

Advies

Rolnummer: LPL. 134

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

de bestuurder van de Regionale Ambulance Voorziening Zeeland , hierna te
noemen : de bestuurder, enerzijds

en

De ondernemingsraad van de Regionale Ambulance Voorziening Zeeland hierna
te noemen : de ondernemingsraad, anderzijds.

Verloop van de procedure

Bij brief van 25 januari 2007 heeft de bestuurder de ondernemingsraad een
verzoek om instemming aangeboden ten aanzien van het voornemen van de
bestuurder de Roosterhandleiding te wijzigen.

In de overlegvergadering van 7 maart 2007 is het voorstel van de bestuurder
besproken. De vragen die in de overlegvergadering zijn gesteld heeft de
bestuurder op 15 maart 2007 beantwoord en deze zijn verwerkt in een aangepaste
versie van de Roosterhandleiding.

Bij de eerstvolgende overlegvergadering (27 september 2007) heeft de
ondernemingsraad de bestuurder erover geïnformeerd niet in te stemmen met het
voorgenomen besluit.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 19 oktober 2007 heeft de bestuurder de Bedrijfscommissie verzocht
te adviseren inzake het geschil dat is gerezen tussen hem en de ondernemingsraad
ten aanzien van de Roosterhandleiding. Ten behoeve van de behandeling van het
verzoek heeft de Bedrijfscommissie het geschil doorgestuurd naar de Kamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna: de Kamer).

Op 24 oktober 2007 heeft de Kamer de bestuurder gevraagd een aantal
onderwerpen nader toe te lichten. Eerst na ontvangst van deze toelichting zal de
Kamer de ondernemingsraad vragen te reageren op het verzoek van de bestuurder.
De bestuurder heeft bij schrijven d.d. 8 november 2007, ontvangen door de Kamer
op 14 november 2007, de gevraagde nadere toelichting aan de Kamer gezonden.

Door de Bedrijfscommissie hiertoe op 14 november 2007 verzocht, heeft de heer
mr. L.J.M. van Westerlaak, van Schellart Advocaten (hierna: gemachtigde van de

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.134

ondernemingsraad), namens de ondernemingsraad op 30 november 2007, door de Kamer ontvangen op 3 december 2007, gereageerd op de door de bestuurder ingediende stukken.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op dinsdag 8 januari 2008 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 zijn verschenen, de heer C.J van Schelven (voorzitter), J. van de Does (secretaris) en C. Salakory (lid), bijgestaan door zijn raadsman, de heer mr. L.J.M. van Westerlaak (advocaat te Utrecht).

De bestuurder, de heer P. Bouman, is ter zitting in persoon verschenen, tezamen met de heer S. de Visser P&O-functionaris, bijgestaan door mevrouw mr. G.I.M.M. Dierikx (juridisch adviseur).

Desgevraagd hebben partijen aangegeven in te stemmen 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

De bestuurder is van oordeel dat de ondernemingsraad onredelijk heeft gehandeld door niet in te stemmen met het voorgenomen besluit tot wijziging van de invoering van de nieuwe Roosterhandleiding Werktijden- & vakantieregeling.

Standpunt van de bestuurder

De bestuurder voert aan dat hij de ondernemingsraad reeds op 25 januari 2007 een instemmingverzoek heeft gestuurd. De vragen die de ondernemingsraad naar aanleiding van dit verzoek heeft gesteld heeft hij op 15 maart 2007 beantwoord. Door diverse organisatorische omstandigheden heeft het echter tot 27 september 2007 geduurd alvorens een overlegvergadering werd gepland waarin de Roosterhandleiding kon worden besproken. De ondernemingsraad heeft in deze overlegvergadering de bestuurder erover geïnformeerd niet in te stemmen met de voorgestelde Roosterhandleiding.

De bestuurder benadrukt in dit kader dat de invoering van het verplichte Harmonisatieakkoord onderdeel uitmaakt van de Roosterhandleiding. De bestuurder is van oordeel dat de invoering van dit onderdeel, waarvan bekend is dat dit dwingend van recht is, niet kan worden gehinderd door het feit dat de ondernemingsraad niet instemt met de Roosterhandleiding. Naar het oordeel van de bestuurder heeft de ondernemingsraad zich bij de beoordeling van het voornemen met name laten leiden door de in zijn ogen verslechterde omstandigheden voor de medewerkers. De ondernemingsraad heeft hierdoor de belangen van de organisatie bij de invoering van de Roosterhandleiding en het Roosterhandboek uit het oog verloren. De bestuurder wendt zich dan ook tot de Bedrijfscommissie in het kader van een procedure om te komen tot vervangende instemming ten aanzien van de Roosterhandleiding en het roosterhandboek.

