

AAN: Het bestuur van de HBO-Raad  
De samenwerkende centrales van  
overheids- en onderwijspersoneel

AAC/95.095  
AAC.47

21 december 1995

*Onderwerp*  
Arbitrage inzake geschil  
HBO-Raad (AAC.47)

## **1. ONDERWERP VAN GESCHIL**

Het bestuur van de HBO-Raad en de samenwerkende centrales van overheids- en onderwijspersoneel als partijen betrokken bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs hebben de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst (Commissie Albeda) verzocht als arbiter op te treden in hun geschil over de totstandkoming van een nieuwe vakantieregeling (AAC/95.083/AAC.47).

Het onderwerp van final-offer arbitrage is de vakantieregeling voor HBO-personeel.

De Commissie is verzocht een oordeel te geven over de invulling van het cao-artikel K-2. Dat artikel luidt: “De op 31 december 1992 bestaande vakantieregelingen blijven van kracht tot en met 30 december 1995. De op 31 december 1992 bestaande vakantieregelingen ter zake van roostervrije dagen voortvloeiend uit een feitelijke werkweek van 40 uur (adv) blijven eveneens van kracht tot en met 30 december 1995.”

In de aanvraag van arbitrage merken partijen op dat zij bij het formuleren van het final-offer niet langer gehouden zijn aan de inhoud van het laatste bod dat de betreffende partij in het formele overleg heeft gedaan.

## **2. LOOP VAN HET OVERLEG**

Partijen zijn een cao-HBO overeengekomen, die loopt van 1 augustus 1993 tot en met 30 december 1995. In de pré-ambule is ten aanzien van de vakantie-regeling voor het personeel in het hoger beroepsonderwijs het volgende overeengekomen: “de bestaande vakantieregelingen blijven voor alle personeelscategorieën van kracht tot één dag voor de afloop van de cao (t/m 30-12-1995). De cao bevat de resultaatsverplichting dat cao-partijen voor 30 december een nieuwe landelijke vakantieregeling overeenkomen. Hiertoe wordt begin 1994 het overleg geopend. In bedoeld overleg wordt rekening gehouden met de resultaten van het op hogeschoolniveau gevoerde overleg aangaande de taakbelasting. Indien partijen niet tot overeenstemming komen wordt het laatste bod van partijen tijdig onderworpen aan arbitrage. De arbitrage leidt tot een keuze uit een van laatste biedingen”.

Over de vakantieregeling is gesproken in de vergaderingen van 12 februari 1995, 18 mei 1995, 15 juni 1995, 28 juni 1995, 14 september 1995 en 12 oktober 1995. In het laatste cao-overleg van 21 november 1995 hebben partijen gezamenlijk geconstateerd dat er geen perspectief meer bestaat op het bereiken van overeenstemming over een nieuwe vakantieregeling. Dientengevolge is besloten tot het aanvragen van een final-offer arbitrage.

### *Standpunt bestuur HBO-Raad*

Bij brief van 6 december 1995 (AAC.95.084/AAC.47) heeft het bestuur van de HBO-Raad haar final-offer aan de Commissie doen toekomen. Het final-offer van de werkgever is als volgt opgebouwd.

### **1. Vakantieverlof**

1.1. Bij een volledige aanstelling bedraagt de jaartaak 1710 uur en bedraagt de werkweek 38 uur.

1.2. De werknemer ontvangt 27 dagen vakantieverlof.

1.3. In de vakantieregeling worden geen ouderendagen opgenomen. Ouderendagen worden meegenomen in de discussie over ouderenbeleid bij de onderhandelingen over een nieuwe cao.

1.4. Het vakantieverlof is voor de werknemer vrij opneembaar, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet en met inachtneming van het onder 2 bepaalde.

