



# Geschillencommissie ACRU

**De wijze waarop geschillen tussen een werknemer en de werkgever binnen de sector Rijk worden afgehandeld, is per 1 januari 2020 sterk veranderd. In deze factsheet wordt beschreven welke mogelijkheden de werknemer en de werkgever hebben om (potentiële) geschillen op te lossen over de toepassing van de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU) bij uitzendingen naar een post en de CAO Rijk bij uitzendingen naar het Caribisch deel van het Koninkrijk.**

**Ook wordt beschreven hoe de bezwaren worden behandeld van ambtenaren van buiten de sector Rijk tegen het overeenkomstig toepassen van de uitzendregelingen van de sector Rijk.**

## Geschillen onder het private arbeidsrecht

Voor werknemers binnen de sector Rijk die worden uitgezonden naar een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland (een post) geldt vanaf 1 januari 2020 - in aanvulling op de CAO Rijk - de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU). De ACRU regelt de bijzondere aanspraken van deze werknemers voorafgaand aan, tijdens en na afloop van hun plaatsing bij een post.

Voor werknemers binnen de sector Rijk die worden uitgezonden naar het Caribisch deel van het Koninkrijk gelden vanaf 1 januari 2020 op grond van de CAO Rijk het *Voorzieningenstelsel Uitzendingen Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties* (VUBZK) en de *Regeling vergoedingen bij uitzending deskundigen voor korte duur naar het Caribisch deel van het Koninkrijk 2013* (KU) zoals opgenomen in de CAO Rijk. Het VUBZK en de KU regelen de bijzondere aanspraken van deze werknemers voorafgaand aan, tijdens en na afloop van hun uitzending.

Verder is het private arbeidsrecht vanaf 1 januari 2020 op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever van toepassing. Dit betekent onder meer dat de werknemer een conflict met de werkgever kan voorleggen aan de kantonrechter.

Niet langer geldt dat de werknemer binnen zes weken tegen een besluit of handeling bezwaar kan

maken bij de werkgever en binnen zes weken beroep kan instellen bij de bestuursrechter tegen de beslissing van de werkgever op het bezwaar.

Aangezien het de voorkeur heeft om (potentiële) conflicten zo veel mogelijk in onderling overleg op te lossen, zodat een gang naar de kantonrechter kan worden voorkomen, zijn in de CAO Rijk en de ACRU door de werkgever met de vakbonden afspraken gemaakt over de wijze waarop geschillen, zonder tussenkomst van de kantonrechter, kunnen worden beslecht.

## Geschillencommissie ACRU

Alle werknemers voor wie de ACRU geldt, kunnen direct bij de Geschillencommissie ACRU terecht bij een (potentieel) verschil van mening met de werkgever over de toepassing van de ACRU.

Alle werknemers binnen de sector Rijk die naar het Caribisch deel van het Koninkrijk worden uitgezonden, kunnen direct bij de Geschillencommissie ACRU terecht bij een (potentieel) verschil van mening met de werkgever over de toepassing van het VUBZK of de KU.

Ook de werkgever kan zich in deze gevallen direct tot deze geschillencommissie wenden. De werkgever en de werknemer kunnen dat ook gezamenlijk doen.

Dit is geregeld in hoofdstuk 4 van de ACRU en hoofdstuk 24 van de CAO Rijk.

Tussenkomsst van het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA) is niet nodig.

### **Samenstelling commissie**

De Geschillencommissie ACRU is onafhankelijk en bestaat uit een voorzitter, enkele plaatsvervangend voorzitters en een aantal leden namens de vakbonden en namens de werkgever (de Staat). De voorzitter en plaatsvervangend voorzitters van deze commissie zijn onafhankelijk en behoren tot de Nederlandse rechterlijke macht en zijn niet werkzaam onder het gezagsbereik van de werkgever of van een vakbond en waren dat de afgelopen twee jaar ook niet.

Het secretariaat van deze commissie is ondergebracht bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

### **Indiening van het geschil**

De werknemer legt het geschil per e-mail of post voor aan de Geschillencommissie ACRU. Deze commissie is bereikbaar via [GCA@minbuza.nl](mailto:GCA@minbuza.nl).

### **Uitspraak**

Een uitspraak van de Geschillencommissie ACRU is afhankelijk van de aard van het voorgelegde meningsverschil. De uitspraak kan bijvoorbeeld een voorgestelde oplossing zijn, maar ook een beslechting van het geschil in het voordeel van de werknemer of van de werkgever. Het is de bedoeling dat beide partijen de uitspraak van deze geschillencommissies zoveel mogelijk volgen. De uitspraak is echter niet bindend.

