

## Advies- en Arbitragecommissie Defensieambtenaren

### Aan:

De Voorzitter van het Sector Overleg Defensie (SOD)  
De hoofddirecteur personeel Defensie, █████, █████,  
d.t.v. █████, secretaris SOD  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

3 bijlage(n)

AAC.105

29 -10-2020

### Onderwerp:

Arbitrage AAC.105

De Staatssecretaris van Defensie, voor deze de Hoofddirecteur Personeel Defensie, (hierna: de werkgever), en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel bij het ministerie van Defensie (hierna: de centrales), hebben bij brief van 11 maart 2020, kenmerk SOD/20.0190, de Advies- en Arbitragecommissie Defensieambtenaren (hierna: de commissie) verzocht een bindende uitspraak te doen inzake een tussen hen gerezen geschil. Dit geschil betreft de volgende vraag: *“Is de werkgever gehouden al dan niet één employabilityorganisatie op te richten gegeven de afspraken die tussen partijen hierover zijn gemaakt?”*

### Inleiding

Op 12 oktober 2017 hebben de werkgever en de centrales het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 (hierna: het AV-akkoord) gesloten. Op 24 november 2017 hebben zij dit akkoord ondertekend. In dit akkoord is over de oprichting van een nieuwe uniforme employabilityorganisatie de volgende afspraak opgenomen:

*“Om het hier boven vermelde recht van scholing ten behoeve van talentontwikkeling en de ondersteuning naar werk buiten de defensieorganisatie voor burgers en militairen te garanderen wordt een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie ingericht.*

*Deze organisatie heeft de middelen en expertise om, in nauwe samenwerking met de medewerker, de door- en uitstroom wensen en mogelijkheden te ondersteunen. De focus ligt hierbij op het uitbouwen van de talenten voor een loopbaan binnen of op termijn buiten Defensie.*

*Defensie zoekt geen nieuwe baan, maar zorgt ervoor dat de medewerker zo is toegerust dat de kansen op een baan maximaal zijn. Met een mandaat, dat wordt ingevuld in nauwe samenwerking tussen lijnmanager, bevoegd gezag en employability begeleider, maakt de employabilityorganisatie afspraken met de medewerker die rechtspositioneel verbindend zijn.”*

Na het afsluiten van het AV-akkoord is het lang stil gebleven rondom de oprichting van de afgesproken employabilityorganisatie. In de rondvraag van de vergadering van het Sector Overleg Defensie (hierna: SOD) van 12 maart 2019 hebben de centrales aandacht gevraagd voor de nakoming van deze afspraak. De werkgever heeft daarop toegezegd *“dat de organisatie hiermee aan de slag is en er een koppeling wordt gemaakt met de toekomst van het personeelssysteem Defensie en het in- door- en uitstroomvraagstuk.”*

In de SOD-vergadering van 23 april 2019 hebben de centrales de werkgever wederom verzocht om conform de gemaakte afspraak spoedig een beleidsvoornemen over de defensie brede employabilityorganisatie aan te bieden. In het vastgestelde verslag van dit overleg is hierover het volgende actiepunt opgenomen: *“Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensie specifieke employabilityorganisatie, conform de afspraak uit het AV-akkoord van 2017-2018. Defensie komt nog terug op de aanleveringstermijn. Defensie wordt tot spoed gemaand om de afspraak invulling te geven.”*

In de SOD-vergadering van 27 mei 2019 hebben de centrales geconstateerd dat de werkgever de afspraken niet is nagekomen. De werkgever heeft daarop toegezegd *“dat hij gaat bezien wat er kan worden gehonoreerd van de afspraak die 1,5 jaar geleden is gemaakt, zonder dat dit het nieuwe HR-model voor de voeten gaat lopen (no regret-variant).”* De centrales konden zich niet verenigen met het leggen van een relatie met het nieuwe HR-model, omdat die relatie tijdens het maken van de afspraak niet is gelegd. Zij vonden het vreemd dat er eenzijdig geen invulling wordt gegeven aan een arbeidsvoorwaardelijke afspraak. De werkgever heeft daartegen ingebracht dat hij met het opschuiven van de tijd gekozen heeft voor een andere insteek en heeft erkend dat hij hierover onvoldoende overleg heeft gevoerd met de centrales. Verder heeft hij toegezegd om tijdens de eerstvolgende AP-vergadering een beleidsvoornemen tot oprichting van de employabilityorganisatie aan te bieden. De werkgever is deze toezegging niet nagekomen.

