

Verslag van bevindingen

Verslag van de hoorzitting op 9 november 2004 inzake het verzoek om bemiddeling dan wel advies van de ondernemingsraad van de gemeente Alkemade over de vraag of de bestuurder zijn het rookbeleid, zoals neergelegd in de brief van 3 juni 2004 heeft mogen toepassen zonder dat de ondernemingsraad hiermee heeft ingestemd.

Aanwezig:

commissie:	de heer G.J.J.J. Heetman (voorzitter) mevrouw C. Matla de heer F.J.H. Hermans
gemeente Alkemade	de heer C.J.M.W. Wassenaar, bestuurder in de zin van de WOR) de heer H.G. Vink (chef stafbureau P&O)
ondernemingsraad	de heer J. Hölscher (voorzitter ondernemingsraad) mevrouw E. van de Haterd (secretaris ondernemingsraad) de heer W. Kroft (raadsman ondernemingsraad)
secretariaat:	mevrouw J.C. Dekker
<i>dossiernummer:</i>	BDC-LPL.095

De voorzitter opent de vergadering en heet een ieder welkom. Hij zet vervolgens de werkwijze van de Bedrijfscommissie uiteen en introduceert de aanwezigen. De Bedrijfscommissie zal primair trachten de bemiddelen in het geschil, indien dit niet mogelijk is zal de Bedrijfscommissie een advies uitbrengen. Desgevraagd door de voorzitter geven partijen aan dat zij geen bezwaar hebben tegen verlenging van de termijn voor het (eventueel) uitbrengen van een advies. Voorts geven partijen aan dat zij dat advies niet als bindend zullen aanvaarden.

De voorzitter vat de problematiek samen: ter beoordeling ligt voor de beantwoording van de vraag of de bestuurder het rookbeleid, zoals hij dat heeft neergelegd in zijn brief van 3 juni 2004, heeft mogen toepassen, zonder dat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd dan wel dat hij vervangende instemming van de kantonrechter heeft gekregen.

Op verzoek van de Bedrijfscommissie zet de bestuurder uiteen wat er tussen 2002 en heden veranderd is, waardoor er nu geen rookruimte meer is in het gemeentegebouw. Ingevolge de bepalingen van de Tabakswet die per 1 januari 2004 in werking zijn getreden, voldoet de rookruimte van de gemeente Alkemade niet meer aan de wettelijke eisen.

In het verleden (in het jaar 2000) is door de toenmalige bestuurder en de toenmalige ondernemingsraad afgesproken dat niet zou worden gerookt door de ambtenaren op die plekken die publiekelijk toegankelijk/waarneembaar zijn. Aangezien men zich niet hield aan deze afspraken, er waren klachten over rookflarden, heeft de bestuurder besloten tot het aanwijzen van een rookruimte. Deze afspraken liggen niet vast in het archief van de bestuurder dan wel de ondernemingsraad.

Partijen zijn het er echter over eens dat die afspraken zijn gemaakt, er was geen discussie over het feit dat de aangewezen ruimte de erkende rookruimte was.

De rookruimte heeft een afvoer naar buiten, de ventilatie voldoet echter niet aan de inmiddels gestelde wettelijke eisen.

De ondernemingsraad geeft aan dat hij gebruik heeft gemaakt van zijn initiatiefrecht door via de VGW-commissie de klachten te onderzoeken van (een) medewerker(s) die regelmatig in de buurt van de rookruimte en het printerhok werkzaam is/zijn: de ventilatie bleek onvoldoende. De rook is waarneembaar in de gangen. Die klachten waren er overigens al voor 1 januari 2004.

De heer Hermans vraagt of de rookruimte in gebruik zou zijn gebleven indien er geen klachten zouden zijn geweest en de ruimte zou zijn voorzien van een adequate voorziening voor de afvoer van rook. Partijen beantwoorden deze vraag bevestigend. Indien de rookruimte zou voldoen aan de eisen die de Tabakswet stelt - te weten dat iedere werknemer recht heeft op een rookvrije werkplek - is er geen aanleiding de ruimte buiten werking te stellen.

