

Advies

Rolnummer: LPL.152

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

De algemeen directeur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, hierna te noemen: de bestuurder,
enerzijds

en

de ondernemingsraad van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, hierna te noemen: de
ondernemingsraad anderzijds.

Verloop van de procedure

Bij brief van 25 april 2007 heeft de bestuurder de ondernemingsraad een voorstel voorgelegd waarmee hij de geldende regeling ten behoeve van de overwerkvergoedingen in wil trekken om daarmee de vergoedingen op basis van de Korpsorder 8.10 "Handleiding vergoedingen/overwerk repressieve dienst" (hierna: de 8.10 regeling) in overeenstemming te brengen met het Arbeidstijdenbesluit.

In de vergadering van het Georganiseerd Overleg (hierna: het GO) van 28 januari 2008 stemmen de vakbonden in met de Verordening Rechtstoestand voor het Beroepsbrandweerpersoneel VRR 2007 (hierna: de verordening).

Bij brief van 19 juni 2008 deelt de ondernemingsraad mee niet in te stemmen met het voorstel van de bestuurder.

Naar aanleiding van het niet instemmen van de ondernemingsraad heeft in de periode tussen augustus en december 2008 correspondentie plaatsgevonden tussen de bestuurder en de ondernemingsraad.

Op 8 december 2008 stelt de bestuurder de verordening vast.

Op 6 februari 2009 meldt de bestuurder de inwerkingtreding van de Overwerkregeling van de Beroepsbrandweer in de 24-uursdienst. Hiermee komt de 8.10 regeling te vervallen.

Eveneens op 6 februari 2009 meldt de bestuurder de inwerkingtreding van de Overwerkregeling aan de ondernemingsraad.

Op 12 februari 2009 meldt de ondernemingsraad de bestuurder dat hij ontoelaatbare wijzigingen in de roostervoorwaarden heeft geconstateerd. De ondernemingsraad benadrukt dat de bestuurder onverkort uitvoering moet geven aan de afspraken gemaakt in het RVW 2008-2010.

Eveneens op 12 februari 2009 deelt de ondernemingsraad de medewerkers mede dat de bestuurder zonder instemming van de ondernemingsraad een besluit heeft genomen ten aanzien van de Overwerkregeling beroepsbrandweerpersoneel in de 24 uursdienst VRR.

Op 20 februari 2009 meldt de bestuurder de medewerkers dat, gelet op het bezwaar van de ondernemingsraad, het besluit als verwoord in de mededeling van 6 februari 2009 tot nader order is opgeschort.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 16 oktober 2009 legt de heer mr. S.A Tan, werkzaam bij Eversheds Faasen (hierna; de gemachtigde van de bestuurder) namens de bestuurder het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR voor aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Dit geschil is door de Bedrijfscommissie ter behandeling doorverwezen naar de Bedrijfscommissiekamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna: de Kamer).

Bij brief d.d. 11 november 2009 wordt namens de ondernemingsraad door de heer mr. R. van der Stege (hierna: gemachtigde van de ondernemingsraad) een reactie gegeven op het verzoek van de bestuurder.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 12 december 2009 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 bestuurder zijn verschenen: de heer G.A.J.M. van Strien - Directeur Regionale Brandweer Rotterdam-Rijnmond; de heer R. van Duijvenbode, Directeur Middelen; mevrouw M. van IJzendoorn sr. Beleidsmedewerker Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie; bijgestaan door de heer mr. S.A. Tan, advocaat.

Namens de OR zijn ter zitting verschenen de heer A. Brobbel, de heer J. de Zeeuw en de heer F.J. Thijsebaard, bijgestaan door de heer mr. R. van der Stege, advocaat.

Desgevraagd hebben partijen aangegeven 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.

Naar aanleiding van de hoorzitting hebben partijen afgesproken nader overleg te voeren over de geschilpunten. Eind januari 2010 koppelen partijen de uitkomsten terug aan de Kamer.