In de SOD-vergadering van 30 juli 2019 hadden de centrales nog steeds geen beleidsvoornemen ontvangen en heeft de werkgever wederom toegezegd dat het beleidsvoornemen tijdens de eerstvolgende AP-vergadering zal worden geagendeerd. Ook deze toezegging is de werkgever niet nagekomen.

In de SOD-vergadering van 19 september 2019 heeft de werkgever hiervoor zijn excuses aangeboden, maar heeft hij tevens aangegeven aan de gemaakte afspraak geen invulling meer te willen geven. Na een discussie met de centrales heeft hij uiteindelijk echter toegezegd om voor 1 november 2019 *“een beleidsvoornemen te zullen maken, zoveel mogelijk in samenspraak met de centrales en zoveel mogelijk in lijn met de lopende discussie rond het HR-systeem om er voor te zorgen dat het ook past bij de ontwikkelingen (welke dat ook mogen zijn).”*

In de SOD-vergadering van 15 oktober 2019 hebben de centrales hun zorg uitgesproken over het feit dat er nog geen beleidsvoornemen was aangeboden. De werkgever heeft de in de vergadering van 19 september 2019 gedane toezegging bekrachtigd dat de centrales voor 1 november 2019 een beleidsvoornemen tegemoet kunnen zien en heeft voor het geval dat deze termijn niet wordt gehaald tevens toegezegd een extra vergadering van het SOD te zullen beleggen. In de SOD-vergadering van 13 november 2019 hebben de centrales geconstateerd dat de werkgever deze toezeggingen niet is nagekomen en heeft de werkgever toegezegd alsnog een extra SOD-vergadering te beleggen.

Tijdens de SOD-vergadering van 3 december 2019 hebben de centrales de werkgever erop aangesproken dat het onderwerp 'employabilityorganisatie' wederom staat geagendeerd, hoewel de werkgever de onderliggende stukken, waaronder het beleidsvoornemen, nog steeds niet aan de centrales heeft aangeboden. De werkgever heeft aangegeven dit agendapunt te willen behandelen tijdens de SOD-vergadering van 12 december 2019.

Tijdens deze vergadering hebben de centrales geconstateerd dat de werkgever de toezegging om een beleidsvoornemen op te stellen over de oprichting van de employabilityorganisatie wederom niet is nagekomen. De SOD-vergadering van 12 december 2019 is na een schorsing voortgezet op 14 december 2019. De centrales hebben toen in verschillende bewoordingen als hun mening te kennen gegeven dat de werkgever hen niet serieus neemt en dat zij zich afvragen of zij met de werkgever nog wel afspraken kunnen maken zonder dat de werkgever die afspraken eenzijdig naast zich neerlegt. De werkgever heeft toegezegd dat de centrales uiterlijk op 20 december 2019 voor 12.00 uur een sub-beleidsvoornemen tegemoet kunnen zien over de oprichting van de employabilityorganisatie. De centrales hebben toegezegd in dat geval geen juridische acties tegen de werkgever te zullen ondernemen tot nakoming van de in het AV-akkoord gemaakte afspraak over de employabilityorganisatie en tot vergoeding van door hen geleden reputatieschade. Beide partijen zijn deze toezeggingen nagekomen.

In de SOD-vergadering van 28 januari 2020 is het op 20 december 2019 bekendgemaakte sub-beleidsvoornemen voor het eerst inhoudelijk besproken. Aan het eind van deze vergadering geeft de werkgever toegezegd het besprokene tijdens deze vergadering in een nieuwe versie van het sub-beleidsvoornemen te verwerken en deze versie uiterlijk aan te bieden op vrijdag 31 januari 2020.

