

Advies

Rolnummer: LPL. 118

DE BEDRIJFSKOMMISSIEKAMER VOOR LAGERE
PUBLIEKRECHTELIJKE LICHAMEN, ADVISERENDE NAAR
AANLEIDING VAN EEN VERZOEK OM BEMIDDELING EN ADVIES
INZAKE EEN GESCHIL TUSSEN:

De ondernemingsraad van de Brandweer Rotterdam hierna te noemen: de
ondernemingsraad, enerzijds

en

De bestuurder in de zin van de WOR van de Brandweer Rotterdam, hierna te
noemen: de bestuurder, anderzijds.

Verloop van de procedure

Op 16 augustus 2005 heeft de bestuurder de ondernemingsraad een
instemmingvoorstel voorgelegd ten behoeve van de werktijdenregeling 2006.

Bij brief van 15 september 2005 heeft de ondernemingsraad de bestuurder erover
geïnformeerd dat hij niet inhoudelijk op het verzoek van de bestuurder kan ingaan.
De ondernemingsraad verzoekt de bestuurder de werktijdenregeling 2006 zodanig
aan te passen dat hij in overeenstemming is met Richtlijn 93/104 EG.

Naar aanleiding van het verzoek van de ondernemingsraad heeft de bestuurder op
4 oktober 2005 de ondernemingsraad voorgesteld de werktijdenregeling zodanig
aan te passen dat zal worden gewerkt volgens een 4-ploegen systeem waarbij de
werknemers maximaal 48 uur per week werkzaam zullen zijn. Voor de situatie in
2006 heeft de bestuurder de ondernemingsraad voorgesteld per 1 januari 2006 het
huidige rooster te handhaven.

Bij brief van 20 oktober 2005 heeft de ondernemingsraad aangegeven dat hij niet
kan instemmen met het voorgenomen besluit van de bestuurder.

Bij schrijven van 8 november 2005 heeft de bestuurder de ondernemingsraad
erover geïnformeerd dat hij is genoodzaakt het voorgenomen besluit te handhaven.
Aan dit besluit ligt ten grondslag dat:

- Geen eenduidige interpretatie mogelijk is van de vigerende wetgeving;
- Het op 48 uur gebaseerde rooster leidt tot te veel organisatorische problemen wanneer dit direct wordt ingevoerd;
- Het op 48 uur gebaseerde rooster leidt tot een uitbreiding met 27,5 medewerkers. Los van het feit dat het budget voor een dergelijke uitbreiding ontbreekt, is het traject van werving, selectie en opleiding te lang om deze medewerkers op 1 januari 2006 te kunnen inzetten;
- De voorgestelde roostervoorwaarden en de grondslag voor de 24 uursdienst leidt tot interpretatieverschillen gelet op de rechtspositieregeling van de brandweer;
- Leiding en ondernemingsraad hebben verschillende interpretaties van de financiële consequenties;
- Handhaving van de voorgestelde werktijdenregeling voor 2006 leidt zowel voor het personeel als voor het systeem tot de minste problemen.

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.118

De bestuurder stelt voor om op korte termijn een commissie in te stellen waarin de ondernemingsraad en de korpsleiding zijn vertegenwoordigd. Deze commissie zal als opdracht meekrijgen een rooster te ontwerpen dat voldoet aan de te verwachten regelgeving, zij zal de financiële consequenties hiervan in beeld brengen en zij zal voorstellen doen met betrekking tot het oplossen van knelpunten en de eventueel wenselijke overgangstermijn.

Bij brief van 23 november 2005 stelt de ondernemingsraad vast dat de bestuurder heeft besloten het dienstrooster 2006 in te voeren zonder dat daarvoor de instemming van de ondernemingsraad is verkregen. De ondernemingsraad roept op grond van artikel 27, vijfde lid, van de WOR dan ook de nietigheid in van het besluit.

Voorts is de ondernemingsraad van oordeel dat per 1 januari 2006 moet zijn voldaan aan de eisen die de Europese Richtlijn stelt aan de arbeidstijd. Verder meent de ondernemingsraad dat een latere invoering van het op de richtlijn gebaseerde rooster niet ertoe mag leiden dat de in de richtlijn opgenomen arbeidsduur in 2006 mag worden overschreden. Eveneens meent de ondernemingsraad dat tot het moment dat sprake is van overeenstemming tussen de bestuurder en de ondernemingsraad de roostervoorwaarden 2002-2004 van kracht dienen te blijven.