Eind januari 2010 berichten partijen de Kamer dat vooruitgang wordt geboekt in het overleg, maar dat meer tijd nodig is om een en ander af te kunnen ronden. Partijen verzoeken de Kamer hen tot 1 maart 2010 de tijd te gunnen om het proces af te ronden.

Bij brief van 1 maart 2010 bericht de bestuurder dat ten aanzien van de meeste onderwerpen overeenstemming is bereikt, slechts ten aanzien van één onderdeel verschillen partijen nog van mening, te weten de vraag of niet in het jaarrooster ingeroosterde activiteiten gedurende het jaar tot 72 uur voor de activiteit kunnen worden ingeroosterd.

Op 25 maart 2010 heeft de bestuurder telefonisch toegelicht dat hij ten aanzien van het geschil punt graag advies wenst van de Bedrijfscommissie.

Op 14 april 2010 heeft de gemachtigde van de ondernemingsraad telefonisch bevestigd dat het standpunt in de brief van de bestuurder juist is. Er bestaat nog slechts discussie over één onderdeel. De gemachtigde van de ondernemingsraad heeft verder toegelicht dat hij geen aanleiding ziet een nadere reactie te geven op de brief van de bestuurder van 1 maart 2010.

Omvang van het geschil

In eerste instantie is aan de Bedrijfscommissie de vraag voorgelegd of de bestuurder zonder instemming van de ondernemingsraad ertoe kan besluiten om de 10.8 regeling in te trekken en te vervangen door de Verordening. Naar aanleiding van het overleg tussen partijen na de hoorzitting, is de vraag die de

Bedrijfscommissie moet beantwoorden beperkt tot de vraag of activiteiten die niet in het jaarrooster zijn ingeroosterd lopende het jaar tot 72 uur voor de activiteit alsnog kunnen worden ingepland.

Standpunt van de bestuurder

Voor de volledigheid van het advies heeft de Bedrijfscommissie hieronder alle argumenten weergegeven die de bestuurder heeft aangevoerd.

De bestuurder onderbouwt zijn standpunt als volgt:

- het is niet uitvoerbaar om twee overwerkregelingen naast elkaar te laten bestaan;
- de nieuwe overwerkregeling is gebaseerd op een verordening van een publiekrechtelijk orgaan die na overleg met de vakorganisaties is vastgesteld. De nieuwe overwerkregeling is dan ook niet instemmingsplichtig;
- de bestuurder heeft een zwaarwegend belang van organisatorische aard. De bestuurder wenst te voorkomen dat medewerkers te veel overwerken. Hiertoe worden planbare werkzaamheden in het rooster opgenomen. Sturing vooraf is leidend. Het risico op overtreding van de Arbeidstijdenwet wordt hiermee zo veel mogelijk beperkt;
- de bestuurder heeft tevens een zwaarwegend belang van sociale aard. De bestuurder meent dat het volgen van onderwijs en het maken van examens behoefte van de repressieve taken nuttig is, maar niet als overwerk zou moeten worden aangemerkt en vergoed. Dit is niet eerlijk naar medewerkers die geen repressieve taken uitvoeren.

Standpunt van de ondernemingsraad

Voor de volledigheid van het advies heeft de Bedrijfscommissie hieronder alle argumenten weergegeven die de ondernemingsraad heeft aangevoerd.

De ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat hij op goede gronden geen instemming heeft verleend voor het voorgenomen besluit. In dit kader voert de ondernemingsraad aan dat:

- het intrekken van de 8.10 regeling gevolgen heeft voor de medewerkers. Een aantal activiteiten dat in de 8.10 regeling is aangemerkt als overwerk, zal dat in de toekomst niet meer zijn. De ondernemingsraad is van mening dat bepaalde werkzaamheden als overwerk moeten worden aangemerkt;
- de bestuurder de ondernemingsraad uitdrukkelijk om instemming heeft gevraagd. De ondernemingsraad heeft dan ook instemmingsrecht;
- de 8.10 regeling niet strijdig is met de verordening. In artikel 8 van de verordening wordt immers uitdrukkelijk gesproken over "overwerkvergoeding". De 8.10 regeling kan dan ook worden gecontinueerd;
- de nieuwe overwerkregeling geen onderdeel uitmaakt van de verordening en derhalve een discretionaire bevoegdheid kent voor de bestuurder. Tevens kan de 8.10 regeling op basis van de discretionaire bevoegdheid worden gehandhaafd;
- de rechtsvoorganger van de ondernemingsraad in oktober 2007 een ondernemingsovereenkomst heeft gesloten met de bestuurder als bedoeld in artikel 32 WOR. Hierin is expliciet opgenomen dat de 8.10 regeling van toepassing is voor wat betreft de vergoeding die wordt toegekend wanneer meer wordt gewerkt dan de uren waarin het dienstrooster voorziet. De bestuurder heeft zich met deze overeenkomst uitdrukkelijk verbonden om in 2008, 2009 en 2010 de 8.10 regeling integraal toe te passen;
- de uren waarop een ambtenaar een deel van zijn aanwezigheidsdienst verricht buiten het voor hem geldende jaarrooster, worden vergoed in tijd vermeerderd met een vergoeding in geld conform artikel 8, lid 2 van de Verordening;
- er, gezien het vorenstaande, geen zwaarwegend organisatorisch belang bestaat om de 8.10 regeling in te trekken. Compensatie van de in opdracht van de werkgever gemaakte overuren moet immers nog steeds gebeuren in de periode van 26 weken. De vraag die open staat is of de in de 8.10 regeling genoemde overwerkvergoeding moet worden uitgekeerd;
- er geen zwaarwegende redenen van sociale aard bestaan. De ondernemingsraad meent dat geen gelijkheid bestaat tussen medewerkers met een vast rooster en medewerkers die werken in een 24 uurploegendienst.

De ondernemingsraad stelt zich op grond van het vorenstaande op het standpunt dat de weigering om in te stemmen met de voorgestelde wijziging in de overwerkregeling niet onredelijk is. Voorts is de ondernemingsraad van mening dat geen sprake is van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische - dan wel bedrijfssociale redenen die het besluit van de bestuurder vergen.

Ter zitting verkregen inlichtingen

Door de voorzitter hiernaar gevraagd, delen partijen mede dat zij instemmen met een verlenging van de termijn waarbinnen de Bedrijfscommissie haar advies moet uitbrengen. Desgevraagd antwoorden partijen dat een eventueel advies van de Bedrijfscommissie voor hen niet bindend is.