In de SOD-vergadering van 5 februari 2020 is het op 31 januari 2020 aan de centrales aangeboden aangepaste sub-beleidsvoornemen besproken. De centrales gaven daarbij blijk van teleurstelling, omdat de opmerkingen die zij hadden gemaakt tijdens de SOD-vergadering van 28 januari 2020 voor het overgrote deel niet in het aangepaste sub-beleidsvoornemen waren verwerkt. Na een uitvoerige discussie over de mate van uniformiteit en de wijze van aansturing van de employabilityorganisatie heeft de werkgever toegezegd "*dat de [door de centrales] voorgestelde tekst wat hem betreft kan worden opgenomen*", waartoe in het sub-beleidsvoornemen de volgende passage zou worden

opgenomen: *“Door de oprichting van één uniforme employabilityorganisatie voor alle werknemers van Defensie wordt de synergie, kwaliteit... etc.”* De werkgever heeft de centrales toegezegd het op basis van het besprokene tijdens de SOD-vergadering van 5 februari 2020 nader aangepaste sub-beleidsvoornemen uiterlijk op 7 februari 2020 aan hen voor te leggen. Daarbij heeft hij hen voor het geval dat zij niet akkoord kunnen gaan met de wijze waarop het sub-beleidsvoornemen is aangepast, in de gelegenheid gesteld daarop met een ‘piepbrief’ te reageren.

Bij brief van 11 februari 2020 hebben de centrales van deze gelegenheid gebruik gemaakt, omdat het besprokene tijdens de SOD-vergadering van 5 februari 2020 naar hun mening op drie punten niet correct in het nader aangepaste sub-beleidsvoornemen was verwerkt. Tijdens de reguliere SOD-vergadering van 6 maart 2020 is deze brief besproken. Hoewel de werkgever bereid leek de volgens de brief van 11 februari 2020 ten onrechte niet overgenomen tekstvoorstellen alsnog over te nemen, bleef er tussen de werkgever en de centrales een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaan over de mate van uniformiteit en de wijze van aansturing van de employabilityorganisatie en over de ruimte voor een nadere invulling van het sub-beleidsvoornemen op deze punten in het overleg tussen de projectleider en de medezeggenschap. Gelet op dit onoverbrugbare verschil van inzicht hebben de werkgever en de centrales gezamenlijk besloten de AAC te verzoeken om arbitrage. In een extra SOD-vergadering die direct volgde op de reguliere SOD-vergadering van 6 maart 2020 hebben zij afspraken gemaakt over de vraagstelling en over de te volgen procedure.

Bij brief van 11 maart 2020, kenmerk SOD/20.0190, hebben de centrales en de werkgever de commissie gezamenlijk verzocht een bindende uitspraak te doen over een tussen hen gerezen geschil. Dit geschil betreft de volgende vraag: *“Is de werkgever gehouden al dan niet één employabilityorganisatie op te richten gegeven de afspraken die tussen partijen hierover zijn gemaakt?”*. De brief van 11 maart 2020 bevat een voorlopige toelichting op de standpunten van de centrales en de werkgever. Bij afzonderlijke brieven van 31 maart 2020 hebben zij hun standpunten nader toegelicht en een procesdossier aangeleverd.

Op 6 oktober 2020 heeft de hoorzitting van de commissie plaatsgevonden.

### Het verzoek om arbitrage en het onderliggende geschil

- 1) Het verzoek om arbitrage betreft de volgende vraag: *“Is de werkgever gehouden al dan niet één employabilityorganisatie op te richten gegeven de afspraken die tussen partijen hierover zijn gemaakt?”*
- 2) Het onderliggende geschil betreft zowel een inhoudelijke als een procedurele kwestie. Inhoudelijk verschillen de werkgever en de centrales van mening over de mate van uniformiteit en de wijze van aansturing van de op te richten employabilityorganisatie. Procedureel

verschillen zij van inzicht over de mate waarin de inrichting van de op te richten employabilityorganisatie op de zojuist genoemde punten kan worden bepaald in het overleg tussen de projectleider en de medezeggenschap.

### Standpunt werkgever

Naar de mening van de werkgever is met de centrales wel overeenstemming bereikt over de doelstelling van de reorganisatie die moet leiden tot de oprichting van de employabilityorganisatie, maar niet over de formulering van de bij het reorganisatieproces in acht te nemen uitgangspunten. Daarbij gaat het in de visie van de werkgever over wel of niet aangepaste tekstdelen naar aanleiding van het besprokene in de SOD-vergadering van 5 februari 2020, in combinatie met de randvoorwaarde dat de uitkomst van de reorganisatie ook kan betekenen dat de employabilityorganisatie onder de defensieonderdelen ressorteert.

