

De Commissie CAO-zaken (hierna: de Commissie) heeft het geschil tussen werkgever en werknemer behandeld. De uitspraak van de Commissie luidt als volgt:

Tussen werkgever en werknemer bestaat een verschil van mening over de interpretatie van een artikel uit de CAO Woondiensten 2019-2020 (hierna: CAO), meer specifiek artikel 10.5 CAO Woondiensten ('Loopbaanontwikkelingsbudget').

Relevante CAO-artikelen

- Iedere werknemer die valt onder de CAO Woondiensten heeft recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget (artikel 10.4.1 CAO).
- De bepalingen rondom het loopbaanontwikkelingsbudget hebben een minimum karakter. Dit houdt in dat de werkgever ten voordele van de werknemer mag afwijken van deze bepalingen.
- Het loopbaanontwikkelingsbudget budget kan worden besteed ten behoeve van de loopbaanontwikkeling (artikel 10.4.2 CAO).
- De werknemer kan het totale loopbaanontwikkelingsbudget in één keer of in delen besteden. De werknemer kan niet meer loopbaanontwikkelingsbudget besteden dan hij aan rechten heeft opgebouwd (artikel 10.4.4 CAO).
- Een fulltime medewerker heeft recht op budget van 900 euro per jaar (artikel 10.5.1 CAO).
- Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week bouwt dit budget op naar evenredigheid, met een minimum van 450 euro (artikel 10.5.2 CAO).
- Het budget wordt jaarlijks toegekend op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. De arbeidsduur op 1 januari is bepalend voor de hoogte van het budget. Een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur gedurende een kalenderjaar leidt in dat jaar niet tot herberekening van het budget (artikel 10.5.3 CAO).
- Een werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt bij de onderneming, heeft met ingang van 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget (artikel 10.5.4 CAO).
- Het budget kan worden gespaard tot een maximum van 4.500 euro. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week kan naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur zijn individueel loopbaanontwikkelingsbudget sparen.
- Als een werknemer het voor hem geldende maximumbudget heeft gespaard, ontstaat er in het eerstvolgende kalenderjaar géén nieuw recht op het individueel loopbaanontwikkelingsbudget (artikel 10.5.6 CAO).

Rechtsvraag

Met ingang van september 2018 is werknemer minder gaan werken. Zijn formele arbeidsduur is aangepast van 32 naar 20 uur. Werkgever heeft naar aanleiding van deze arbeidsduurwijziging, op basis van uitkomsten van de Aedes-rekentool 'Loopbaanontwikkelingsbudget', het budget van werknemer verlaagd van 3.400 euro naar 2.500 euro.

Het onderliggende geschil heeft betrekking op de rechtsvraag wat de gevolgen zijn voor opgebouwd loopbaanontwikkelingsbudget als een werknemer minder gaat werken. Meer specifiek: mocht in onderliggend geschil het opgebouwde budget van werknemer, als gevolg van zijn arbeidsduurvermindering, met ingang van 1 januari 2019, worden verlaagd van 3.400 euro naar 2.500 euro.

Standpunt werknemer

Werknemer is van mening dat als een werknemer minder gaat werken dit geen gevolgen heeft voor het budget dat voor de arbeidsduurwijziging is opgebouwd. Hij vindt dat artikel 10.5.5 CAO een spaarregeling-bepaling is. Zijn budget had dus niet met ingang van 1 januari 2019 mogen verlaagd van 3.400 euro na 2.500 euro. Het naar beneden stellen van het budget als iemand minder gaat werken is volgens hem in strijd met artikel 10.4.4 CAO Woondiensten. Los hiervan merkt werknemer op dat opleidingen van enige omvang qua kosten vaak het jaarlijkse budget overschrijden. Het sparen van loopbaanontwikkelingsbudget is de enige mogelijkheid om een substantieel bedrag in te zetten voor loopbaanontwikkeling.