Tot slot laat de ondernemingsraad weten dat hij het voornemen van de bestuurder om werkgroep te formeren, steunt.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 18 april 2006 doet de ondernemingsraad een verzoek tot advies dan wel bemiddeling toekomen aan de Bedrijfscommissie.

Bij brief van 8 mei 2006 stuurt de bestuurder zijn reactie op het verzoek van de ondernemingsraad.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 20 juni 2006 tijdens een zitting van de Kleine Commissie – welke de Kamer uit haar midden heeft samengesteld voor de uitvoering van het mondelinge gedeelte van de bemiddelingsprocedure – hun standpunten toe te lichten.

Namens de ondernemingsraad waren aanwezig de heren J.H.J. de Zeeuw; F.V.P. van Hengst en als gemachtigde van de ondernemingsraad trad op de heer mr. R. van der Stege.

Namens de bestuurder waren aanwezig de heren J.D. Berghuijs en N.P.J. Rottier.

Desgevraagd hebben partijen aangegeven wel te kunnen instemmen met een verlenging van de 2-maanden-termijn waarbinnen de Kamer het advies behoort uit te brengen.

Voorts hebben partijen laten weten het advies niet als bindend te beschouwen.

Omvang van het geschil

Centraal staat de vraag of de bestuurder het voorgenomen besluit tot invoering van een dienstrooster 2006, zonder de instemming van de ondernemingsraad mag uitvoeren.

Standpunt van de ondernemingsraad

In zijn brief van 18 april 2006 heeft de heer Van der Stege namens de ondernemingsraad het volgende aangevoerd.

De medewerkers van de Brandweer Rotterdam hebben een arbeidsduur van 54 uur per week, waarvan 36 uur wordt uitbetaald. In de 54 uur zijn tevens de uren verwerkt die de medewerkers aanwezig zijn in de kazerne. Op grond van de richtlijn, de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie en het gewijzigde Arbeidstijdenbesluit, dienen de 24 uursdiensten volledig te worden aangemerkt als arbeidstijd. De ondernemingsraad meent dan ook dat het door de bestuurder voorgestelde rooster in strijd is met de richtlijn. De richtlijn gaat immers uit van een maximale arbeidstijd van 48 uur per week. De ondernemingsraad wijst in dit kader erop dat ook uit de jurisprudentie en het nieuwe arbeidstijdenbesluit duidelijk blijkt dat 24 uursdiensten volledig als arbeidstijd moeten worden aangemerkt. De ondernemingsraad meent dan ook dat de bestuurder in 2005 reeds een rooster had moeten opstellen voor 2006 waarbij rekening was gehouden met de eisen die aan een dergelijk rooster worden gesteld. De bestuurder heeft dit echter nagelaten en wenst de werktijdenregeling uit 2005 te continueren.

De ondernemingsraad meent dat de bestuurder nu op de kortst mogelijk termijn alsnog een rooster moet opstellen dat voldoet aan de eisen die de wetgeving en jurisprudentie daaraan stellen, zodat in 2006 uiteindelijk conform de Richtlijn en de nationale wet en regelgeving kan worden gewerkt. De maanden in 2006 waarin het rooster niet van toepassing is geweest zullen in het nieuwe rooster moeten worden verdisconteerd.

De ondernemingsraad merkt voorts op dat de argumenten van de bestuurder om een niet richtlijn conform rooster op te stellen geen hout snijden en niet kunnen leiden tot het niet hoeven naleven van de richtlijn. De ondernemingsraad is dan ook van mening dat zij terecht op 23 november 2005 de nietigheid heeft ingeroepen van het besluit van de bestuurder d.d. 8 november 2005. De ondernemingsraad merkt tot slot op dat de bestuurder heeft nagelaten om een procedure tot vervangende instemming te starten om via de Bedrijfscommissie en de kantonrechter vervangende instemming voor zijn voornemen te krijgen.