Standpunt van de ondernemingsraad

De gemachtigde van de ondernemingsraad (hierna: de gemachtigde) heeft het volgende aangevoerd.

De bestuurder heeft in de brief waarin hij de ondernemingsraad verzoekt in te stemmen met zijn voornemen geen argumenten genoemd die aan de wijziging ten grondslag liggen. De argumenten die de bestuurder noemt: het onverkort toepassen van de Arbeidstijdenwet, de invoering van het Harmonisatieakkoord 2002, de toepassing van het dertien weken rooster en het decentraal plannen, zijn naar het oordeel van de gemachtigde onvoldoende om de wijziging van de regeling te kunnen dragen.

De bestuurder heeft door dusdoende te handelen niet voldaan aan het vereiste van artikel 27, tweede lid, van de WOR. De ondernemingsraad heeft naar aanleiding van het vorenstaande bij de bestuurder navraag gedaan naar de werkelijke argumenten. De ondernemingsraad heeft de gevraagde informatie evenwel niet ontvangen. De gemachtigde voert voorts aan dat de bestuurder ten onrechte heeft aangevoerd dat het nieuwe rooster leidt tot een juiste toepassing van geldende regelingen. De werkroosters die de bestuurder voorstelt kennen nog steeds avond/slaapdiensten die door de bestuurder niet volledig worden meegewogen in de werktijd. Hiermee zijn de roosters nog steeds in strijd met de nieuwe Arbeidstijdenwet (hierna: nATW) en het Arbeidstijdenbesluit (hierna: ATB). Indien de bestuurder ertoe zou besluiten de avond/slaapdiensten volledig mee te tellen in de werktijden, dan zou dit ertoe leiden dat de absolute maximale werktijd die in de nATW (60 uur per week) ruimschoots wordt overschreden. Tevens leidt de nieuwe roostersystematiek ertoe dat de medewerkers structureel meer dan 36 uur per week werkzaam zijn hetgeen leidt tot structureel overwerk. Voorts zal het rooster volgens de nieuwe systematiek pas een maand voor de ingangsdatum definitief worden vastgesteld, hetgeen ertoe leidt dat verlofplanning lastig zal zijn. Tot slot voert de gemachtigde aan dat het voornemen van de bestuurder de afrekening overuren niet langer per maand maar per kwartaal te laten plaatsvinden onwenselijk is voor de medewerkers. De gemachtigde is dan ook van oordeel dat invoering van de nieuwe roostersystematiek zal zorgen voor een geheel verstoorde balans.

Verwijderd: de

Verwijderd: s

Ter zitting verkregen inlichtingen

Door de voorzitter is ter zitting allereerst toegelicht dat de set stukken die namens de bestuurder zijn verzonden aan de Bedrijfscommissie bij brief d.d. 4 januari 2008, ontvangen op het secretariaat van de Bedrijfscommissie op 7 januari 2008, niet in de beoordeling van het voorliggende geschil kunnen worden betrokken. Deze informatie is laattijdig ingediend, zodat de Kamer hierdoor niet in de gelegenheid is gesteld om op een behoorlijke wijze kennis te kunnen nemen van de inhoud.

De procedure bij de Bedrijfscommissie voorziet in één schriftelijke ronde hoor/wederhoor, gevolgd door een mondelinge behandeling ter zitting. Partijen zijn vandaag in de gelegenheid om hun standpunten nader toe te lichten, van deze gelegenheid kan nu gebruik worden gemaakt.

Namens de bestuurder wordt toegelicht dat door de invoering van de nieuwe roostersystematiek (via het computerprogramma Harmony), zoals die ten grondslag ligt aan de Roosterhandleiding, de organisatie veel voordelen biedt en dat de ondernemingsraad hiervoor onvoldoende oog heeft. De bestuurder noemt als voordelen van het invoeren van flexibele roosters onder andere: de beheersbaarheid en overzichtelijkheid van de roostering door centrale aansturing, transparantie, betere controlemogelijkheden (overtredingen van de ATW komen direct aan het licht), de planning kost minder tijd, uniformiteit (betreffende de toepassing van de regels), beheersbaarheid van de kosten (minder overwerk), continuïteit in het rooster.