De bestuurder geeft desgevraagd aan dat de reden om roken binnen de gebouwen van de gemeente te verbieden en geen rookruimte meer ter beschikking te stellen primair is gelegen in het feit dat de bestaande rookruimte niet meer voldoet aan de wettelijke eisen. Vervolgens stelt de bestuurder dan de vraag of het verantwoord is om te investeren in een voorziening die ongezond is. Deze vraag is ontkennend beantwoord door de bestuurder, hij wenst niet te investeren in een voorziening die niet past in een goed en sociaal arbo-beleid. Hij wenst de rookruimte niet alsnog adequaat in te richten. In deze zin is zijn standpunt principieel van aard.

De voorzitter wijst er op dat medewerkers nu ongetwijfeld buiten hun sigaret staan te roken. Spreker vraagt zich af of dat verantwoord is. Er zijn werkgevers die alsnog zijn overgegaan tot het creëren van een adequate rookruimte omdat men het niet gepast vindt dat medewerkers staan te roken in de nabijheid van de toegang tot het gebouw.

Mevrouw Matla vraagt de bestuurder in hoeverre zijn standpunt echt principieel van aard is. Indien bijvoorbeeld het benodigde bedrag voor herinrichting van de rookruimte zonder probleem beschikbaar is, zou de bestuurder dan ook het besluit nemen, zoals het thans is genomen?

De bestuurder antwoordt dat hij in de huidige constellatie het geld liever wil besteden aan een cursus om van het roken af te komen. Die uitgave past in een sociaal verantwoord beleid. Vanuit sociaal oogpunt bezien komt het dus goed uit dat de Tabakswet de bestuurder dwingt tot handelen.

Van de zijde van de Bedrijfscommissie wordt erop gewezen dat de rookruimte voor 1 januari 2004 een feit was, immers de medewerkers bij de gemeente Alkemade mochten niet roken op de werkplek behoudens in de rookruimte. De bestuurder heeft nadien zijn beleid ten aanzien van het roken gewijzigd. De omstandigheid dat de Tabakswet met ingang van voornoemde datum stringentere eisen dan voorheen stelt (voorheen mocht men krachtens de wet immers roken op de kamer, zolang collegae daar geen last van hadden, terwijl men thans recht heeft op een rookvrije werkplek) doet niet af aan de constatering dat de bestuurder zijn rookbeleid heeft gewijzigd. De bestuurder heeft immers de keuze om ofwel het roken binnen gemeentelijk gebouwen geheel te verbieden (gelijk is geschied) dan wel roken toe te staan in de rookruimte. Die keuzevrijheid is bepalend voor het te voeren rookbeleid.

Overigens gold ook voor 1 januari 2004 reeds dat ten aanzien van de rookruimte moest zijn voldaan aan de normen van de arbo-wetgeving.

De ondernemingsraad wijst er op dat voor 1 januari 2004 al klachten waren, daarom is de VGW-commissie met haar voorstel gekomen. De gewijzigde wettelijke bepalingen krachtens de Tabakswet zijn door die Commissie toen direct meegenomen.

In de beleving van de bestuurder zijn de klachten pas gekomen na 1 januari 2004. Indien dit toch anders blijkt te zijn, vormt dat een reden te meer om het beleid te wijzigen.

De heer Hermans constateert dat dus sprake is van een wijziging van beleid, er is sprake van een keuzevrijheid voor de bestuurder.

De voorzitter memoreert de regeling zoals die gold in de onderneming voor 1 januari 2004: roken is niet toegestaan, behoudens in de daartoe ingerichte rookruimte. De bestuurder heeft voorgesteld daar wijziging in te brengen, hij wenst die oude regeling in te trekken onder het doen van het voorstel zoals vervat in de brief d.d. 3 juni 2004. De ondernemingsraad heeft hiermee niet ingestemd. Dat betekent dat op dit moment nog altijd een aangewezen rookruimte is (die weliswaar niet voldoet aan de normen).

