



## **Arbitrage inzake een geschil tussen de directie van de Stichting TwentseWelle en de werknemersdelegatie**

De directie van de Stichting TwentseWelle en de vertegenwoordiger van de FNV hebben de Lokale Advies- en Arbitrage commissie (LAAC) verzocht om arbitrage.

### *I. Verzoek om arbitrage*

De directie van de Stichting TwentseWelle en de vertegenwoordiger van de FNV verschillen van inzicht over de overgangsregeling, die wordt getroffen naar aanleiding van het voornemen de Museum cao te gaan volgen. Het geschil heeft alleen betrekking op de vraag of hoofdstuk 10d van het Enschedese Arbeidsvoorwaardenreglement (EAR) van toepassing is op alle medewerkers of alleen op de medewerkers met een B3 status.

Ter beslechting van het hieruit voortvloeiende geschil is arbitrage gevraagd.

Zowel de directie als de FNV zijn gehoord tijdens een zitting van de LAAC, gehouden op dinsdag 24 september 2019 te Utrecht. Mevrouw H. Hoving was aanwezig namens de directie van de Stichting TwentseWelle. De FNV werd vertegenwoordigd door de heren Y. Bovenkerk (FNV Overheid) en W. Switters (personeelsvertegenwoordiging).

### *II. Het ontstaan van het geschil*

Het Museum TwentseWelle is een fusieorganisatie ontstaan in 2008. Het museum kent twee stichtingen, de Stichting TwentseWelle en de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle. De medewerkers in dienst van de Stichting TwentseWelle hebben een arbeidsverleden bij de gemeente Enschede. Zij hebben daardoor nog de ambtenarenstatus (B3) en op hen is de EAR van toepassing. De Stichting TwentseWelle is voor de medewerkers zelf-risicodragend; er worden geen premies afgedragen.

De medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle, die sinds 2004 bestaat, hebben geen relatie met de gemeente Enschede. Zij hebben niet de ambtenarenstatus, maar volgen de EAR op hoofdlijnen. Voor deze medewerkers worden premies afgedragen.

Het Museum TwentseWelle heeft het voornemen de Museum cao te volgen. Over de in dat verband noodzakelijk te treffen overgangsregeling is overleg gevoerd met de FNV. Dit overleg heeft geleid tot

overeenstemming met uitzondering van één punt. Dat betreft de vraag of hoofdstuk 10d van de EAR (Voorziening bij werkloosheid) al dan niet van toepassing is op alle medewerkers of alleen op medewerkers met de ambtenarenstatus ( in dienst van de Stichting TwentseWelle).

### *III. Standpunt directie*

De directie heeft toegelicht dat medewerkers van de Stichting TwentseWelle, die de ambtelijke status hebben, in de overgangsregeling Museum cao hun aanspraken op basis van hoofdstuk 10d EAR behouden. Dit geldt niet voor medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle. Deze stichting is in 2004 opgericht met het doel medewerkers in dienst te kunnen nemen zonder ambtelijke status. Voor de medewerkers van deze stichting wordt de EAR op hoofdlijnen toegepast. Een uitzondering geldt voor deelname aan de IZA-regeling (door veranderde wetgeving is dit verschil er inmiddels niet meer) en de toepassing van het bovenwettelijk deel van de wachtgelduitkering als bedoeld in hoofdstuk 10d van de EAR. De Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle is geen eigen risicodragers voor de WW. Er worden premies afgedragen. Volgens de directie hebben de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle daarom geen aanspraak op hoofdstuk 10d van de EAR en evenmin omdat zij niet de ambtelijke status (B3) hebben. De directie verwijst in dit verband naar een verslag van 2 juni 2006. Daaruit wordt het volgende geciteerd:

*“Voor de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen wordt wel de EAR toegepast met twee verschillen, namelijk geen deelname IZA ziektekostenverzekering (door veranderde wetgeving inmiddels geen verschil meer) en geen uitkering bovenwettelijk deel wachtgeld. Er is nog een derde verschil voor de werkgever: bij de B3-stichting is de werkgever eigen risicodragers voor de WW; bij de Stichting Personeelsbelangen is dit niet het geval. Voor werknemers is dit geen verschil, maar voor de werkgever is dit een verschil dat enorme financiële consequenties kan hebben. De Stichting Personeelsbelangen Stedelijke Musea was noodzakelijk omdat sinds 2004 geen medewerkers meer mogen worden benoemd met een zogenaamde B3 status).”*

De directie wijst er tenslotte op dat in het recente verleden conform gehandeld is bij het afsluiten van vaststellingsovereenkomsten en de toekenning van transitievergoedingen bij het beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Dit is volgens de directie ook geaccepteerd door juristen en het UWV.