Standpunt van de bestuurder

In zijn reactie voert de bestuurder aan dat het door hem voorgestelde dienstrooster in overeenstemming is met de sociale wetgeving, waaronder de Europese Richtlijn 93/104. De richtlijn strekt tot bescherming van de gezondheid van de werknemers, door te bepalen dat de werknemer gemiddeld maximaal 48 uur per week aanwezig moet zijn op de werkplek. De bestuurder voert aan dat derhalve sprake is van de netto aanwezigheid en de netto-arbeidstijd. Deze tijd is immers bepalend voor de belasting van de medewerkers. De ondernemingsraad gaat echter uit van de bruto-arbeidstijd waarin ook de vakantie-uren zijn opgenomen. Daarnaast voert de bestuurder aan dat de ondernemingsraad er ten onrechte ervan uitgaat dat de

brandweerlieden 54 uur per week in de kazerne verblijven. De bestuurder is van oordeel dat dit feitelijk onjuist is. De brandweerlieden komen inclusief overwerk niet boven de 48 uur per week. De ondernemingsraad verwacht het collectieve rooster met het individuele rooster van de medewerkers. Om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen werkt de brandweer met een drie ploegen systeem. Dit rooster komt erop neer dat een ploeg 24 uur werkzaam is en daarna 48 uur vrij. De 24 uur die de medewerkers aanwezig zijn worden als volgt verdeeld: 8 uren worden aangemerkt als werkuren, 8 uren worden aangemerkt als wachturen die men vrij kan besteden op de kazerne. Tot slot worden 8 uren aangemerkt als rusturen waarin men, behoudens een melding, kan rusten. De bestuurder wijst erop dat een brandweerploeg uit meer brandweerlieden bestaat dan voor een dienst noodzakelijk is. Volgens de berekening van de bestuurder verblijft de individuele brandweerman gemiddeld 48 uur per week op de kazerne. Indien wordt rekening gehouden met bijzonder verlof, ouderschapsverlof, ziekteverlof e.d. dan komt het aantal uren dat de brandweerlieden op de kazerne doorbrengen nog lager uit. Het collectieve dienstrooster is naar het oordeel van de bestuurder niet meer dan een organisatorische voorziening en geen daadwerkelijk door de werknemers gerealiseerde arbeidstijd waarop het Europees recht ziet vanwege de veiligheid van de medewerkers. Voorzover uit het individuele overzicht blijkt dat de brandweer mannen te veel diensten hebben gewerkt, komt dit doordat zij zich vrijwillig hebben aangemeld voor overwerk.

De bestuurder voert voorts aan dat hij en de ondernemingsraad het erover eens zijn dat het voorgestelde rooster in overeenstemming is met het huidige Arbeidstijdenbesluit (hierna: ATB). De voorliggende vraag is dan of het voorgestelde rooster ook in overeenstemming is met het ATB dat wijzigt per 1 juni 2006. De bestuurder meent, onder verwijzing naar de nota van toelichting bij het besluit, van wel. Hij meent dan ook dat de ondernemingsraad ten onrechte niet heeft ingestemd met het voorgenomen besluit temeer de rechter nog uitspraak moet doen over de vraag of het rooster 2002-2004 in overeenstemming is met de arbeidstijdenrichtlijn. Daarnaast is zijn voorstel in overeenstemming met de Nederlandse en Europese wetgeving.

Voorts licht de bestuurder toe welke bedrijfseconomische, bedrijfseconomische en bedrijfssociale gronden aan zijn voornemen ten grondslag liggen.

Bedrijfsorganisatorisch: iedere ingrijpende wijziging van de roostersystematiek leidt ertoe dat de openbare veiligheid niet kan worden gewaarborgd. Een overgang naar een vier ploegensysteem houdt in dat er veel nieuwe medewerkers moeten worden aangetrokken die moeten worden opgeleid, hetgeen niet binnen een paar maanden is te realiseren.

Bedrijfseconomisch: een vierde ploeg leidt tot een structurele verhoging van de personele kosten met 8 miljoen euro per jaar, met in tweede instantie een mogelijke claim met terugwerkende kracht van ca. 45 miljoen, die tevens doorwerkt in de in de grondslag van de medewerkers die inmiddels gebruik maken van het FLO.

Bedrijfs sociaal: tot op dit moment is het de bestuurder niet bekend in hoeverre de juridische procedures draagvlak genieten bij het personeel. Voorts heeft hij geen signalen ontvangen dat medewerkers ontevreden zijn met de huidige roostersystematiek.