Door een goede centrale aansturing kan de roosterplanning op de vijf afzonderlijke ambulanceposten worden geïntegreerd, waardoor beter grip wordt

verkregen op uretekorten en -overschotten in de planning. De kosten van overwerk kunnen door de nieuwe manier van roosteren fors worden teruggeschroefd. Hierdoor wordt tevens bewerkstelligd dat de organisatie in de toekomst minder gebruik behoeft te maken van uitzendkrachten. De kosten van overwerk bedroegen in 2007 € 450.000 en voor uitzendkrachten € 220.000. In het totaal gaat het om € 670.000 in het jaar 2007. De bestuurder is van oordeel dat de roosters die worden verkregen via Harmony ATW-proof zijn. Nachtelijke aanwezigheid wordt als arbeidstijd meegeteld.

De formatie van de organisatie is voorts op volle sterkte, zodat het aantal overwerkuren en uitzenduren niet kan worden verklaard uit een tekortschietende formatie.

Het overgaan van een vaste ORT naar een variabele ORT, het aanpassen van het overwerkpercentage aan het CAO-niveau, een juiste toepassing van de rittensystematiek, betreffen regels van dwingend recht, de bestuurder kan daaraan niets veranderen. De RAV dient het harmonisatieakkoord 2002 alsnog juist te gaan toepassen.

Het rooster gepland volgens Harmony staat drie maanden van te voren vast, de inplanning kan uiteraard al veel eerder geschieden.

Het nieuwe management dat per augustus 2007 is aangetreden is stapsgewijze overgegaan tot het op orde brengen van zaken. Eerst zal het handboek roosterhandleiding plus Harmony worden ingevoerd. Daarna volgt de koppeling met de salarisadministratie via Beaufort.

De bestuurder merkt op dat de planners van meet af aan zich hebben verzet tegen de invoering van de aangepaste Roosterhandleiding. Het overleg met de planningscommissie is mede hierom opgeschort.

De bestuurder is van oordeel dat de ondernemingsraad onredelijk handelt door zijn instemming te onthouden. Bovendien heeft de bestuurder een zwaarwegend economische belang om tot invoering over te gaan. De organisatie ligt immers in financieel opzicht onder vuur (CAO- en FLO-problematiek spelen hierbij ook een rol).

Namens de ondernemingsraad is ter zitting gewezen op het volgende. Het verzoek om instemming dateert van 19 september 2007. De ondernemingsraad heeft niet ingestemd omdat aan het voorgenomen besluit een deugdelijke motivering ontbreekt en de binnen de organisatie gebruikelijke overlegstructuur niet is toegepast (overleg met de planningscommissie). Bovendien blijkt de toepassing van Harmony niet ATW-proof te zijn. De ondernemingsraad wenst niet in te stemmen met een roostersystematiek die er toe leidt dat medewerkers structureel moeten overwerken. Gelet op de gangbare jurisprudentie inzake aanwezigheidsdiensten (aanwezigheid is arbeid) betekent de inroostering van de avond/slaapdienst dat zo'n dienst 15 uren beslaat en niet 8,7 uren gelijk Harmony aangeeft.

De ondernemingsraad merkt in dit verband op dat de rustperiode tussen de diensten in de huidige roostersystematiek vaak al te kort is, bij toepassing van Harmony onder de nieuwe wet-en regelgeving ATW/ATB wordt dit probleem alleen maar groter.

Volgens de van toepassing zijnde CAR/UWO bedraagt de werkweek van het ambulancepersoneel gemiddeld 36 uren per week. De inroostering volgens het voorgestelde systeem betekent dat individuele medewerkers geregeld meer uren werken dan het overeengekomen aantal van 36. Ook om deze reden kan de ondernemingsraad niet instemmen.

De ondernemingsraad wijst er op dat de invoering van de Roosterhandleiding en de nieuwe dienstroosters inzet zijn geweest van een kort geding (op 20 december 2007). De rechter heeft op 24 december 2007 die invoering verboden wegens strijd met de wet- en regelgeving. De ondernemingsraad hoeft niet in te stemmen met een rooster dat in strijd luidt met de ATW/ATB.