## **2. Beperking verlofstuwmeer**

Artikel 1638 II Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een aanspraak op vakantie twee jaar na het ontstaan van die aanspraak verjaart. Het vakantietegoed van een werknemer kan derhalve naar de mening van de werkgever nooit groter zijn dan 2 x zijn jaartegoed aan vakantiedagen. Van deze wettelijk regeling mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Een inperking van het sparen van vakantiedagen die verder gaat dan deze wetsbepaling is dus niet mogelijk. Wel kan de werkgever vaststellen wanneer en hoeveel vakantie op een bepaald moment wordt opgenomen. Daarmee kan de situatie dat een werknemer aan aanmerkelijke tijd afwezig is, worden voorkomen.

Uit dien hoofde wordt door de het bestuur van de HBO-Raad voorgesteld, om in de vakantieregeling op te nemen, dat per jaar hoogstens het vakantietegoed over een jaar + 10 vakantiedagen mogen worden opgenomen. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever op verzoek van de werknemer hiervan afwijken.

## **3. ADV**

3.1. De werkweek kan worden uitgebreid met een of twee uur. Bij uitbreiding van de werkweek met een uur ontvangt de werknemer 6 ADV-dagen; bij uitbreiding van de werkweek met twee uur ontvangt de werknemer 12 ADV-dagen.

3.2. De werkgever kan voor de helft van het aantal ADV-dagen aanwijzen op welke dagen zij opgenomen dienen te worden.

3.3. Niet opgenomen ADV-dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

3.4. Indien een werknemer wegens ziekte een zelfgeplande of aangewezen ADV-dag niet kan genieten, vervalt de ADV-dag.

## **4. Aangewezen vakantieverlof**

4.1. De werkgever kan bepalen dat (een deel van) het vakantieverlof voor een werknemer of een groep van werknemers op door de werkgever aan te wijzen dagen opgenomen dient te worden. De werkgever kan tevens een periode aanwijzen waarin (een deel van) het vakantieverlof opgenomen dient te worden, waarbij de periode meer werkdagen voor de werknemer bevat dan het aantal verplicht op te nemen vakantieverlofdagen.

4.2. Indien de werkgever vakantiedagen aanwijst dan is de volgende compensatie regeling toepasselijk. Indien de werkgever 24 of meer dagen als vakantieverlof aanwijst dan ontvangt de werknemer 9 compensatieverlofdagen. Indien de werkgever 20 of meer dagen, maar minder dan 24 dagen als vakantieverlof aanwijst, dan ontvangt de werknemer 6 compensatieverlofdagen. Indien de werkgever 16 of meer dagen, maar minder dan 20 dagen vakantieverlof aanwijst, dan ontvangt de werknemer 3 compensatieverlofdagen. Indien de

werknemer 15 of minder dagen vakantieverlof aanwijst, dan ontvangt de werknemer geen compensatieverlofdagen.

4.3. Compensatieverlofdagen kunnen niet anders dan volgens het onder 4.2 bepaalde door een werknemer verkregen worden.

4.4. Indien de werkgever op basis van het onder 1.4 gestelde wegens dienstbelang een verzoek tot vakantieverlof van een werknemer niet honoreert, kan dit voor de werknemer niet leiden tot een recht op compensatieverlofdagen.

4.5. De werkgever bepaalt wanneer door de werknemer de compensatieverlofdagen opgenomen dienen te worden.

4.6. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk mee hoeveel vakantieverlofdagen aangewezen worden en op welke dagen dan wel in welke periode(s) de vakantieverlofdagen en compensatieverlofdagen opgenomen dienen te worden. De werkgever doet deze mededeling uiterlijk drie maanden voor aanvang van het kalenderjaar waarop de aanwijzing betrekking heeft.

4.7. Zowel door de werkgever aangewezen vakantieverlofdagen als compensatieverlofdagen die niet zijn opgenomen in verband met ziekte, zwangerschap, bevalling of anderszins vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

4.8. Toewijzing van de compensatieverlofdagen geschiedt binnen de jaartaak als genoemd onder 1.1.

## **5. Deeltijdaanstelling**

In geval van een deeltijdaanstelling geldt het gestelde onder 1, 2 en 3 pro rato.