In zijn brief van 31 maart 2020 heeft de werkgever het bovenstaande standpunt als volgt toegelicht:

*“De afspraak waarop in de geschilvraag bedoeld wordt is onderdeel van het arbeidsvoorwaarden akkoord 2017-2018 ondertekend op 24 november 2017. In dat akkoord is opgenomen dat een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie wordt opgericht. Uit het in bijlage gevoegde chronologische overzicht blijkt dat het lang heeft geduurd alvorens er een eerste beleidsvoornemen voor de Employabilityorganisatie lag. Vervolgens heeft het ook nog tot veel discussie geleid in het overleg met de centrales van overheidspersoneel. Ik heb in het georganiseerd overleg meermalen aangegeven dat ik het betreurt dat het zo lang heeft moeten duren. Met het op 7 februari 2020 opgeleverde beleidsvoornemen voor een Employabilityorganisatie (SOD/20.0081) meen ik echter een voornemen tot reorganisatie te hebben opgeleverd dat voldoet aan de afspraak gemaakt in het arbeidsvoorwaarden akkoord 2017-2018.*

*Defensie hecht eraan ruimte te laten aan het proces van reorganisatie. Defensie is van mening dat de uitwerking van het beleidsvoornemen in het overleg tussen de voor de uitvoering van de reorganisatie aangewezen projectleider met de betrokken commissie van medezeggenschap moet plaatsvinden. Deze taakscheiding tussen georganiseerd overleg en medezeggenschap is zo ook opgenomen in de Regeling overlegprocedures bij reorganisatie.*

*Alle toezeggingen gedaan tijdens het overleg over de tekst van het beleidsvoornemen moeten daarom gezien worden in de context van deze bredere boodschap die we hiermee hebben willen uitdragen. Defensie houdt er dan ook aan vast om de passage ‘één uniforme employabilityorganisatie’ in de tekst van het beleidsvoornemen op te nemen, in combinatie met deze door Defensie opgebrachte en noodzakelijk geachte randvoorwaarden.*

*Wat Defensie betreft is het nu aan de aangewezen projectleider in overleg met de medezeggenschap om dit beleidsvoornemen in een reorganisatieplan verder uit te werken. Het uitgewerkte reorganisatieplan zal vervolgens in het georganiseerd overleg worden beoordeeld op het bij de reorganisatie gehanteerde bijzondere arbeidsvoorwaardelijke instrumentarium en op de personele effecten van de reorganisatie voor zover deze raken aan het algemene personeelsbeleid voor de militaire ambtenaren en ambtenaren van het Ministerie van Defensie.”*

### **Standpunt centrales**

In hun brief van 31 maart 2020 hebben de centrales hun standpunt als volgt uiteengezet:

*“De centrales constateren dat de werkgever na het afsluiten van het arbeidsvoorwaardenakkoord anderhalf jaar niets heeft gedaan in relatie tot het oprichten van een employabilityorganisatie. Na een vraag van de centrales is vanaf maart 2019 het onderwerp in iedere SOD-vergadering geagendeerd. De centrales constateren dat stelselmatig de in deze vergaderingen gedane toezeggingen niet zijn nagekomen. Toen de centrales eind 2019 dreigden met een rechtszaak is Defensie pas in beweging gekomen. Dit heeft niet geleid tot het aanpassen van het gedrag. Ook hierna werden gemaakte afspraken niet nagekomen. De centrales hebben dan ook hardop de vraag gesteld of ze met de werkgever Defensie nog wel afspraken kunnen maken. Helaas is, ondanks een uiterste inspanning van de centrales, Defensie niet bereid gevonden om invulling te geven aan de gezamenlijk gemaakte afspraken.*