### *IV. Standpunt FNV*

De FNV is van mening, dat hoofdstuk 10d van de EAR wel van toepassing is op de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle. Door de directie zou niet aangetoond kunnen worden dat in 2004 met (een vertegenwoordiging van) het personeel afgesproken zou zijn dat medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle slechts een beperkte aanspraak zouden kunnen maken op de EAR. Voor de FNV is niet duidelijk van welk overleg het verslag van 2 juni 2006 is opgesteld en of op dit punt overeenstemming is bereikt tussen de directie en (een vertegenwoordiging van) het personeel.

In individuele arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle is vastgelegd dat de EAR op hoofdlijnen wordt gevolgd. Volgens de FNV mag van een

werkgever verwacht worden dat in een arbeidsovereenkomst duidelijk wordt aangegeven welke rechten de medewerkers precies aan deze overeenkomst kunnen ontleen. Het kan volgens de FNV niet zou zijn dat de werkgever zichzelf ruimte verschaft om eenzijdig te bepalen welke bepalingen uit de collectieve rechtspositieregeling waarnaar verwezen wordt, wel of niet van toepassing zijn. De FNV vindt het verder niet relevant of de stichting wel of geen eigen risicodragers is voor een eventuele ontslaguitkering. Hoofdstuk 10d EAR bevat elementaire bepalingen met betrekking tot de begeleiding van werk naar werk en het verzachten van de financiële gevolgen van een reorganisatieontslag. Ook in het geval de medewerker enkel een beroep kan doen op hoofdzakelijke bepalingen uit de EAR, dan valt hoofdstuk 10d hier zeker onder.

Dat er in het verleden anders is gehandeld doet hier niets aan af volgens de FNV.

#### *V. Overwegingen*

De LAAC stelt vast dat overleg is gevoerd tussen de directie van Stichting TwentseWelle en de vertegenwoordiger van de FNV over een overgangsregeling in verband met het voornemen de Museum cao te gaan volgen en dat dit overleg in vrijwel alle opzichten tot overeenstemming heeft geleid. Op één punt bestaat verschil van mening. Dit betreft de vraag of hoofdstuk 10d EAR op alle medewerkers van toepassing moet zijn of alleen op de medewerkers met de ambtelijke status (B3), die in dienst zijn van de Stichting TwentseWelle. Volgens de directie geldt hoofdstuk 10d EAR niet voor medewerkers in dienst van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle.

De LAAC heeft er kennis van genomen dat in de individuele arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle aangegeven wordt dat de EAR “op hoofdlijnen” van toepassing is. Verder is in de statuten van de betreffende stichting (de meest recente versie dateert van 27 mei 2010) opgenomen dat getracht wordt het doel van de stichting te bereiken door “te bewerkstelligen dat ten aanzien van het huidige personeel van de Stichting TwentseWelle en het personeel dat in de toekomst zal worden aangenomen voor zover mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden, rechtspositieregelingen, bezoldigingen en pensioenvoorzieningen gelden”

De LAAC leidt hieruit af dat niet duidelijk geregeld is in hoeverre de EAR nu wel of niet van toepassing is op de medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle. Uit een verslag van 2 juni 2006 blijkt weliswaar dat er over gesproken is maar onduidelijk is of dit een verslag is van een overleg waarbij (een vertegenwoordiging van) het personeel betrokken is geweest en, zo ja, of overeenstemming is bereikt over het niet toepassen van hoofdstuk 10d EAR. Als dat het geval zou zijn geweest had, het in de rede gelegen om dit vervolgens te formaliseren in individuele arbeidsovereenkomsten. Vastgesteld kan worden dat een dergelijke clausule ontbreekt in de arbeidsovereenkomsten. Door na te laten aan te geven wat onder de EAR “op hoofdlijnen” wordt verstaan ontstaat onduidelijkheid. Het risico hiervan kan naar het oordeel van de LAAC redelijkerwijs niet afgewenteld worden op de medewerkers.

Hoofdstuk 10d EAR is een essentieel bestanddeel van de EAR en het ligt daarom voor de hand dit onderdeel van de EAR te rekenen tot de EAR “op hoofdlijnen”.

Dat bij eerdere beëindigingen van arbeidsovereenkomsten geen beroep is gedaan op hoofdstuk 10d EAR is geen reden andere medewerkers van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle dit recht

te ontzeggen. Het gegeven dat de betreffende stichting geen eigen risicodrager is voor de WW is evenmin een reden de toepassing van hoofdstuk 10d EAR uit te sluiten.

#### *VI. Uitspraak*

Oordelend naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid spreekt de LAAC uit, dat het standpunt van de FNV dat hoofdstuk 10d EAR ook van toepassing behoort te zijn op medewerkers in dienst van de Stichting Personeelsbelangen TwentseWelle niet als onredelijk kan worden beschouwd.

Aldus vastgesteld, 23 oktober 2019

prof. mr. P.F. van der Heijden, voorzitter

prof. mr. E. Verhulp, lid

drs. S. Janssen, lid

mr. B.H. Abbing, secretaris