Verwijderd: het

Uit de gehouden enquête onder het personeel is gebleken dat men tevreden is met het huidige roostersysteem (cyclisch rooster, lang vooraf bekend, medewerkers kunnen zelf wijzigingen aanbrengen).

De ondernemingsraad merkt voorts op dat de invoering van de Roosterhandleiding tezamen met Harmony op geen enkele wijze is gekoppeld aan de salarisadministratie (via het programma Beaufort).

Ook heeft de ondernemingsraad bezwaar tegen de late definitieve vaststelling van het flexibele rooster, te weten één maand voordat het inwerking treedt.

Hierdoor is het niet mogelijk om vakanties te plannen.

De ondernemingsraad wijst er op dat de bestuurder wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden (aanpassing aan het Harmonisatieakkoord) slechts kan doorvoeren in overleg met de vakbonden. Zolang die wijzigingen niet zijn overeengekomen zal de ondernemingsraad toezien op de naleving van de huidige arbeidsvoorwaarden. Overigens is de ondernemingsraad van mening dat de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAR/UWO en het harmonisatieakkoord moeten worden aangemerkt als een minimumregeling. Afwijking ten gunste van het personeel is altijd mogelijk.

De ondernemingsraad bestrijdt voorts de door de bestuurder gegeven onderbouwing in cijfermatige en/of financiële zin. Er is op geen enkele manier bewezen dat deze cijfers juist zijn.

Dat in 2007 een groot aantal uren overwerk is genoteerd (22.500 uren x € 20 = € 450.000) is het gevolg van formatieproblematiek.

De ondernemingsraad merkt op dat het een verantwoordelijkheid is voor de werkgever om te controleren of medewerkers sjoemelen met het aantal overwerkuren door middel van roosterruil. Indien de werkgever in deze tekort schiet, dient dat niet te worden afgewenteld op de medewerkers die het systeem correct toepassen. Flexibiliteit kan ook van de medewerkers worden gevraagd onder het huidige systeem.

De Kleine Commissie heeft ter zitting een voorstel gedaan om een minnelijke schikking tot stand te brengen. Omdat het voorgenomen besluit een aantal onderdelen bevat van verschillend karakter en verschillende zwaarte, is voorgesteld om de besluitvorming op te knippen.

Door de Bedrijfscommissie is voorgesteld dat de roosterhandleiding uit elkaar wordt getrokken:

- de punten die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden van het personeel worden door de bestuurder ingebracht in het overleg met de vakbonden, zodat die onderwerpen tussen de werkgever en de vakbonden worden geregeld. Hierbij denkt de Bedrijfscommissie bijvoorbeeld aan het regelen van de consequenties van het invoeren van het Harmonisatieakkoord;
- de roosterproblematiek – het vaststellen van roostervuistregels en van roosters - in samenhang met de juiste toepassing van de ATW/ATB wordt, conform de WOR, door de bestuurder met de ondernemingsraad geregeld. Aangezien tijdens de zitting is geconstateerd dat partijen van mening verschillen over de toepassing van Harmony (brengt wel of geen strijdigheid met de ATW/ATB met zich mede) adviseert de Bedrijfscommissie dat een externe deskundige wordt ingehuurd. In dit verband is de naam van de Déhora consultancy group te Amsterdam genoemd;
- over de resterende punten dienen partijen nadere afspraken te maken. Bij wijze van voorbeeld noemt de Bedrijfscommissie in dit verband de verlofplanning. Bekend zijnde gegevens (feestdagen, beslissingen op vakantieverlofaanvragen) dienen vroegtijdig in het systeem te worden ingevoerd, zodat de medewerkers niet langdurig in onzekerheid zijn over de toekenning van verlof. De Bedrijfscommissie is van mening dat in ieder geval een half jaar voor aanvang van een rooster duidelijk moet zijn of aanvragen zijn ingewilligd;

Verwijderd: r

- de uitkomsten van het overleg met de vakbonden en het overleg tussen partijen kunnen tot slot worden verwerkt in een nieuw op te stellen roosterhandleiding. Hierbij verdient aanbeveling dat passages die zijn overgenomen uit andere stukken en regelingen, zoals de CAR/UWO c.q. de regels die van toepassing zijn op de RAV Zeeland, letterlijk te citeren met vermelding van vindplaatsen.

Partijen hebben een termijn van vier weken genomen om dit voorstel in overweging te nemen en het overleg ter zake te hervatten.