De bestuurder meent dat die rookruimte door toedoen van de Tabakswet van 'wetswege' er niet meer is. De Tabakswet bepaalt dat de huidige rookruimte niet voldoet.

De voorzitter vraagt zich af of er sprake is van een blanco situatie, m.a.w. bepaalt de Tabakswet dat de oude afspraken van rechtswege komen te vervallen?

De Bedrijfscommissie als ook de ondernemingsraad beantwoorden deze vraag ontkennend.

De voorzitter merkt op dat de Tabakswet de afspraken die partijen voor 2004 hebben gemaakt niet verbiedt; de regeling bestaat nog steeds, zij het dat aangescherpte eisen met zich mede brengen dat de rookruimte moet worden aangepast.

Spreker wijst er voorts op dat, indien en zolang die ruimte niet wordt aangepast, de medewerkers, die roken zich elders (dus buiten) zullen begeven.

Welke mogelijkheden zien partijen om tot een oplossing te komen?

De ondernemingsraad ziet de oplossing van het probleem niet in het aanbieden van een cursus 'stoppen met roken' (niet elke roker wil hieraan meedoen, er komen geregeld nieuwe medewerkers - dus ook nieuwe rokers - bij de gemeente werken).

De ondernemingsraad ziet slechts een beperkte, stimulerende rol voor zich weggelegd.

De voorzitter vraagt of alternatieven bespreekbaar zijn.

De bestuurder geeft aan dat hij een bedrag van beperkte omvang zou kunnen besteden.

Desgevraagd geeft de ondernemingsraad aan dat hij wil overleggen met de bestuurder over alternatieve aanwending van een beschikbaar bedrag; wel wil de ondernemingsraad zijn achterban hierover raadplegen. Tot nu toe is in het overleg in hoofdzaak de procedurele kant aan de orde geweest, van inhoudelijk overleg is nauwelijks sprake geweest. Van de zijde van de bestuurder werd aanvankelijk slechts mededeling gedaan dat de rookruimte buiten werking werd gesteld vanwege de verscherpte wettelijke voorwaarden, waaraan ten aanzien van deze ruimte niet was voldaan.

De achterban is eveneens niet gehoord over de inhoud. De meningen vanuit de achterban zijn verdeeld (er zijn rokers die de ruimte willen behouden en niet-rokers die klachten uiten in verband met de rook. Over het algemeen wil men de rookruimte handhaven). De ondernemingsraad merkt op dat de bestuurder uiteindelijk weliswaar zijn voorgenomen besluit ter instemming heeft voorgelegd, maar hij heeft het standpunt van de ondernemingsraad inhoudende dat de instemming niet werd verleend, vrij eenvoudig naast zich neergelegd. De ondernemingsraad is bereid om in onderling overleg tot afspraken te komen, maar behoudt zich het recht voor om de achterban te raadplegen alvorens een definitief besluit te nemen.

Van de zijde van de bestuurder wordt bestreden dat het rookbeleid in de overlegvergadering inhoudelijk niet aan de orde is geweest. In het verleden is het ter beschikking stellen van de rookruimte praktisch opgelost door de toenmalige bestuurder.

Mevrouw Matla wijst er op dat uit de door partijen schriftelijk en vooral mondeling verstrekte informatie blijkt dat reeds voor 1 januari 2004 een regeling op het terrein van het rookbeleid werd toegepast, men mocht op de werkplek niet roken, in de daartoe aangewezen rookruimte was roken wel mogelijk. De bestuurder wil nu wijziging aanbrengen in dit beleid, de argumenten daarvoor zijn door de bestuurder aangegeven.

De voorzitter vraagt of partijen bereid zijn om afspraken te maken. De rookruimte is er, maar voldoet niet aan de wettelijke, arbo-technische eisen. Is het mogelijk om de rookruimte aan te passen of zien partijen een oplossing in het aanbieden van een cursus om van het roken af te komen in combinatie met het treffen van een redelijke faciliteit voor rokers om buiten te kunnen roken, zodat niet-rokers daar geen last van hebben.