## **6. Christelijke en nationale feestdagen.**

De werkgever bepaalt welke zeven religieuze en nationale feestdagen worden aangemerkt als niet werkdag. De aldus bepaalde niet-werkdagen gelden voor alle werknemers van de instelling.

## **7. Ingang regeling en overgangsrecht.**

De regeling treedt in werking op 31 december 1995. Voor het jaar 1996 doet de werkgever voor 1 februari 1996 mededeling van de aanwijzing, conform punt 4.6.

### *Standpunt van de samenwerkende centrales van overheids- en onderwijspersoneel*

De samenwerkende centrales van overheids- en onderwijspersoneel hebben bij brief van 6 december 1995 hun final-offer aan de Commissie bekend gemaakt (AAC/95.085/AAC.47).

Het final-offer van de centrales is als volgt opgebouwd.

## **1. Geen werkdagen.**

Geen werkdagen zijn: Zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, de dag waarop Koninginnedag gevierd wordt, 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

## **2. Vakantieduur**

2.1. De werknemer, die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op 40 dagen vakantieverlof. Voor deeltijdwerkenden geldt het pro-ratobeginsel.

2.2. De duur van het vakantieverlof wordt afhankelijk van de leeftijd, die de betrokkenen in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

Leeftijd	Verlenging
45 t/m 49 jaar	24 uren
50 t/m 54 jaar	32 uren
55 t/m 59 jaar	40 uren
60 jaar en ouder	48 uren

2.3. Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar en bij wijziging in de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt in afwijking van het bepaalde in lid 1 het aantal vakantie-uren waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld, waarbij afronding naar boven plaatsvindt.

## **3. Vakantie en ziekte**

3.1. De werknemer, die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht, bouwt gedurende de periode van ziekte, voor zover deze korter duurt dan 26 weken vakantierecht op.

3.2. Indien de werknemer gedurende het vakantieverlof ziek wordt, wordt het vakantieverlof omgezet in ziekteverlof.

## **4. Opname vakantieverlof**

4.1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek vakantieverlof, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk beargumenteerd mede wanneer dit het geval is.

4.2. In overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad wordt een regeling getroffen voor het overhevelen van vakantiedagen naar een volgend jaar.

4.3. Vakantieverlof dat wegens ziekte niet is opgenomen of niet is opgenomen, omdat het dienstbelang zich tegen opname verzette, kan door de werknemer in het geheel naar het volgend jaar worden overgeheveld.

4.4. De werkgever kan maximaal 10 vakantiedagen als verplicht vakantieverlof aanwijzen.

## **5. Roostervrije dagen (atv-dagen)**

5.1. De werknemer in een voltijdsdienstverband heeft een normbetrekking van 38 uur gemiddeld per week op jaarbasis. De feitelijke werkweek bedraagt 40 uur per week. Het verschil tussen 40 uur en 38 uur wordt gecompenseerd door toekenning van 12 vrije dagen (atv-dagen).

5.2. In overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad kan overeengekomen worden i.p.v. een 40-urige een 38-urige werkweek toe te passen.

5.3. In overleg met de personeelsgeleding kan de werkgever maximaal de helft van het aantal dagen als verplicht op te nemen aanwijzen.

5.4. De roostervrije dagen die niet worden opgenomen vervallen, tenzij de werkgever anders beslist dan wel met het oog op het dienstbelang opname van roostervrije dag(en) niet heeft toegestaan. In geval van ziekte tijdens een geplande roostervrije dag wordt deze niet omgezet in ziekteverlof.