Ongeacht binnen welk onderdeel van de sector Rijk de werknemer werkzaam is, is het aan de (plaatsvervangend) secretaris-generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken om binnen een redelijke termijn namens de werkgever een beslissing te nemen naar aanleiding van de uitspraak van de Geschillencommissie ACRU betreffende de toepassing van de ACRU. Als de beslissing afwijkt van de uitspraak van de geschillencommissie dan wordt die beslissing deugdelijk gemotiveerd.

### **Geen kosten**

Voor de werknemer en de werkgever zijn geen kosten verbonden aan het inschakelen van de Geschillencommissie ACRU.

### **Laten bijstaan**

De werknemer kan zich bij de Geschillencommissie ACRU (op eigen kosten) laten bijstaan. De werkgever laat zich bijstaan door een jurist van 3W (Wereld Wijd Werken). 3W is de Rijksbrede shared service organisatie (SSO) voor

medewerkers die voor de Nederlandse overheid wonen, werken of reizen in het buitenland. 3W valt onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

### **Reglement**

De werkwijze van de Geschillencommissie ACRU is vastgelegd in een reglement. Dit reglement is te vinden op [www.caorijk.nl](http://www.caorijk.nl). Daar is ook de ACRU en de CAO Rijk te vinden.

### **Kantonrechter**

De keuze om een verschil van mening voor te leggen aan de Geschillencommissie ACRU heeft geen gevolgen voor de mogelijkheid om het verschil van mening voor te leggen aan de kantonrechter.

Het is dus niet verplicht om een verschil van mening eerst aan deze commissie voor te leggen. Het kan ook direct aan de kantonrechter worden voorgelegd.

Ook nadat de Geschillencommissie ACRU uitspraak heeft gedaan, kan het verschil van mening nog worden voorgelegd aan de kantonrechter.

De termijn waarbinnen en de wijze waarop een verschil van mening aan de kantonrechter kan worden voorgelegd, verschilt per onderwerp. Anders dan in het bestuursrecht, kent het private arbeidsrecht geen strikte bezwaar- en beroepstermijn van zes weken. Over het algemeen geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Bespreek de mogelijkheden en aandachtspunten met iemand die goed bekend is met het private arbeidsrecht.

### **Uitgezonden medewerkers met een ambtelijke aanstelling**

Voor medewerkers met een ambtelijke aanstelling voor wie de CAO Rijk en de ACRU niet gelden en die door hun werkgever worden uitgezonden naar een post of naar het Caribisch deel van het Koninkrijk, geldt dat de Geschillencommissie ACRU voor hen zal optreden als adviescommissie als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht. De Geschillencommissie ACRU zal op grond van die wet adviseren over bezwaren van deze medewerkers over de overeenkomstige toepassing door hun werkgever van de ACRU bij uitzending naar een post en van het VUBZK en de KU bij een uitzending naar het Caribisch deel van het Koninkrijk. Dit geldt met name voor ambtenaren van politie en van het Ministerie van Defensie. Ook adviseert de Geschillencommissie ACRU over de toepassing op rechterlijke ambtenaren van het *Voorzieningsstelsel Buitenlandtoeslagen Rechterlijke Ambtenaren* (VBRA).

Voor deze medewerkers geldt dat de bestuursrechter en daarna eventueel de Centrale Raad van Beroep over hun bezwaar oordeelt maar pas nadat zij deze voor hen verplichte bezwaarschriftenprocedure hebben doorlopen. Zij kunnen een bezwaar indienen binnen zes weken nadat een besluit aan hen bekend is gemaakt. De bezwarenprocedure is vergelijkbaar met de hierboven beschreven geschillenprocedure die geldt voor de werknemers in de sector Rijk. Betrokkenen dienen hun bezwaarschrift rechtstreeks in bij de Geschillencommissie ACRU en de juristen van 3W staan hun werkgever bij. De beslissing op bezwaar wordt - namens de werkgever door wie zij zijn aangesteld - genomen door de (plaatsvervangend) secretaris-generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, na daarover geadviseerd te zijn door de Geschillencommissie ACRU.

### Contact

Neem contact op met de Geschillencommissie ACRU door te mailen naar [GCA@minbuza.nl](mailto:GCA@minbuza.nl).

Deze factsheet is opgesteld door de Hoofddirectie Personeel en Organisatie van het Ministerie van Buitenlandse Zaken

Maart 2021

*Deze factsheet is zorgvuldig opgesteld. Er zijn echter geen garanties dat de informatie volledig en actueel is en om die reden kunnen geen rechten worden ontleend aan de inhoud van deze factsheet. De werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van eventuele onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*