Aangevoerd namens de bestuurder

In aanvulling op de bij het advies gevoegde pleitnota wordt namens de bestuurder het volgende naar voren gebracht. De bestuurder licht toe dat hij activiteiten zo veel mogelijk vooraf wenst in te roosteren in de 48 beschikbare uren per week. Dit lukt niet altijd, bijvoorbeeld bij activiteiten die kort voor dat ze moeten worden uitgevoerd bekend worden. Hierbij moet worden gedacht aan vergaderingen en roosterwijzigingen. De niet te plannen activiteiten kosten jaarlijks ongeveer € 600.000, -. Met de beëindiging van de 10.8 regeling zullen deze kosten aanzienlijk dalen. In de nieuwe regeling is een aantal activiteiten namelijk aangemerkt als nominale uren. Tegenover deze uren staat geen overwerkvergoeding. De bestuurder merkt in dit kader op dat de 8.10 regeling eigenlijk ook geen grote belemmering kent om activiteiten die nu als overwerk worden aangemerkt voorshands in de dienstroosters op te nemen. De vraag die voorligt, gaat dan ook niet zo zeer om het plannen van activiteiten maar veel meer om de vraag of, en zo ja hoe activiteiten moet worden vergoed die niet in het rooster kunnen worden opgenomen omdat het rooster al vol is gepland. Geldt voor deze activiteiten een vergoeding in tijd of in geld? De bestuurder stelt als uitgangspunt vast dat hij de niet ingeplande uren in principe in tijd vergoedt. In de voorgestelde regeling is opgenomen dat een overwerkvergoeding wordt toegekend indien activiteiten niet kunnen worden ingeroosterd en daardoor worden verricht in uren die vallen buiten de roosteruren. Voor activiteiten die in de 8.10 regeling standaard waren aangemerkt als overwerk, maar door omstandigheden toch binnen de reguliere uren konden worden verricht wordt op dit moment toch een overwerkvergoeding toegekend. Als voorbeeld noemt de bestuurder een cursus die in de 8.10 regeling als overwerk is aangemerkt, wordt hoe dan ook een overwerkvergoeding toegekend, ook als de cursus in diensttijd wordt gevolgd. De bestuurder vindt dit ongewenst. In de afgelopen jaren is veelvuldig gesproken over een nieuwe regeling. De 8.10 regeling bepaalt de activiteiten die kunnen worden aangemerkt als overwerk en welke vergoeding daar tegenover staat. Wanneer sprake is van daadwerkelijk meer gewerkte uren, dan wordt een toelage betaald en wordt de tijd in uren vergoed. De 8.10 regeling en de verordening verschillen toch aanzienlijk van elkaar. Artikel 8 van de 8.10 regeling kent bijvoorbeeld een veel algemenere bepaling van te vergoeden uren dan de verordening. De 8.10 regeling kent bijvoorbeeld een aantal activiteiten die als overwerk zijn aangemerkt, terwijl de nieuwe verordening uitgaat van het moment waarop de activiteit plaatsvindt. Bij activiteiten die buiten de dienst worden verricht kan naast het compenseren van de uren tevens sprake zijn van een opslag.

De bestuurder heeft tevens aangevoerd dat al meer dan drie jaar wordt gesproken over de nieuwe regeling. In de tussentijd zijn de roostervoorwaarden 2008-2010 vastgesteld op basis van de geldende 8.10 regeling. Het is voor de bestuurder onbegrijpelijk dat gedurende de afgesproken periode van drie jaar niet kan worden gesproken over de 8.10 regeling. De bestuurder benadrukt dat de rechtspositieregeling bepaalt wanneer sprake is van overwerk, terwijl de ondernemingsraad de vrijheid wenst om te kunnen bepalen of overwerk in tijd of in geld wordt vergoed. De bestuurder merkt in dit kader op dat hij zich afvraagt of het wijzigen van de 8.10 regeling wel behoort tot het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Ten aanzien van het inroosteren van niet voorzienbare activiteiten voert de bestuurder aan dat hij gedurende het jaar wordt geconfronteerd met medewerkers die noodzakelijkerwijs opleidingen moeten volgen welke niet meer in het jaarrooster zijn in te passen. Het jaarrooster is immers al aan het einde van het voorafgaande jaar vastgesteld. De bestuurder stelt vast dat het overzicht in de 8.10 regeling op een groot aantal activiteiten kan worden ingepland. Er blijft dan een aantal activiteiten over, bijvoorbeeld cursussen, waarbij de vraag speelt of deze activiteiten per se moeten worden aangemerkt als overwerk als zij niet vooraf in het jaarrooster kunnen worden opgenomen.

De bestuurder stelt tot slot vast dat de discussie grotendeels gaat over de wijze waarop kan worden voorkomen dat overwerk zich voordoet. Er zal echter altijd sprake zijn van situaties waarin overwerk plaatsvindt en een vergoeding moet worden uitgekeerd.