Uit de brief van de bestuurder d.d. 6 februari 2008 en die van de ondernemingsraad d.d. 12 februari 2008 blijkt dat partijen uiteindelijk niet tot overeenstemming hebben kunnen komen.

De Kleine Commissie stelt formeel vast dat er geen ruimte is voor het bereiken van een minnelijke schikking.

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. Werktijdenregeling of vakantieregeling
- c. t/m l. (...)

2. (...)

3. (...)

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 geveerd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

5. (...)

6. (...)

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

De Kamer stelt vast dat partijen geen overeenstemming hebben bereikt ten aanzien van het voorstel dat de Kleine Commissie heeft aangereikt voor het oplossen van het geschil. Het voorgenomen besluit betreffende de aanpassing van de Roosterhandleiding, dat bij brief d.d. 19 september 2007 ter instemming aan de ondernemingsraad is voorgelegd, ligt dientengevolge thans in volle omvang ter beoordeling voor, op grond van artikel 27, eerste lid onder c, en het vierde lid, WOR. De Kamer betreurt dit, aangezien het voorgenomen besluit betrekking heeft op een breed scala aan onderwerpen. De Kamer had juist voorgesteld om de besluitvorming op te knippen in onderdelen, teneinde het

medezeggenschapsproces met betrekking tot de besluitvorming hierover weer vlot te trekken.

De Kamer merkt in algemene zin op dat uit de beschikbare informatie blijkt dat partijen sinds het voorjaar van 2007 niet meer met elkaar hebben gesproken over de nieuwe Roosterhandleiding. Wel heeft de bestuurder, als gevolg hiervan, in het najaar van 2007 de ondernemingsraad een door hemzelf aangepaste versie van de in eerste instantie voorgestelde Roosterhandleiding ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd.

De ondernemingsraad heeft hiermee niet ingestemd en de bestuurder heeft zich vervolgens gewend tot de Bedrijfscommissie in het kader van een procedure om te komen tot vervangende instemming.

De Kamer merkt op dat het spijtig is dat de ondernemingsraad juist bij zo'n belangrijk onderwerp ervoor heeft gekozen niet met de bestuurder samen te werken om zijn invloed te laten gelden bij de voorbereiding van de Roosterhandleiding.

De Kamer ziet zich allereerst gesteld voor de beantwoording van de vraag of de beslissing van de ondernemingsraad om niet in te stemmen met het voorgenomen besluit tot wijziging van de invoering van de nieuwe Roosterhandleiding Werktijden- & vakantieregeling onredelijk is.

Door de ondernemingsraad wordt betoogd dat bestuurder ten onrechte de ondernemingsraad niet of in ieder geval onvoldoende zou hebben voorzien van argumenten die hebben geleid tot het besluit de nieuwe Roosterhandleiding in te voeren. De Kamer merkt op dat hij de ondernemingsraad niet volledig kan volgen in zijn stelling.

Ten eerste heeft de ondernemingsraad sinds het voorjaar van 2007 niet meer met de bestuurder gesproken over de nieuwe Roosterhandleiding en ook het overleg in de roostercommissie heeft sinds het voorjaar niet meer plaatsgevonden. De Kamer is van mening dat bij overleg twee partijen betrokken zijn. Als de ondernemingsraad werkelijk van mening is dat hij wel had willen overleggen over de Roosterhandleiding dan had het voor de hand gelegen dat hij op z'n minst bij de bestuurder had aangedrongen op overleg. Hiervan blijkt evenwel niets uit de stukken. Van de bestuurder kan overigens hetzelfde worden gezegd. Uit het dossier blijkt evenmin dat hij de ondernemingsraad heeft verzocht het overleg te hervatten.

Ten tweede heeft de bestuurder in zijn brief van 8 november 2007 de Bedrijfscommissie erover geïnformeerd dat hij heeft besloten een nieuwe Roosterhandleiding in te voeren aangezien de tot dan toe geldende regelingen en werkinstructies met betrekking tot de roostersystematiek zeer discutabel waren en een bundeling van deze regelingen wenselijk was. Naar het oordeel van de Kamer is dit een plausibel en reeds voldoende argument om een nieuwe Roosterhandleiding op te stellen. De Kamer is dan ook van mening dat de ondernemingsraad het ontbreken van argumenten voor de invoering van de Roosterhandleiding dan ook niet aanvoeren als argument om niet in te stemmen met de Roosterhandleiding.