Ca. 10% van het personeel rookt, in het gemeentegebouw werken in het totaal 70 tot 80 mensen, ergo acht tot tien personen roken op het werk.

Van de zijde van de ondernemingsraad wordt opnieuw opgemerkt dat hij bereid is om tot een oplossing te komen, maar dat hij alternatieven eerst met de achterban wil bespreken. Dus een definitieve oplossing kan vandaag niet worden bereikt.

Uit hetgeen vandaag ter tafel is gekomen blijkt dat het te voeren rookbeleid ook geld mag kosten, zodat het van belang is om na te gaan of er nog andere alternatieven zijn dan de door de voorzitter genoemde keuzes. Het uitgangspunt mag echter niet zijn dat het rookbeleid geen geld mag kosten.

De bestuurder antwoordt dat het wel geld mag kosten, maar het moet wel gaan om een sociale, verantwoorde voorziening. Het handhaven van de rookruimte is onbespreekbaar. Overigens merkt de bestuurder op dat hij voor het aanbieden van een cursus meer geld ter beschikking heeft (uitgaven op het terrein van scholing etc.), dan voor het doen van bouwtechnische uitgaven.

Voorts merkt de bestuurder op dat hij al toegankelijk is geweest op twee punten: te weten men mag in werktijd roken (de discussie over roken in eigen tijd is van tafel) en hij biedt in het kader van gezondheidsbeleid aan dat middelen beschikbaar komen voor een cursus 'stoppen met roken'. De ondernemingsraad stelt daar niets tegen over.

Mevrouw Matla merkt op dat men voor 1 januari 2004 ook mocht roken in werktijd, dus het voorstel van de bestuurder is in dit opzichte een verslechtering, gelet op de huidige situatie. Het gezonde klimaat binnenshuis is kennelijk belangrijk voor de bestuurder.

De bestuurder bevestigt dat het gezonde binnenklimaat een belangrijke drijfveer zijnerzijds is. Hij is van mening dat de oplossing in het 'redelijke moet worden gezocht'. Bij een buitenvoorziening voor de rokers denkt spreker aan het plaatsen van bijvoorbeeld een bushokje (de kosten zijn dan laag en de rokers hebben beschutting). Zijns inziens is sprake van een redelijk voorstel zijnerzijds, aangezien hij bereid is om het verbod van roken in werktijd, onderdeel van zijn oorspronkelijke voorgenomen besluit te schrappen.

De voorzitter stelt vast dat het verbod inzake roken in werktijd definitief van tafel is.

Het aanbod van de bestuurder luidt thans dat er een eenvoudige buitenvoorziening komt (zodat de medewerkers droog staan) en dat er een cursus 'stoppen met roken' wordt aangeboden (compromisvoorstel).

De ondernemingsraad noemt de het aanbieden van een bushokje een zeer beperkte voorziening, met name gelet op het feit dat men tot 1 januari 2004 gebruik kon maken van de rookruimte.

De voorzitter vraagt of de ondernemingsraad achter het uitgangspunt, inhoudende dat het gezonder is om niet te roken, kan staan. Het voorstel van de bestuurder is ingegeven door dat uitgangspunt.

Mevrouw Matla merkt op dat beide partijen zich over een bepaalde gedachte heen moeten zetten. De bestuurder moet er zich van bewust zijn dat zijn rookbeleid is ingegeven door een bepaalde keuze en dat de regels neergelegd in de Tabakswet hem niet dwingen tot zijn besluit om roken binnen het gemeentegebouw geheel te verbieden. Hij heeft een keuze en dit heeft er toe geleid dat hij een besluit heeft genomen dat instemmingsplichtig is in de zin van de WOR.

De ondernemingsraad moet zijn twijfels ten aanzien van de argumentatie van de bestuurder terzijde schuiven: de keuze voor een gezond binnenklimaat is een valide uitgangspunt.

De voorzitter voegt hieraan toe dat de huidige rookruimte niet voldoet aan de eisen van de wet. Gebruikmaken van de rookruimte betekent dat medewerkers op de werkplek hinder ondervinden van de rook en dat mag niet. In het gebouw mag op dit moment dus niet gerookt worden (wethandhaving), want de rookruimte is gebrekkig. Medewerkers roken dus nu buiten.