Aangevoerd namens de ondernemingsraad

Namens de ondernemingsraad is naar voren gebracht dat de bestuurder kortweg stelt dat handhaving van de 8.10 regeling leidt tot het niet kunnen uitvoeren van bepaalde taken of leidt tot overtreding van de Arbeidstijdenwet. De ondernemingsraad meent dat de taken die zijn benoemd in de 8.10 regeling normaal moeten worden verricht. Wel moeten de werkzaamheden worden verricht in de tijd die het Arbeidstijdenbesluit de medewerker toelaat per week gemiddeld 48 uur te werken. De taken die de medewerkers moeten verrichten zullen dan ook zo veel mogelijk moeten worden ingeroosterd in het 24 uurrooster. Los van de organisatorische uitdagingen die dit met zich brengt, wordt dusdoende voorkomen dat structureel overwerk ontstaat. Voor zover toch nog sprake is van overwerk, is dit niet structureel en moeten deze uren worden vergoed conform de geldende regels. De ondernemingsraad betwist niet dat sprake is van een verordening, maar ziet niet in waarom de verordening en de 8.10 regeling elkaar niet verdragen. Beide regelingen kunnen goed naast elkaar bestaan. Van grote verschillen is dan ook geen sprake. De 8.10 regeling is voorts nooit onderwerp van overleg geweest met het georganiseerd overleg. De uitdrukkelijke vraag van de voormalige bestuurder aan de ondernemingsraad om instemming met de wijziging van de 8.10 regeling is dan ook juist en maakt verdere discussie over het bestaan van instemmingsrecht overbodig.

De ondernemingsraad meent dat de overwerkregeling niet kan worden aangemerkt als een primaire arbeidsvoorwaarde. De discussie gaat over de vraag of activiteiten die in het verleden als overwerk werden bestempeld in de toekomst niet meer als zodanig worden aangemerkt. Het intrekken van de 8.10 regeling is niet mogelijk aangezien partijen hebben afgesproken deze regeling tot en met 2010 toe te passen. De argumenten van de ondernemingsraad om niet in te stemmen met een voorstel van de bestuurder om tot de intrekking te komen zijn naar het oordeel van de ondernemingsraad redelijk. De ondernemingsraad meent echter dat geen sprake is van zwaarwegende argumenten aan de zijde van de bestuurder die ertoe leiden dat hij het besluit moet nemen. Zwaarwegende financiële argumenten heeft de bestuurder niet aangevoerd. Van zwaarwegende organisatorische redenen is naar de mening van de ondernemingsraad evenmin sprake. Wanneer goed wordt gepland kunnen problemen eenvoudig weg worden voorkomen.

Van zwaarwegende bedrijfssociale redenen is naar de mening van de ondernemingsraad ook geen sprake. Wel is sprake van medewerkers met verschillende aanstellingen (repressieve ten opzichte van de niet-repressieve dienst). Dit is in het verleden altijd zo geweest en zal altijd zo zijn. Dit is naar de mening van de ondernemingsraad dan ook geen actueel zwaarwegend argument om de 8.10 regeling af te schaffen. De ondernemingsraad licht toe dat de meerderheid van de brandweerlieden niet zit te wachten op structureel overwerk. Men ziet het liefst de werkzaamheden ingepland in de roosters. Alleen wanneer dit niet mogelijk is, zou sprake moeten zijn van overwerk. Wanneer overwerk wordt verricht zou ook sprake zijn van een overwerkvergoeding. De ondernemingsraad licht toe dat bij cursussen die worden gevolgd in de reguliere diensttijd nooit een overwerkvergoeding is toegekend. De rechtspositie is op dit punt duidelijk, werkzaamheden die buiten het jaarrooster vallen, worden aangemerkt als overwerk. De ondernemingsraad is van mening dat de rechtspositie tevens duidelijk is ten aanzien van de overwerkvergoeding. Van een overwerkvergoeding is sprake op het moment dat er uren worden gewerkt die buiten het jaarrooster vallen. De 8.10 regeling heeft dan ook niets van doen met de vergoeding van de overwerkuren. De 8.10 regeling maakt duidelijk welke uren wel en welke uren niet als overwerk worden aangemerkt. De 8.10 regeling bijt de verordening dan ook niet. De ondernemingsraad merkt op dat niet de aard van de activiteit maar het moment waarop de activiteit wordt verricht doorslaggevend is voor de vraag of sprake is van overwerk of niet. De ondernemingsraad heeft aangevoerd dat afspraak over de roostervoorwaarden klip en klaar is aangezien de bestuurder zich uitdrukkelijk en expliciet heeft gebonden aan de roostervoorwaarden door deze voor drie jaar vast te leggen, terwijl hij op dat moment ook met de ondernemingsraad in overleg was om te komen tot een nieuwe Korpsorder of in ieder geval een aanpassing van de 8.10 regeling.