Verwijderd: t

De ondernemingsraad stelt in zijn betoog dat de formatie van de RAVZ niet op orde is. De bestuurder is naar de mening van de ondernemingsraad onduidelijk met betrekking tot de omvang van de formatie. De ondernemingsraad wijst erop dat de bestuurder enerzijds in de aanvulling op zijn verzoekschrift meldt dat de formatie op orde is, terwijl hij in dezelfde alinea meldt dat de formatie niet op orde is doordat het Harmonisatieakkoord 2002 nooit goed is toegepast bij de RAVZ.

Door de bestuurder is ter zake op de zitting betoogd dat de formatie op volle sterkte is.

Omdat het kader inzake spreiding en beschikbaarheid, vastgesteld door VWS, op basis waarvan de formatie wordt vastgesteld, ontbreekt, kan de Kamer de beweringen van partijen in dit opzicht niet beoordelen. De Kamer volstaat met de vaststelling dat partijen van mening blijven verschillen ten aanzien van dit punt.

De bestuurder geeft in zijn nadere toelichting op het verzoek aan de Bedrijfscommissie aan dat ervoor is gekozen de nATW vooralsnog niet toe te passen op de dienstroosters van de RAVZ. Als argument voor deze keuze heeft hij aangevoerd dat de toepassing van de nATW een te grote impact zou hebben op de medewerkers. Het is de bedoeling van de bestuurder met ingang van 1 april 2008 roosters in te voeren die volledig overeenstemmen met de nATW.

Volgens de ondernemingsraad zouden de roosters in strijd zijn met de nATW, omdat er in deze roosters nog onderscheid wordt gemaakt tussen werk- en slaapuren.

De Kamer merkt in dit kader op dat dat onderscheid inderdaad niet meer mag, maar dat mag al niet meer sinds de wijziging van het *Arbeidstijdenbesluit* op 1 juni 2006. De laatste wijziging van de ATW heeft hier niets mee te maken. Als de roosters vallen onder artikel 4.8:1 van het ATB (als het dus om aanwezigheidsdiensten gaat) dan moeten ze *nu* voldoen aan de regels en niet pas in april 2008.

Het gaat hier om roosters met aanwezigheidsdiensten en die vallen onder het artikel 4.8:1 (e.v.) *Arbeidstijdenbesluit* dat juist een groot aantal artikelen uit de ATW uitsluit. In tegenstelling tot hetgeen de ondernemingsraad beweert, kennen medewerkers met aanwezigheidsdiensten geen maximale wekelijkse arbeidsduur van 60 uur. Wel kennen zij een maximale *gemiddelde* wekelijkse arbeidsduur van 48 uur.

Waarom, zoals beide partijen impliceren, het toepassen van de nATW in het nadeel van de werkgever zou zijn, is volstrekt onduidelijk. De nATW, de laatste wijziging van de *Arbeidstijdenwet*, bestaat hoofdzakelijk uit verruiming van de regels voor arbeids- en rusttijden.

De ondernemingsraad geeft gemotiveerd aan dat de toepassing van Harmony er toe leidt dat de normen krachtens de *Arbeidstijdenwet* ruimschoots worden overschreden. Ter zitting zijn roostervoorbeelden genoemd die, ingevoerd in Harmony, volgens het systeem mogelijk zijn, terwijl de bij ATW voorgeschreven rusttijd tussen de diensten niet zijn ingebouwd. De bestuurder bestrijdt dit punt. De Kamer merkt op dat dit aspect, te weten de gevolgen van de feitelijke vaststelling van een rooster via Harmony, niet door hem kunnen worden beoordeeld, omdat de Kamer niet tot taak heeft om roosters feitelijk te toetsen aan de wettelijke regels.

Voor de Kamer staat vast dat roosters ATW-proof dienen te zijn. Teneinde dit te bereiken is dan ook ter zitting voorgesteld om de roosters ter beoordeling voor te leggen aan een roosterdeskundige.

De Kamer adviseert partijen om het oordeel van de in geschakelde deskundige over de wetmatigheid van de roosters ter harte te nemen. Verder staat het partijen uiteraard vrij om advies in te winnen over alternatieven en om daarover te onderhandelen.