Tot slot voert hij aan dat hij het advies van de Bedrijfscommissie niet als bindend kan aanvaarden. Er lopen immers nog juridische procedures, daarnaast is de gemeente budgethouder en kan hij niet in enkele weken een voldoende uitbreiding realiseren voor een vierde groep.

Ter zitting verkregen inlichtingen:

Kort samengevat is het volgende tijdens de zitting op 20 juni 2006 besproken.

De heer Van der Stege geeft een toelichting op de gang van zaken tot nu toe. De Bedrijfscommissie heeft in 2004 geadviseerd ten aanzien van een geschil ten aanzien van het dienstrooster voor 2005. Naar aanleiding van het advies van de Bedrijfscommissie heeft de bestuurder zich gewend tot de Kantonrechter in Rotterdam. Deze procedure is in december 2005 op verzoek van de bestuurder aangehouden. In 2006 is het de ondernemingsraad ondubbelzinnig gebleken dat de Europese richtlijn van toepassing is op de brandweer. Spreker wijst in dit kader op een uitspraak van het Europese Hof van Justitie (Hamburgse brandweer). Spreker stelt vervolgens vast dat de bestuurder vooralsnog de bij de Kantonrechter te Rotterdam aangehouden zaak niet heeft heropend.

Spreker merkt voorts op dat inmiddels wijzigingen zijn doorgevoerd in het Arbeidstijdenbesluit. Uit de wijzigingen blijkt dat door deze wijzigingen de Europese Richtlijn feitelijk is geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Dat er signalen zijn dat een wijziging van de richtlijn op handen is wijst spreker van de hand. Hem is recent bekend geworden dat de initiatieven hiertoe tot niets hebben geleid en dat daardoor het gewijzigde ATB voorlopig van toepassing is. Spreker is dan ook van oordeel dat de bestuurder nu niet langer achterover kan leunen. Om de bestuurder tot actie te bewegen heeft spreker de President van de Rechtbank Rotterdam verzocht in voorlopige voorziening de bestuurder te verplichten te voldoen aan de verplichtingen die de wet hem oplegt. Spreker wijst erop dat hij in de voorlopige voorzieningenprocedure erop heeft gewezen dat in de richtlijn, maar ook in het nieuwe ATB wordt uitgegaan van bruto arbeidstijd en niet de netto arbeidstijd (arbeidstijd verminderd met verlof, ziekte e.d.) waar de bestuurder vanuit gaat. Spreker meent dat de bestuurder door de netto arbeidstijd als uitgangspunt te hanteren ten onrechte ervan uitgaat dat de (individuele) roosters van de medewerkers passen binnen de kaders van het nieuwe ATB. Spreker sluit zijn betoog af met de opmerking dat de bestuurder ten onrechte ervan uit gaat dat het rooster voldoet aan de gestelde eisen, dat de bestuurder eveneens ten onrechte van mening is dat het een onderwerp van primaire arbeidsvoorwaarden betreft, dat de bestuurder ten onrechte stelt dat de ondernemingsraad onredelijke standpunten heeft en lang vast houdt aan jurisprudentie en (inter-) nationale wetgeving. Dat de procedure veel tijd kost kan naar het oordeel van de ondernemingsraad niet als een argument worden aangevoerd aangezien de procedure mede door de bestuurder reeds zo lang speelt.

Hiertoe door de voorzitter in de gelegenheid gesteld zet de bestuurder uiteen dat hij zijn reactie aan de Bedrijfscommissie had gestuurd reeds voor de President van de Rechtbank Rotterdam uitspraak had gedaan ten aanzien van de door de ondernemingsraad verzochte voorlopige voorziening. Spreker wijst erop dat de procedure ten aanzien van de dienstroosters 2005 gelijk is aan de procedure die op dit moment wordt gevoerd ten aanzien van het dienstrooster 2006. Destijds kon in verband met de posities die waren ingenomen in het kader van de procedure van de individuele brandweerman tegen de brandweer Rotterdam geen geslaagde bemiddeling worden gerealiseerd door de Bedrijfscommissie. Ten aanzien van de recente uitspraak in de voorlopige voorzieningenprocedure voert spreker aan dat de overwegingen die hebben geleid tot deze uitspraak niet volledig duidelijk zijn. Spreker wijst in het bijzonder op de overweging van de rechter dat “arbeid moet worden aangemerkt als arbeid in de zin van de formele arbeidstijd”. Vakantie, verlof en ziekte blijven daarbuiten zo meent spreker. In dit kader wijst hij ook op het doel waarvoor de richtlijn is opgesteld te weten het beschermen van de werknemers. Spreker meent dat mogelijk sprake is van strijdigheid met het ATB, maar dat zijn interpretatie aansluit bij hetgeen met de richtlijn Richtlijn is beoogd. De rechter laat dan ook ruimte voor interpretatie. Spreker voert aan dat hij in het voorjaarsoverleg bij de gemeente Rotterdam een claim van 9.000.000 euro heeft ingediend om, indien noodzakelijk, de dienstroosters te kunnen aanpassen conform arbeidstijdenbesluit. Het College voor Arbeidszaken van de VNG heeft de gemeente Rotterdam echter geadviseerd niet te snel stappen te nemen aangezien de mogelijkheid bestaat dat de richtlijn binnenkort wordt aangepast.