Standpunt werkgever

Werkgever neemt geen standpunt is. Volgens haar is er niet zozeer een verschil van inzicht, maar wensen werkgever en werknemer duidelijkheid over de toepassing van de CAO. In artikel 10.5.3 CAO staat dat de arbeidsduur op 1 januari bepalend is, maar er staat niet dat dit terugwerkende kracht heeft. Werkgever wenst te vernemen hoe de CAO geïnterpreteerd dient te worden.

Oordeel Commissie

De Commissie is tot het volgende oordeel gekomen:

- Het loopbaanontwikkelingsbudget staat sinds 2010 in de CAO Woondiensten.
- CAO-partijen hebben afgesproken dat de arbeidsduur op 1 januari bepalend is voor de hoogte van het loopbaanontwikkelingsbudget (artikel 10.5.3 CAO).
- Met 'hoogte' hebben CAO-partijen niet alleen bedoeld de hoogte van het budget dat in dat jaar wordt opgebouwd, maar ook het budget dat tot dat moment is opgebouwd.
- Op 1 januari van ieder jaar moet door de werkgever worden vastgesteld wat de arbeidsduur is. Op basis hiervan bepaalt de werkgever of er budget in dat jaar wordt opgebouwd, en zo ja, hoeveel. In het geval er voor 1 januari een arbeidsduurvermindering is geweest, kijkt de werkgever ook naar of het budget dat tot dat moment is opgebouwd naar beneden moet worden bijgesteld.
- De Commissie stelt vast dat conform de partijbedoeling van CAO-partijen opgebouwd budget naar beneden kan worden gesteld als een medewerker minder gaat werken. Dit is alleen het geval als het opgebouwde budget na arbeidsduurvermindering boven het nieuwe (lagere) maximum ligt.
- Aedes volgt deze werkgeversuitleg onder andere in de rekentool loopbaanontwikkelingsbudget. Ook wordt deze lijn gehanteerd in de verschillende CAO-workshop die door hen worden gegeven.
- In onderliggend geschil heeft werknemer besloten om met ingang van augustus 2018 minder te gaan werken. Zijn arbeidsduur is verlaagd van 32 uur naar 20 uur. Voor september 2018 had hij een budget opgebouwd van 3.400 euro. Met ingang van 1 januari 2019 is zijn nieuwe maximum 2.500 euro geworden (4.500 euro / 36 uur * 20 uur). Aangezien de hoogte van zijn budget (3.400 euro) per 1 januari 2019 hoger lag dan het toegestane nieuwe (lagere) maximum mocht de werkgever het budget met ingang van 1 januari 2019 naar beneden bijstellen (naar 2.500 euro).
- CAO-partijen hebben afgesproken in artikel 10.5.3 CAO dat een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur gedurende een kalenderjaar niet leidt tot herberekening van het individuele loopbaanontwikkelingsbudget. Het heeft pas effect 1 januari van het jaar daaropvolgend. De partijbedoeling achter deze bepaling is enerzijds dat voorkomen wordt dat een werknemer direct wordt geconfronteerd met een lager budget als hij minder gaat werken en anderzijds om schommelingen in het loopbaanontwikkelingsbudget gedurende een kalenderjaar te voorkomen (en dus de administratieve lasten voor corporaties te beperken). In onderliggend geschil had de werknemer vanaf augustus 2018 tot en met december 2018 de tijd om het deel van het budget dat hij zou gaan kwijtraken per 1 januari 2019 ter hoogte van 900 euro (3.400 euro minus 2.500 euro) te besteden.
- De Commissie stelt vast dat de CAO Woondiensten niet expliciet beschrijft hoe om te gaan met opgebouwd budget als een werknemer minder gaat werken. Dit kan leiden tot onduidelijkheid. Om die reden zal zij de redactiecommissie die de CAO-teksten vaststelt aanbevelen de CAO op dit punt te verduidelijken. Aedes wordt verzocht dit ook expliciet te vermelden in de toelichting op hun rekentool loopbaanontwikkelingsbudget en op hun website.