## **4. OORDEEL**

De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst heeft de vraagstelling van beide partijen om te komen tot een final-offer arbitrage gezien tegen het licht van de door partijen gedane voorstellen en op basis van hetgeen tijdens de hoorzitting van 18 december 1995 naar voren is gebracht. De Commissie is van oordeel dat het onderhavige geschil zich in eerste instantie niet leent voor final-offer arbitrage in de gekozen vorm. Beide partijen hebben zich ten aanzien van de afspraak om bij het niet bereiken van overeenstemming het systeem van final-offer arbitrage te kiezen, onvoldoende gerealiseerd dat aan de waarde van dit systeem afbraak wordt gedaan door hun afspraak niet gehouden te zijn aan de inhoud van hun laatste bod en vrij te zijn de inhoud van hun final-offer te bepalen. Wij verwijzen hierbij naar de brief van partijen van 4 december 1995. De functie van final-offer arbitrage komt met name tot haar recht indien de gemaakte stappen tussen partijen als vertrekpunt worden genomen bij de formulering van de final-offers. In dit geval hebben partijen gemeend dat nadat er een impasse was ontstaan te moeten terugkeren naar eerder ingenomen standpunten.

De Commissie heeft geconstateerd dat de final-offers van beide partijen niet noemenswaardig afwijken van het laatst ingenomen standpunt. Dientengevolge is de Commissie van mening dat geen van beide final-offers, op dit moment als een werkelijk passende verlofregeling binnen het Hoger Beroepsonderwijs kan worden aangemerkt. De Commissie heeft derhalve tijdens de hoorzitting voorgesteld om in dit geschil arbitrage (een bindende uitspraak) in plaats van final-offer arbitrage toe te mogen passen. Daarmee had de Commissie elementen van beide

voorstellen, die recht doen aan de specifieke behoeften van het hoger Beroepsonderwijs, bijeen kunnen brengen.

Het bestuur van de HBO-Raad heeft tijdens de hoorzitting aangegeven dat zij kon instemmen met het voorstel van de Commissie. Na ampel beraad hebben de vakorganisaties laten weten dat zij geen ruimte hebben om in te gaan op het voorstel van de Commissie. De Commissie ziet zich derhalve voor de taak geplaatst final-offer arbitrage in de gekozen vorm toe te passen.

In haar oordeel heeft zij beide voorstellen getoetst aan vier uitgangspunten.

1. De huidige vakantieregeling versus de final-offer voorstellen.
2. De final-offer voorstellen versus de beginsituatie van het onderhandelingsproces over een nieuwe vakantieregeling.
3. De relatie van het Hoger Beroepsonderwijs versus andere onderwijsvormen in het algemeen en de door HBO-werkgevers gewenste relatie tot het wetenschappelijk onderwijs in het bijzonder.
4. De voorstellen versus de wens (noodzaak) tot flexibilisering van de arbeidsorganisatie HBO.

Alles afwegende komt de Commissie tot het oordeel dat na toetsing van de final-offers van partijen aan de hierboven genoemde uitgangspunten, het final offer van de samenwerkende centrales van overheids- en onderwijspersoneel thans de vakantieregeling voor HBO-personeel met ingang van 31 december 1995 zal vormen.

Indien de Commissie echter in de gelegenheid was gesteld om - op basis van de beide final-offers- een verlofregeling tot stand te brengen die beter en flexibeler kan inspelen op de huidige ontwikkelingen binnen het onderwijsveld van het Hoger Beroepsonderwijs, dan zou het navolgende bindend oordeel zijn uitgesproken.

De Commissie geeft partijen in overweging om de hieronder aangeduide regeling verlof onderwijsgevend personeel (OP) en ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP) Hoger Beroepsonderwijs, in de uiteindelijke besluitvorming cq. nieuwe cao-onderhandelingen te betrekken.

***Regeling verlof onderwijsgevend personeel (OP) en ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP) Hoger Beroepsonderwijs.***

#### Artikel 1. Arbeidsduur en vakantieverlofdagen

- a. Bij een volledige aanstelling bedraagt de jaartaak 1710 uur en bedraagt de werkweek 38 uur.

b. De werknemer ontvangt 27 dagen vakantieverlof.