De bestuurder herhaalt zijn aanbod en bevestigt nadrukkelijk dat hij de werktijdregeling zal aanpassen, zodat roken in werktijd mogelijk wordt.

De ondernemingsraad merkt op dat het compromis bespreekbaar is, maar dat niet kan worden verwacht dat hij op dit moment akkoord gaat met opgeven van de rookruimte en aanvaarding van het bushokje. De ondernemingsraad heeft tijd nodig om e.e.a. (intern) te overwegen en/of te bespreken met de achterban.

De voorzitter vraagt aan partijen of zij het compromis in beginsel aanvaardbaar vinden, met de kanttekening dat de ondernemingsraad zich intern nog wil beraden en zonedig zijn achterban wil raadplegen. Spreker stelt tevens voor dat de ondernemingsraad op afzienbare termijn zijn definitieve besluit zal mededelen aan de Bedrijfscommissie.

De bestuurder gaat akkoord met het compromis.

De ondernemingsraad oordeelt het compromis in beginsel aanvaardbaar; hij zal na bespreking ervan in de eerstvolgende or-vergadering definitief aan de Bedrijfscommissie mededelen of de ondernemingsraad akkoord kan gaan.

De voorzitter vat de afspraken van hedenmiddag samen.

1. Het rookbeleid van de gemeente Alkemade wordt als volgt
 - roken binnen het gemeentegebouw is niet toegestaan;
 - ten behoeve van de rokers wordt buiten een eenvoudige voorziening gecreëerd, zodat de rokers droog en beschut kunnen roken;
 - er wordt een cursus 'stoppen met roken', op kosten van de gemeente, aangeboden;
 - roken in werktijd blijft mogelijk.
2. De bestuurder gaat akkoord met dit compromis inzake het rookbeleid.
3. De ondernemingsraad vindt het compromis in beginsel aanvaardbaar, maar wil het bespreken in de eerstvolgende or-vergadering. Nadien zal de ondernemingsraad zijn definitieve besluit aan de Bedrijfscommissie mededelen.
4. Procedureel gezien betekent het voormelde dat de vaststelling of sprake is van een geslaagde bemiddeling wordt uitgesteld totdat de ondernemingsraad zijn standpunt heeft medegedeeld¹. Indien sprake zal zijn van een geslaagde bemiddeling, doordat beide partijen akkoord zijn gegaan met het compromis, zal de Bedrijfscommissie verslag doen van haar van bevindingen. Indien de ondernemingsraad uiteindelijk niet akkoord gaat, is de bemiddeling mislukt. De Bedrijfscommissie zal dan advies uitbrengen over de toepassing van artikel 27, eerste lid, sub d en de leden 5 en 6, WOR.

¹ Bij brief d.d. 8 december 2004 deelt de ondernemingsraad aan de Bedrijfscommissie mede dat hij heeft ingestemd met het compromis, zodat sprake is van een geslaagde bemiddeling.

Tot slot vraagt de ondernemingsraad de Bedrijfscommissie of hij procedureel gezien juist heeft gehandeld.

De voorzitter antwoordt dat eerder op deze middag is aangegeven door de Bedrijfscommissie dat de wijziging in het rookbeleid van de gemeente Alkemade instemmingsplichtig is. De bestuurder heeft vervolgens zijn voorgenomen besluit, zonder de instemming van de ondernemingsraad, omgezet in een definitief besluit. Hij heeft de weg ex artikel 27, vierde lid, WOR daartoe niet bewandeld. De ondernemingsraad heeft dan ook terecht de nietigheid van het besluit ingeroepen.

Niet meer aan de orde zijnde, beëindigt de voorzitter de bijeenkomst.

Den Haag, d.d. 3 januari 2005

Namens de Bedrijfscommissie voor de Overheid, Kamer Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,

G.J.J.J. Heetman
voorzitter.

J.C. Dekker
secretaris.