Dat op dit moment sprake is van overwerk bij de RAVZ wordt door beide partijen bevestigd. De bestuurder betoogt dat het zelfs voorkomt dat medewerkers die nog niet de reguliere 156 uur per maand hebben gewerkt reeds overuren maken. Een en ander vloeit naar zijn oordeel voort uit de regels die ten tijde van de het *Harmonisatieakkoord 2002* onwettig zijn gecreëerd binnen de RAVZ. De ondernemingsraad is daarentegen van oordeel dat juist de nieuwe roostersystematiek de rechtspositie van de medewerkers schendt doordat het nieuwe dienstrooster de 36 urige werkweek veelal overschrijdt. De ondernemingsraad onderbouwt deze stelling niet nader.

Dat het bijzonder onwenselijk is dat structureel teveel uren per week worden gewerkt staat voor de Kamer vast. De op te stellen roosters dienen te voldoen aan

Verwijderd: ¶

de eisen/randvoorwaarden die de CAR/UWO daaraan stelt. De Kamer acht het juist dat de roosters worden getoetst aan de CAO-normen.

Uit de beschikbare informatie blijkt dat de ondernemingsraad van oordeel is dat de zekerheid van de medewerkers wordt aangetast doordat zij met de invoering van de nieuwe Roosterhandleiding niet langer ruim van te voren zekerheid hebben over de definitieve toekenning van verlof. De Kamer heeft er begrip voor dat medewerkers graag ruim van te voren ervan verzekerd zijn dat ingediende verlofverzoeken worden gehonoreerd.

Overigens meent de Kamer dat het de medewerkers vrij staat om in de nieuwe situatie vroegtijdig een verlofaanvraag te doen en ligt het voor de hand dat zij daarop zo spoedig mogelijk een akkoord ontvangen. Immers bij langduriger verlof is vaak sprake van boekingen bij bijvoorbeeld een reisbureau. Ook de bestuurder is erbij gebaat vroegtijdig op de hoogte te zijn van de verlofwensen van de medewerkers. Bij een nadien op te stellen rooster zijn dit dan vastliggende gegevens.

Partijen zullen afspraken moeten maken hoe moet worden omgegaan met verlofaanvragen die uiteindelijk niet kunnen worden gehonoreerd.

De Kamer adviseert partijen een lokale verlofregeling vast te stellen, waarin duidelijke richtlijnen staan voor opname en toekennen van verschillende vormen van verlof. Ook los van de voorliggende roosterproblematiek zou deze verlofregeling moeten worden afgesproken.

De stelling van de ondernemingsraad dat afwijking ten gunste van het personeel van het Harmonisatieakkoord 2002 altijd mogelijk is, in zijn algemeenheid onjuist. Zowel de CAR/UWO als het Harmonisatieakkoord bestaan uit bindende afspraken.

De Kamer constateert dat in casu op lokaal niveau andersluidende afspraken zijn gemaakt. In deze situatie dienen de bestuurder en de vakorganisaties te overleggen hoe hier nu verder mee om te gaan.

Partijen verschillen van mening over de correctheid van de vragen van de enquête die de ondernemingsraad heeft uitgevoerd onder de medewerkers van de RAVZ naar aanleiding van het voornemen van de bestuurder de nieuwe Roosterhandleiding in te voeren. De bestuurder is van oordeel dat de vragen die de ondernemingsraad heeft gesteld suggestief van aard zijn, hetgeen door de ondernemingsraad wordt betwist. Alhoewel de uitkomst van de enquête de bestuurder waarschijnlijk niet welgevallig zal zijn geweest en dit mogelijk bij hem het gevoel van suggestiviteit heeft opgeroepen, is de Kamer van oordeel dat de ondernemingsraad de enquête heeft uitgevoerd in de voorbereiding op zijn besluit in de instemmingprocedure ten aanzien van de Roosterhandleiding. De bestuurder is door de ondernemingsraad voorafgaand aan de enquête op de hoogte is gesteld, omdat de ondernemingsraad diens toestemming voor het houden van de enquête (en dus niet ten aanzien van de inhoud van de vragen) diende te hebben.