Vervolgens bespreekt de Kamer met partijen de in het ATB opgenomen mogelijkheid om met iedere medewerker individueel een opt-outregeling af te spreken. De bestuurder voert aan dat hij de individuele medewerker niet een dergelijk aanbod heeft gedaan aangezien de grootste vakbond (AbvaKabo/FNV) zijn leden heeft geadviseerd niet met een dergelijke afspraak in te stemmen. Spreker wijst erop dat de Minister van Sociale Zaken de opt-outregeling juist als een oplossing ziet voor de dienstrooster problematiek. Spreker deelt de mening van de minister niet. Hij voert aan dat een opt-outregeling een individuele afspraak met een medewerker is voor een periode van maximaal 26 weken. De opt-outregeling zorgt dan ook niet voor de continuïteit die noodzakelijk is voor een dienstrooster. Spreker benadrukt dat de gemeente Rotterdam als budgethouder voor de brandweer in de problemen komt door de uiteenlopende standpunten van de minister en de vakbond. Spreker sluit af met de opmerking dat hij in het kader van de voorjaarsbegroting van de gemeente Rotterdam alle roostervarianten heeft uitgewerkt en deze ter beschikking heeft gesteld aan het gemeentebestuur. Afhankelijk van de financiële ruimte die de gemeente Rotterdam de brandweer zal bieden zal een keuze worden gemaakt uit de roostervarianten. De heer Van der Stege voert namens de ondernemingsraad aan dat zoals door de bestuurder reeds is betoogd de opt-outregeling een individuele afspraak is tussen de bestuurder en de werknemer. De ondernemingsraad heeft geen bevoegdheden op dit terrein.

De heer Van der Stege wijst erop dat de ondernemingsraad enerzijds inziet dat sprake is van een arbeidsvoorwaardelijk lastige situatie. Anderzijds meent de

ondernemingsraad dat deze lastige situatie er niet toe mag leiden dat de bestuurder, door te wijzen naar zijn financier, geen uitvoering hoeft te geven aan de wettelijke plichten die het nieuwe ATB oplegt. Spreker wijst erop dat, indien noodzakelijk, ervoor zal worden gekozen om via een beschikking van de kantonrechter af te dwingen dat de gemeente Rotterdam de noodzakelijke financiën vrijmaakt.

Ten aanzien van de invoering van een nieuw dienstrooster stelt de bestuurder voor om uit te gaan van 1 januari 2007. In dit kader wijst hij erop dat werknemers vaak lang van te voren vakanties plannen. Indien een nieuw rooster met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 zou worden ingevoerd, dan zou dit gevolgen kunnen hebben voor reeds gereserveerde verlofdagen van de medewerkers. Voorts wijst spreker erop dat het invoeren een vier ploegen dienstrooster voor 2006 ertoe zal leiden dat zal moeten worden gesneden in de veiligheidstaken. Voor 2006 is immers onvoldoende budget aanwezig om met behoud van het huidige veiligheidsniveau een dergelijk dienstrooster in te voeren.