De duur van het vakantieverlof wordt afhankelijk van de leeftijd, die de betrokkenen in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

Leeftijd	Verlenging
45 t/m 49 jaar	24 uren
50 t/m 54 jaar	32 uren
55 t/m 59 jaar	40 uren
60 jaar en ouder	48 uren

N.B. De Commissie geeft in overweging om de aanvullende vakantiebepalingen voor ouderen te integreren in een geheel seniorenbeleid en hierover te spreken in de volgende cao-onderhandelingen.

d. Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar en bij wijziging in de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt in afwijking van het bepaalde in lid b het aantal vakantiedagen waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld.

e. Het vakantieverlof is voor de werknemer vrij opneembaar, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet en met inachtneming van het hieronder bepaalde.

f. Per kalenderjaar kunnen ten hoogste 37 vakantiedagen worden opgenomen. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever op verzoek van de werknemer hiervan afwijken.

### Artikel 2. Arbeidsduurverkorting

a. De werkweek kan worden uitgebreid met één of twee uur. Bij uitbreiding van de werkweek met één uur ontvangt de werknemer 6 ADV-dagen; bij uitbreiding van de werkweek met twee uur ontvangt de werknemer 12 ADV-dagen.

b. De werkgever kan - in overleg met de personeelsgeleding - voor de helft van het aantal ADV-dagen aanwijzen op welke dagen zij opgenomen dienen te worden.

c. Niet opgenomen ADV-dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

d. Indien een werknemer wegens ziekte een zelfgeplande of aangewezen ADV-dag niet kan genieten, vervalt de ADV-dag.

### Artikel 3. Aanwijzen vakantieverlof

a. De werkgever kan voor ten hoogste 15 dagen bepalen dat voor een werknemer of een groep van werknemers vakantieverlof opgenomen dient te worden.

b. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk mee hoeveel vakantieverlofdagen aangewezen worden en op welke dagen dan wel in welke periode(s) deze dagen opgenomen dienen te worden. De werkgever doet deze mededeling uiterlijk drie maanden voor aanvang van het kalenderjaar waarop de aanwijzing betrekking heeft.



#### Artikel 4. Compensatieverlofdagen

- a. De werknemer heeft recht op 11 compensatieverlofdagen. Deze dagen worden toegekend in verband met de bepaling dat vakantieverlofdagen kunnen worden aangewezen.
- b. De werkgever \_\_\_\_\_
- c. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk mee hoeveel compensatieverlofdagen aangewezen worden en op welke dagen dan wel in welke periode(s) deze dagen opgenomen dienen te worden. De werkgever doet deze mededeling in combinatie met de mededeling onder artikel 3, lid b., uiterlijk drie maanden voor aanvang van het kalenderjaar waarop de aanwijzing betrekking heeft.

#### Artikel 5. Vakantie- en compensatieverlofdagen en ziekte

- a. Indien een werknemer wegens ziekte een zelfgeplande of aangewezen verlofdag niet kan genieten, behoudt hij deze verlofdag.
- b. De werknemer, die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht, bouwt gedurende de periode van ziekte, voor zover deze korter duurt dan 26 weken, verlofrechten op.

#### Artikel 6. Verlofdagen en deeltijd

In geval van een deeltijdaanstelling geldt het gestelde onder de artikelen 1 t/m 5 pro rato.

#### Artikel 7. Religieuze en nationale feestdagen.

De werkgever bepaalt welke negen religieuze en nationale feestdagen worden aangemerkt als niet werkdag.

#### Artikel 8. Ingang regeling en overgangsrecht.

De regeling treedt in werking op 31 december 1995. Voor het jaar 1996 doet de werkgever vóór 1 februari 1996 mededeling van de aanwijzing zoals bedoeld in de artikelen 3 en 4.

's-Gravenhage, 21 december 1995,  
De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst,

Prof. dr. W. Albeda  
- voorzitter

Th.H. Dragt  
- secretaris

Prof. dr. W. van Voorden  
- lid

A. Chr. de Jong  
- bijzonder lid