De Kamer is voorts van mening dat de uitkomst van de enquête niet als een verrassing valt aan te merken aangezien, zoals ook uit de vorenstaande overwegingen blijkt, de nieuwe Roosterhandleiding een aantal aanzienlijke wijzigingen en onzekerheden met zich brengt voor de medewerkers. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de wijze waarop overuren zullen worden vergoed, de dienstrooster zullen worden gepland en de werktijden. Dat de ondernemingsraad de "overtuigende" uitkomsten heeft meegenomen in zijn besluitvorming is logisch. De Kamer is van oordeel dat de uitkomsten van de enquête weliswaar voorspelbaar waren, maar de bestuurder er wel op wijzen dat een groot deel van de medewerkers niet enthousiast is voor de voorgestelde Roosterhandleiding. De bestuurder zal hoe dan ook op enigerlei wijze iets moeten doen met de uitkomsten van de enquête, al was het maar dat hij met de ondernemingsraad in overleg treedt om te bespreken op welke wijze de

voorgestelde wijzigingen een breder draagvlak binnen de organisatie kan verkrijgen.

Naar de mening van de Kamer is niet aangetoond dat sprake is van suggestieve vragen.

Terzijde merkt de Kamer op dat het overigens ter bevordering van een goed overlegklimaat aan te bevelen is om de bestuurder vooraf ook te informeren over de inhoud van een raadpleging. Immers deze kan ook voor een bestuurder belangrijke informatie opleveren.

De ondernemingsraad heeft tot slot aangevoerd dat hij niet heeft ingestemd met het voorstel aangezien de bestuurder heeft besloten de roostersystematiek niet te koppelen aan de salarisadministratie. De ondernemingsraad is het niet eens met dit besluit aangezien de koppeling eenvoudig en zonder veel kosten kan worden gerealiseerd. Tevens heeft het ontbreken van de koppeling gevolgen voor de medewerkers van de RAVZ.

De Kamer kan de ondernemingsraad niet volgen in zijn redenering. Ten eerste merkt hij op dat de keuze van de bestuurder om de koppeling niet te maken slechts indirect in verband staat met de invoering van de Roosterhandleiding. Ten tweede betreft het een beheersmatige beslissing die, voor zover op dit moment kan worden overzien, niet kan worden aangemerkt als een instemmingsplichtig besluit. Tevens stelt de ondernemingsraad dat het ontbreken van de koppeling negatieve gevolgen heeft voor de medewerkers van de RAVZ, maar de onderbouwing van deze stelling ontbreekt.

Het voormelde in zijn overwegingen betreffende komt de Kamer tot het oordeel dat het niet onredelijk is van de ondernemingsraad om zijn instemming te onthouden. Zolang niet vaststaat dat de toepassing van Harmony mogelijk is zonder dat sprake is van strijdigheid met de ATW/ATB en de CAR-UWO, kan van de ondernemingsraad niet worden verlangd dat hij instemming geeft. Voorts bevat het voorgenomen besluit onderdelen die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers. Deze onderdelen kunnen niet in de onderhavige instemmingprocedure worden geregeld, zij vormen het domein van de sociale partners.

Nu vaststaat dat de ondernemingsraad niet onredelijk handelt door zijn instemming te onthouden, dient de Kamer zich te buigen over de beantwoording van de vraag of de bestuurder zwaarwegende redenen heeft van bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische dan wel bedrijfssociale aard die van hem vergen dat hij zijn besluit, ondanks het ontbreken van de instemming van de ondernemingsraad, moet nemen en uitvoeren. Hij dient daartoe de toestemming van de kantonrechter te vragen.

Door de bestuurder is ter zake aangevoerd dat hij een zwaarwegende reden van bedrijfseconomische aard heeft, aangezien in 2007 een fors bedrag is uitgegeven aan uitbetaling van overwerkuren en uren uitzendarbeid.

De Kamer is niet overtuigd geraakt van de zwaarwegendheid van deze reden. Ongetwijfeld is het mogelijk om met een efficiëntere inzet van de arbeidsuren via Harmony een besparing te bewerkstelligen, maar de bestuurder heeft niet inzichtelijk dan wel aannemelijk gemaakt dat sprake is van een zware bedrijfseconomische reden die hem noopt tot het nemen van zijn besluit.

Advies

De Kamer adviseert de bestuurder zijn voorgenomen besluit niet voor te leggen aan de rechter.

De Kamer adviseert partijen alsnog uitvoering te geven aan de onderscheiden onderdelen van het voorstel zoals dit ter zitting aan hen is gedaan.

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.134

Den Haag, d.d. 4 maart 2008

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,

G.J.J.J. Heetman
voorzitter

J.C. Dekker
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).