*Wat de centrales betreft zijn de argumenten om één uniforme employabilityorganisatie in te richten nog steeds van toepassing. De sociale partners hebben deze afspraak gemaakt, omdat zij tot de conclusie waren gekomen dat er een onbalans tussen de belangen van de organisatie en die van de werknemers bestond. Alle bevoegdheden op personeelsgebied, zowel organisatorisch als op het gebied van loopbaanmogelijkheden dan wel het vinden van ander werk voor de medewerkers, lagen en liggen nog steeds bij de commandanten van de defensieonderdelen. De belangrijkste reden van deze onbalans is de ‘can do’ mentaliteit van Defensie, die tot gevolg heeft dat de belangen van de werknemers vaak ondergeschikt worden gemaakt aan het organisatiebelang, ook als dit niet gerechtvaardigd of in strijd met de rechtspositie is. Een nieuwe uniforme employabilityorganisatie, die zonder hiërarchische sturing vanuit de defensieonderdelen kan opereren en waar het mandaat om rechtspositioneel verbindende afspraken voor medewerkers te maken is belegd, dient ervoor te zorgen dat deze onbalans wordt hersteld.*

*In het belang van het defensiepersoneel in het algemeen en onze leden in het bijzonder hebben we besloten om het overleg met de werkgever niet op te schorten door het vertrouwen in de werkgever op te zeggen. Defensie en haar personeel zijn nog steeds bezig om uit een diep (bezuinigings)dal te klimmen. Er is bij Defensie nog steeds sprake van vele reorganisatietrajecten en voor veel defensiemedewerkers zou dit betekenen dat de onduidelijkheid omtrent hun functie nog langer zou*

*voortbestaan. Omdat we dit niet wenselijk achten vragen wij uw bindende advies om uit deze impasse te komen.”*

### **Standpunt CMC**

De Centrale MedezeggenschapsCommissie van het Ministerie van Defensie heeft middels haar brief d.d. 29 april 2020 uit eigen beweging haar standpunt ter zake kenbaar gemaakt aan de commissie. De CMC is van mening dat met het verzoek van de Staatssecretaris van Defensie en de Sectorcommissie aan de commissie, om een arbitrale uitspraak te wijzen inzake het oprichten van een uniforme employabilityorganisatie, de positie van de medezeggenschap binnen Defensie kan worden geraakt en beperkt op een wijze die strijdig is met het BMD. Op grond van artikel 29, eerste lid, (onder a, b en/of e?) BMD is de nadere uitwerking van de afspraak om een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie in te richten een bedrijfsvoeringaangelegenheid, waarbij de medezeggenschap normaliter in beeld komt ('de hoe-vraag'); ten eerste omdat deze aangelegenheid niet (uitputtend) is geregeld in het arbeidsvoorwaardenakkoord en ten tweede omdat de 'uitzondering op de uitzondering' van art. 29 lid 2 sub b BMD ('behoudens voor zover het de gevolgen daarvan betreft voor de werkzaamheden van de bij de diensteneenheid werkzame werknemers') van toepassing is op deze kwestie.

### **Overwegingen**

Tijdens de hoorzitting van 6 oktober 2020 van de commissie hebben de centrales en de werkgever in aanvulling op de door hen ingediende schriftelijke stukken hun standpunt betreffende het onderhavige geschil nader toegelicht. Van deze hoorzitting is een verslag gemaakt dat als bijlage bij deze uitspraak is gevoegd en hiervan deel uitmaakt.

De vraag waarover de werkgever en de centrales de commissie verzoeken een bindende uitspraak te doen, betreft de uitleg van de afspraak over employability die is gemaakt in het AV-akkoord 2017-2018. De commissie overweegt dienaangaande het volgende.

De commissie stelt vast dat niet ter discussie staat dat de werkgever met de centrales heeft afgesproken dat er een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie komt. Ook over de te bereiken effecten bestaat geen verschil van inzicht tussen partijen.

Het vernieuwende karakter van de op te richten employabilityorganisatie is dat deze organisatie zowel werkt voor militairen als voor burgerambtenaren en dat zij zich zowel bezighoudt met talentontwikkeling als met doorstroom en uitstroom.