De heer Van der Stege wijst erop dat de ondernemingsraad claimt dat per 1 januari 2006 een nieuw dienstrooster moet worden ingevoerd dat qua invulling aansluit bij de richtlijn, jurisprudentie en het nieuwe ATB. Ten aanzien van de terugwerkende kracht voert spreker aan dat de Minister van Sociale Zaken heeft besloten om het ATB in te voeren per 1 juni 2006 in plaats van op 1 januari 2006. Hiertoe is besloten om de werkgevers de tijd te gunnen om een nieuw dienstrooster op te stellen dat voldoet aan de eisen die het nieuwe ATB stelt. Spreker heeft moeten vaststellen dat de bestuurder de hem geboden tijd niet heeft gebruikt om een nieuw dienstrooster op te stellen. Hij ziet dan ook geen aanleiding om op dit moment te spreken over het dienstrooster voor 2007. Eerst dient een dienstrooster 2006 te worden gerealiseerd. Spreker wijst er voorts op dat de President van de Rechtbank de overwegingen in de voorlopige voorzieningenprocedure beperkt tot het nieuwe ATB en op basis van dit besluit de bestuurder de tijd gunt om een en ander logistiek te realiseren. Spreker wijst erop dat dit niet betekent dat de bestuurder niet op korte termijn een nieuw rooster hoeft in te voeren. Tenslotte benadrukt hij dat de ondernemingsraad de procedure niet is gestart om een betere bezoldiging te bewerkstelligen.

De voorzitter stelt vast dat met de komst van het nieuwe ATB binnen de Nederlandse wetgeving duidelijkheid is gecreëerd ten aanzien van de maximale arbeidsduur. De voorzitter merkt op dat de aanpassing van de dienstroosters aan de eisen van het ATB leidt tot problemen in de bedrijfsvoering. De voorzitter merkt voorts op dat uit hetgeen de bestuurder heeft aangevoerd blijkt dat hij zeker bereid is om te komen tot een oplossing, maar dat een oplossing op dit moment leidt tot een aantal keuzes. Te weten: het al dan niet invoeren van de opt-outregeling, de consequenties van een 48 urenrooster, het accepteren van deze keuzes en een gezamenlijke opstelling naar de gemeente. De voorzitter vraagt partijen toe te lichten of zij samen hebben gesproken over de bedoelde gevolgen.

Namens de ondernemingsraad wordt toegelicht dat niet met de bestuurder is gesproken over de mogelijkheid om een opt-out-regeling in te voeren. De

bestuurder is ervan op de hoogte dat de ondernemingsraad de opt-out-regeling aanmerkt als een individuele afspraak waarover hij geen zeggenschap heeft. De ondernemingsraad laat evenwel weten dat men bekend is met de problemen die het nieuwe dienstrooster met zich brengt. De ondernemingsraad vermoedt echter dat een oplossing niet snel zal worden gevonden. Tot slot voert de heer Van der Stege nog aan dat de Europese Richtlijn moet worden aangemerkt als een minimum waaraan de landen van de Europese Unie moeten voldoen. Het staat landen niet in de weg om in nationale wetgeving bepalingen op te nemen die gunstiger zijn voor de werknemers dan de richtlijn voorschrijft.

De heer Berghuijs voert aan dat de procedure bij de kantonrechter in 2004 is aangehouden tot 31 december 2005. Het rooster is vervolgens verlengd naar 2006 omdat dit noodzakelijk was voor de planning van de diensten.

De bestuurder voert aan dat tussen partijen overeenstemming bestaat over de wijze waarop een eventueel extra budget moet worden aangewend. Een dergelijk budget is op dit moment echter niet beschikbaar. Om zonder dit extra budget toch een vier ploegen dienstrooster in te voeren dat recht doet aan de eisen die het ATB daaraan stelt, zullen besluiten moeten worden genomen die het primaat van de politiek raken. Daarnaast meent spreker dat hij ervan uit mag gaan dat de ondernemingsraad niet zal instemmen met een dienstrooster waaraan de consequentie is verbonden dat kazernes moeten worden gesloten of brandweerauto's moeten worden afgestoten.

De heer Van der Stege bevestigt dat de ondernemingsraad niet zal instemmen met een dienstrooster dat leidt tot sluiting van kazernes. Hij wijst erop dat een dergelijk besluit een politiek besluit is waarvoor binnen de politiek draagvlak zal moeten bestaan. Spreker wijst erop dat indien het de ondernemingsraad blijkt dat de bestuurder wederom niet overgaat tot het invoeren van een dienstrooster conform het ATB, hij zich dan weer tot de President van de Rechtbank zal wenden. Mogelijk is de rechter dan wel bereid de bestuurder een dwangsom op te leggen om te bewerkstelligen dat uitvoering wordt gegeven aan het ATB.

