betreffende decentrale overleg en de betrokken ondernemingsraden daarover vooraf tijdig worden geïnformeerd.

Daarbij legt de werkgever aan de betrokken ondernemingsraden een globale beschrijving van de toekomstige organisatie voor. De betrokken ondernemingsraden krijgen de gelegenheid hun mening te geven over de hierbij betrokken functiegroepen en over de argumentatie van de werkgever waarom er functies zullen verdwijnen.

Vervolgens legt de werkgever de globale beschrijving van de toekomstige organisatie samen met de mening van de betrokken ondernemingsraden daarover voor aan de vakbonden. De werkgever geeft de vakbonden gelegenheid te adviseren over de omvang van de aangewezen groep en over de duur van de voorbereidende fase. De werkgever kan alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de vakbonden.

De werkgever betreft de vakbonden bij de voorlichting van de betrokken werknemers over de voorbereidende fase en bij de manier waarop die werknemers tijdens de voorbereidende fase worden begeleid.

### Vorbereidende fase bij wijziging werklocatie vanwege toename reistijd

Als een werkgever een werklocatie verhuist naar een andere locatie, wordt in het betrokken decentrale overleg met de vakbonden vastgesteld of sprake is van **meer dan een half uur reistijd** tussen de nieuwe en de oorspronkelijke locatie. Hierbij is onderwerp van overleg op welke wijze de reistijd wordt vastgesteld en van welk gebruikelijk vervoermiddel daarbij wordt uitgegaan.

### Overslaan voorbereidende fase

Als een werkgever overweegt over te gaan tot een reorganisatie zonder dat daar een voorbereidende fase aan vooraf gaat, dan wordt een voorstel daartoe voorgelegd aan de vakbonden en worden zij in de gelegenheid gesteld daarover advies uit te brengen. Als de werkgever en vakbonden het niet eens worden over het overslaan van de voorbereidende fase, dan wordt het geschil daarover voorgelegd aan het Sectoroverleg Rijk. Daar wordt over het overslaan van de voorbereidende fase besloten. Als partijen in het Sectoroverleg Rijk het hierover niet eens kunnen worden, wordt het verschil van mening daarover voorgelegd aan de **Advies- en Arbitragecommissie**.

## Aanvang reorganisatie

Als een werkgever overweegt om de organisatie of een of meer onderdelen daarvan te reorganiseren, dat moeten de vakbonden en de betrokken ondernemingsraden daarover vooraf tijdig worden geïnformeerd. Voor ondernemingsraden geldt daarnaast uiteraard het **wettelijke adviesrecht** bij een voorgenomen beslissing tot een belangrijke wijziging in de organisatie. Daarnaast zijn binnen de organisatie mogelijk afspraken over het reorganisatieproces gemaakt die moeten worden toegepast.

## Maatwerk in VWNW-beleid voor groepen

Afwijken van VWNW-beleid voor groepen werknemers is alleen mogelijk voor de onderstaande onderwerpen en is alleen mogelijk als daarmee minimaal twee vakbonden instemmen.

Een werkgever kan de vakbonden voorstellen dat:

- de werknemers in de aangewezen groep niet worden verplicht om een **VWNW-onderzoek** te doen.
- voor de VWNW-kandidaten afwijkende regels nodig zijn voor het plaatsingsbereik en/of voor de VWNW-voorzieningen. Als de vakbonden daarmee instemmen wordt vastgelegd welke kenmerken van de doelgroep en welke specifieke omstandigheden bij de reorganisatie reden zijn voor een afwijking van het VWNW-beleid op deze onderdelen. De beoogde afwijking kan pas worden vastgesteld nadat deze ter toetsing is voorgelegd aan het Sectoroverleg Rijk.
- VWNW-kandidaten geen recht hebben om hun stimuleringspremie te ruilen voor een verlofperiode.