Volgens de centrales is het uniforme karakter van de op te richten employabilityorganisatie gelegen in de bevoegdheden van de bij deze organisatie werkzame employability begeleiders en in de wijze waarop zij worden aangestuurd. Zij krijgen een mandaat om rechtspositioneel bindende afspraken te maken met ambtenaren van het ministerie van Defensie en dienen deze bevoegdheid uit te oefenen in

nauwe samenspraak met de leidinggevenden van die ambtenaren, maar ressorteren hiërarchisch niet onder een defensieonderdeel, maar onder het hoofd van de op te richten employabilityorganisatie.

De werkgever houdt de mogelijkheid open dat het overleg tussen de projectleider en de medezeggenschap over de employabilityorganisatie ertoe leidt dat de employability begeleiders die werkzaam zijn bij deze organisatie hiërarchisch komen te ressorteren onder de defensieonderdelen.

Het AV-akkoord is een overeenkomst tussen de partijen die deze hebben gesloten. Het bevat afspraken – overwegend van rechtspositionele aard – die partijen hebben gemaakt.

Bij de uitleg van afspraken in een overeenkomst wordt de taalkundige betekenis van de tekst beoordeeld en wordt eveneens in aanmerking genomen de betekenis die partijen aan die tekst mochten toekennen, gelet op de gegeven omstandigheden van het geval en op basis van wat zij van elkaar mochten verwachten.

In het AV-akkoord is vastgelegd dat een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie wordt ingericht. Ook is geformuleerd dat *de* employabilityorganisatie afspraken met de medewerker maakt die rechtspositioneel bindend zijn.

De centrales hebben tijdens de hoorzitting toegelicht dat voorafgaand aan het sluiten van het AV-akkoord in het overleg van de Werkgroep Arbeidsvoorwaarden is gediscussieerd over de exacte tekst. De centrales waren namelijk bevreesd dat iedere OPCO een eigen employabilityorganisatie zou hebben en dat daardoor de door partijen beoogde gezondere balans tussen de belangen van de Defensiemedewerker en de Defensieorganisatie niet zou worden bewerkstelligd. Op verzoek van de centrales is toen in de tekst van het AV-akkoord (onder punt 5, vijfde alinea) het woordje ‘een’ vervangen door ‘de’. Verwezen wordt naar het verslag van de Werkgroep Arbeidsvoorwaarden van 22 december 2016.

In het verslag van het SOD d.d. 23 april 2019 wordt dit bevestigd, actiepunten: “*Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensie specifieke employabilityorganisatie, conform de afspraak uit het AV-akkoord van 2017-2018*’.

De vraag die partijen nu verdeeld houdt, te weten of de uitvoering van de AV-afspraken moet gebeuren door middel van een employabilityorganisatie met centrale aansturing en hiërarchische ondergeschiktheid op één centraal niveau of door organisatorische inbedding in de bestaande Defensieonderdelen (decentraal bij de krijgsmachtonderdelen) is geruime tijd later pas op de onderhandelingstafel van partijen beland.

Door verloop van tijd is het standpunt van de werkgever over hoe de employabilityorganisatie moet worden ingericht gewijzigd omdat de contouren van een ander, door de werkgever wenselijk bevonden,



HR-model zichtbaar werden. In het verslag van de vergadering van 27 mei 2019 wordt dit ook met zoveel worden bevestigd: "De werkgever heeft (daarop) toegezegd "*dat hij gaat bezien wat er kan worden gehonoreerd van de afspraak die 1,5 jaar geleden is gemaakt, zonder dat dit het nieuwe HR-model voor de voeten gaat lopen (no regret-variant).*" "

In het verslag van de vergadering van september 2019 wordt het nog duidelijker: de werkgever geeft aan '...aan de gemaakte afspraak geen invulling meer te willen geven. Na een discussie met de centrales heeft hij uiteindelijk echter toegezegd om voor 1 november 2019 "*een beleidsvoornemen te zullen maken, zoveel mogelijk in samenspraak met de centrales en zoveel mogelijk in lijn met de lopende discussie rond het HR-systeem om er voor te zorgen dat het ook past bij de ontwikkelingen (welke dat ook mogen zijn)*".'

Deze passages wijzen erop dat de visie van de werkgever is gewijzigd. Tijdens de hoorzitting op 6 oktober 2020 is door de werkgever ook het beeld geschetst dat dit bevestigt. Uit de door hem gegeven toelichting is tevens duidelijk geworden dat de Commandanten van de OPCO's een sterke voorkeur hebben geuit voor inrichting van de employabilityorganisatie per OPCO en dat de werkgever de keuze 'centraal dan wel decentraal' (nu) wil beslissen na het voeren van overleg met de medezeggenschap.