De voorzitter vraagt partijen tot slot of zij kunnen instemmen met een verlenging van de termijn met 2 maanden. Nadat partijen hiermee hebben ingestemd, dankt de voorzitter iedereen voor zijn komst en inbreng en sluit de bijeenkomst.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Art. 27.

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

a.
(...)

b.
een werktijd- of een vakantieregeling;

c. t/m e
(...)

f.
een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;

g. t/m h
(...)

i.
een regeling op het gebied van het werkoverleg;

j. t/m l
(...)

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

De Kamer wijst er in eerste instantie op dat op dit moment nog een procedure loopt bij de Rechtbank Rotterdam welke is aangespannen door een individuele brandweerman ten aanzien van zijn arbeidstijd. Deze procedure loopt reeds lange tijd en de zitting hiervan heeft plaatsgevonden op 17 mei j.l.. Uitspraak in deze zaak is echter nog niet beschikbaar. Nagenoeg gelijk met het indienen van het geschil bij de Bedrijfscommissie heeft de ondernemingsraad een verzoek om een voorlopige voorziening gedaan bij de President van de Rechtbank Rotterdam. De President van de Rechtbank heeft op 11 mei 2006 het verzoek om een voorlopige voorziening afgewezen.

De bestuurder is van oordeel dat het verzoek aan de Bedrijfscommissie prematuur is aangezien de bodemprocedure bij de Rechtbank Rotterdam nog niet is afgerond. De Kamer deelt de mening van de bestuurder niet. Zij is van oordeel dat, de procedure zoals deze nu voorligt bij de Rechtbank Rotterdam een individueel geschil betreft, terwijl de procedure bij de Bedrijfscommissie betrekking heeft op een collectief belang treft. Te weten het zonder instemming van de ondernemingsraad invoeren van een dienstrooster voor de brandweer Rotterdam voor het jaar 2006. De Kamer is van oordeel dat procedure van de individuele medewerker niet eraan in de weg staat dat de Bedrijfscommissie zich buigt over een geschil ten aanzien van het dienstrooster 2006 dat een algemeen belang betreft.

De vraag die door Kamer zal moeten worden beantwoord is of de bestuurder het voorgenomen besluit tot invoering van een dienstrooster 2006, zonder de instemming van de ondernemingsraad mag uitvoeren.

Ten aanzien van de vorenstaande vraag overweegt de Kamer als volgt:

De Kamer is van mening dat de bestuurder noch in de stukken, noch in hetgeen hij ter zitting naar voren heeft gebracht de Kamer ervan heeft kunnen overtuigen dat het door hem voorgestelde dienstrooster voor 2006 aansluit bij het nieuwe Arbeidstijdenbesluit, de jurisprudentie en de richtlijn. Dat, zoals de bestuurder aanvoert, de rechter nog een uitspraak kan doen over de tot op heden aangehouden procedure ten aanzien van de dienstroosters 2002-2004 doet naar het oordeel van de Kamer daar niet aan af. De Kamer heeft er dan ook begrip voor dat de ondernemingsraad niet heeft ingestemd met het, op 16 augustus 2005, door de bestuurder voorgestelde dienstrooster 2006.

Alhoewel de bestuurder in zijn verweerschrift argumenten aanvoert ter onderbouwing van het standpunt dat hij door bedrijfseconomische, -sociale en –organisatorische redenen was genoodzaakt het besluit te nemen, heeft de bestuurder noch in zijn verweerschrift, noch ter zitting aangegeven dat hij een procedure wenst te starten om te komen tot vervangende toestemming als bedoeld in artikel 27, derde lid, van de WOR ten behoeve van de uitvoering van het voorgenomen besluit.

Ten aanzien van het in te voeren rooster merkt de Kamer het volgende op. Per 1 juni 2006 is het nieuwe ATB in werking getreden. Dit betekent dat per die datum dit besluit dient te worden nageleefd. Op grond van de beschikbare stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht is de Kamer van oordeel dat naleving van het ATB voor de brandweer Rotterdam met zich brengt dat wordt uitgegaan van een rooster met een maximale werktijd van 48 uur. De Kamer is dan ook van oordeel dat zo spoedig mogelijk een rooster wordt ingevoerd dat voldoet aan de eisen die het ATB daaraan stelt.