Een werkgever die voor 1 januari 2020 geen Regeling toepassing Regeling uitruil stimuleringspremie voor buitengewoon verlof had, maar het VWNW-beleid wel heeft toegepast, heeft geen instemming van vakbonden nodig om in het personeelsreglement van de organisatie op te nemen dat VWNW-kandidaten geen recht hebben om hun stimuleringspremie te ruilen voor een verlofperiode.

## Outsourcing van taken

Als:

- een organisatie of organisatieonderdeel wordt geprivatiseerd of verzelfstandigd of
- als werkzaamheden daarvan worden uitbesteed of overgedragen aan een overheidsorganisatie buiten de sector Rijk,

spreekt een werkgever met de vakbonden een sociaal plan af.

## § 26.4 Omgang met collectieve geschillen

Partijen streven naar een overlegklimaat waarin partijen constructief overleg voeren en daarbij ingaan op elkaars argumenten en rekening houden met elkaars belangen. Het overleg is gericht op het bereiken van overeenstemming met een evenwichtige uitkomst voor beide partijen. Dit streven sluit niet uit dat er toch geschillen ontstaan. Om het overlegklimaat daaronder zo min mogelijk te laten lijden, zijn de volgende afspraken gemaakt over de omgang met dergelijke geschillen.

### Interpretatiecommissie

De tekst van deze cao kan aanleiding geven tot een verschil van mening over de juiste toepassing van de daarin opgenomen afspraken. Vakbonden en werkgever kunnen dergelijke verschillen van mening voorleggen aan de interpretatiecommissie.

De interpretatiecommissie bestaat uit een gelijk aantal leden namens vakbonden en werkgever en wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter.

Hoe een verschil van mening kan worden voorgelegd aan de interpretatiecommissie en hoe de commissie daarmee omgaat leest u hier<sup>1</sup>.

De interpretatiecommissie brengt jaarlijks een verslag uit over de werkzaamheden en aard van de behandelde zaken en publiceert de uitspraken over voorgelegde zaken geanonimiseerd op de eigen website.



<sup>1</sup> Op een later moment kunt u hier lezen hoe u een verschil van mening voorlegt aan de interpretatiecommissie en hoe de commissie daarmee omgaat.

## Collectieve geschillen over arbeidsvoorwaardenvorming

Vakbonden en werkgever kunnen op het terrein van collectieve arbeidsvoorwaarden ook een verschil van mening hebben over andere onderwerpen dan de juiste toepassing van de cao-afspraken. Dit kan aan de orde zijn bij overleg over het realiseren van een nieuwe arbeidsvoorwaarde of over aanpassing van een bestaande arbeidsvoorwaarde. Voor geschillen die hierbij ontstaan zijn de volgende opties beschikbaar. De keuze voor een optie zal afhankelijk zal zijn van de aard van het geschil en de inschatting van partijen over de beste werkwijze:

- Geschillen op decentraal niveau kunnen worden voorgelegd aan het Sectoroverleg Rijk door een of beide partijen bij het geschil
- Geschillen op decentraal en sectorniveau kunnen door partijen in het geschil gezamenlijk worden voorgelegd aan een individuele bemiddelaar
- Geschillen op decentraal en sectorniveau kunnen door een of beide partijen bij het geschil worden voorgelegd aan de **Advies- en Arbitragecommissie (AAC)** voor een adviesaanvraag, of door partijen gezamenlijk voor een bindende uitspraak. Hoe een geschil kan worden voorgelegd aan de AAC en hoe de commissie daarmee omgaat, staat in **bijlage 18** van de cao.
- Geschillen op decentraal en sectorniveau kunnen door een partij bij het geschil ook worden voorgelegd aan de kantonrechter. Voor geschillen op decentraal niveau geldt daarbij dat het geschil eerst wordt voorgelegd aan het Sectoroverleg Rijk. Voorleggen aan de kantonrechter kan zowel nadat andere opties voor het oplossen van het geschil niet tot resultaat hebben geleid maar ook direct als de beste route worden gekozen.