Er is de commissie niet gebleken dat de werkgever ten tijde van het maken van de AV-afspraak enig voorbehoud heeft gemaakt dat ertoe strekt dat de keuze 'centraal of decentraal' naderhand zou worden gemaakt, afhankelijk van nog nader te voeren overleg (met OPCO's dan wel medezeggenschap).

De gang van zaken doet afbreuk aan de in het AV-akkoord 2017-2018 afgesproken uniformiteit van de op te richten employabilityorganisatie en is om die reden strijdig met dit akkoord te achten.

De centrales mogen van de werkgever verwachten dat deze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraak.

Er kunnen goede redenen zijn om een gemaakte afspraak opnieuw ter discussie te stellen, maar dat betekent dat de werkgever de vakorganisaties ervan moet overtuigen dat het vasthouden aan de oorspronkelijke afspraak niet zinvol is. Dat is hem kennelijk niet gelukt. Naar de mening van de commissie geldt dan dat de gemaakte afspraak moet worden nagekomen.

Ten aanzien van het proces overweegt de commissie het volgende. De werkgever is van mening dat de verdere uitwerking van de AV-afspraak dient te gebeuren in het overleg tussen de projectleider en de medezeggenschap. De CMC stelt dat de nadere uitwerking van de AV-afspraak inzake de inrichting van de nieuwe uniforme employabilityorganisatie een aangelegenheid is die op het niveau van de medezeggenschap moet worden geregeld. Het gaat volgens de CMC om een AV-afspraak die ertoe

strekt dat door de werkgever een of meer maatregelen als bedoeld in artikel 29, eerste lid, B(esluit)M(edezeggenschap)D(efensie) moeten worden getroffen.

Naar het oordeel van de commissie sluit het een het andere niet uit. In het AV-akkoord is de afspraak vastgelegd. De formulering van de afspraak geeft de randvoorwaarden aan voor het voeren van het overleg met de medezeggenschap: er moet sprake zijn van een nieuwe employabilityorganisatie en er moet sprake zijn van een uniforme organisatie. Met inachtneming van deze uitgangspunten kan de werkgever maatregelen treffen ter uitvoering van de afspraak. Deze maatregelen worden met inachtneming van het BMD besproken in het overleg met de medezeggenschap. Het kader in verband met het te voeren medezeggenschapsoverleg is echter een gegeven.

De commissie meent verder dat het zinvol is dat de werkgever een begeleidingscommissie instelt waarin vertegenwoordigers van de krijgsmachtonderdelen deelnemen. Deze begeleidingscommissie heeft tot taak om de toepassing van het centraal vastgestelde employabilitybeleid te evalueren en indien nodig voorstellen te formuleren voor wijziging van dit beleid.

### **Arbitrale uitspraak**

De commissie beantwoordt de gestelde vraag aldus dat de werkgever, gelet op de hierover in het AV-akkoord 2017-2018 gemaakte afspraak, gehouden is een nieuwe uniforme employabilityorganisatie op te richten, waarvan de medewerkers rechtspositioneel bindende afspraken kunnen maken met ambtenaren van het ministerie van Defensie en hiërarchisch niet onder een defensieonderdeel ressorteren.

De Commissie beslist dat de werkgever een begeleidingscommissie instelt, met inachtneming van hetgeen hiervoor is overwogen.

**Advies- en Arbitragecommissie Defensieambtenaren**

Den Haag, 29 oktober 2020

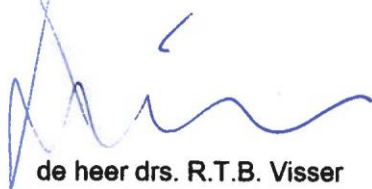
De Advies- en Arbitragecommissie Defensieambtenaren



de heer J.W. Remkes  
voorzitter



mevrouw mr. J.C. Dekker  
secretaris



de heer drs. R.T.B. Visser



mevrouw ~~mr.~~ A.J. Swelheim