Uit de beschikbare informatie is het de Kamer gebleken dat het invoeren van een dergelijk rooster financiële gevolgen heeft. De bestuurder heeft in dit kader ter zitting toegelicht dat hij inmiddels een claim ten bedrage van 9.000.000 euro heeft

neergelegd ten behoeve van de voorjaarsnota van het gemeentebestuur om de gevolgen van een roosterwijziging te kunnen financieren. Voorts is het de Kamer tijdens de behandeling van het geschil gebleken dat de mogelijkheid bestaat dat de door de bestuurder neergelegde claim (vooralsnog) niet wordt gehonoreerd door het gemeentebestuur. De Kamer is met de ondernemingsraad van oordeel dat het niet honoreren van de claim niet mag betekenen dat een dienstrooster tot stand komt -of wordt gehandhaafd- dat strijdig is met het ATB. De Kamer is dan ook van oordeel dat de bestuurder niet langer kan afwachten tot het gemeentebestuur standpunt heeft ingenomen. De bestuurder zal dan ook een dienstrooster moeten opstellen dat voldoet aan de eisen die het ATB stelt. Dit rooster zal vervolgens ter instemming moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad.

De Kamer is zich ervan bewust dat het opstellen van een rooster waarbij ongewis is of de voor het rooster noodzakelijke financiële middelen (volledig) beschikbaar komen consequenties kan hebben voor de bedrijfsvoering. Naar aanleiding van hetgeen ter zitting is verhandeld is de Kamer van oordeel dat de ondernemingsraad vanuit zijn mede verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering bij de brandweer Rotterdam voldoende inzicht dient te worden verschaft in de consequenties die het invoeren van een 48 uursrooster heeft wanneer de claim ingediend bij de voorjaarsnota niet wordt gehonoreerd door het bestuur van de gemeente Rotterdam. Deze informatie is voor de ondernemingsraad van dubbel belang. Enerzijds om zich voor het verzoek om instemming een totaalbeeld te kunnen verschaffen van zowel de consequenties voor de bedrijfsvoering als voor de medewerkers. Anderzijds echter ook om zich eventueel te kunnen wenden tot het gemeentebestuur terzake van het verzoek van de bestuurder om extra middelen ter beschikking te stellen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering als gevolg van de gewijzigde regelgeving.

Ten aanzien van de ingangsdatum van het nieuwe rooster is de Kamer van oordeel dat de door de ondernemingsraad gestelde datum van 1 januari 2006 niet zonder grote aanpassingen en financiële consequenties kan worden gerealiseerd. De Kamer wijst er dan ook op dat het invoeren van een rooster op deze (reeds meer dan een half jaar verstreken) datum niet als reëel is aan te merken. De Kamer heeft daarbij ook oog voor het feit dat de meeste betrokkenen inmiddels hun vakanties hebben vastgelegd. Een rooster dat ook voor de maanden juli en augustus van toepassing moet zijn, kan consequenties hebben voor zowel de geplande vakanties als de bedrijfsvoering.

Advies

De Bedrijfscommissie adviseert de bestuurder op korte termijn een dienstrooster op te stellen dat overeenkomt met de bepalingen die het ATB aan een dienstrooster stelt en dit ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen. Gelet op inmiddels begonnen vakantieperiode die een vruchtbaar overleg in de weg staat, adviseert de Bedrijfscommissie u 1 oktober 2006 aan te merken als ingangsdatum.

Gezien de (mogelijk grote) gevolgen die dit rooster kan hebben voor de bedrijfsvoering, de paraatheid en de veiligheid adviseert de Bedrijfscommissie de bestuurder om deze puntsgewijs te voegen bij het voorstel en deze vervolgens te

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.118

betrekken in het overleg met de ondernemingsraad in het kader van de instemmingsprocedure.

Den Haag, d.d. 14 juli 2006

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,

G.J.J.J. Heetman
Voorzitter

mr. M.P. Hofkes
Secretaris

Wanneer partijen ook na dit advies niet tot overeenstemming komen, kunnen zij het geschil, onder overlegging van dit advies, binnen dertig dagen na verzending daarvan, bij gemotiveerd schrijven voorleggen aan de Rechtbank, sector Kanton, (artikel 36, vierde lid, van de WOR).