De ondernemingsraad heeft nimmer uitgesproken dat zij overwerk in geld vergoed wil zien. De vergoeding in tijd met een compensatie is naar behoren. Alleen wanneer vergoeding in tijd niet mogelijk is, kan vergoeding in geld aan de orde zijn. De ondernemingsraad vindt dat de reguliere compensatievergoeding in geld in stand moet blijven. Een beperking tot een nominale vergoeding vindt de ondernemingsraad te beperkt. De ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat hij en de bestuurder zijn overeengekomen dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft met betrekking tot de invoering van de nieuwe regeling. De bestuurder heeft de nieuwe regeling immers aan de ondernemingsraad voorgelegd.

De ondernemingsraad benadrukt dat afspraken zijn gemaakt over het inplannen van opleidingen en tevens is er ruimte gecreëerd om rekening te houden met onvoorziene individuele situaties waarin medewerkers buiten de planning om in de gelegenheid moeten worden gesteld om opleidingen te volgen. De overwerkregeling is bedoeld voor incidenten. De ondernemingsraad stelt vast dat in het verleden altijd zo is gehandeld dat indien overuren niet binnen drie maanden nadat ze waren gemaakt konden worden opgenomen, door medewerkers om uitbetaling kon worden verzocht.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Artikel 27, lid 1, sub c WOR

Artikel 27, lid 4 WOR

Artikel 36, lid 3 WOR

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

Met betrekking tot het door partijen naar voren gebrachte en het ter zitting besprokene, overweegt de Kamer het volgende.

De Kamer stelt allereerst vast dat daags na afloop van de hoorzitting partijen meermaals met elkaar hebben gesproken over de geschilpunten. Uitkomst van deze overleggen zijn weergegeven in de brief van de bestuurder van 1 maart 2010. De gemachtigde van de ondernemingsraad heeft de Kamer bevestigd dat de ondernemingsraad de inhoud van deze brief onderschrijft. Het is de Kamer uit genoemde brief gebleken dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met het vervallen van de Korpsorder 8.10. De Kamer stelt vast dat daarmee de primaire vraag die haar door de bestuurder was voorgelegd, te weten vervangende instemming voor zijn voornemen Korpsorder 8.10 in te trekken niet meer relevant is.

De Kamer stelt vervolgens vast dat feitelijk nog één geschilpunt rest en dat betreft de vraag of en zo ja in hoeverre activiteiten nog kunnen worden ingepland nadat het jaarrooster in november/december van het voorafgaande jaar is vastgesteld.

Aangezien partijen de Kamer hebben bevestigd dat zij ten aanzien van de overige discussiepunten overeenstemming hebben bereikt, laat de Kamer deze buiten beschouwing.

Ten aanzien van het inroosteren na vaststelling van het jaarrooster

De Kamer stelt allereerst vast dat het jaarrooster het primaire uitgangspunt is voor vaststelling van de momenten waarop medewerkers bepaalde werkzaamheden verrichten. De Kamer constateert dat het jaarrooster wordt vastgesteld aan het einde van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop het rooster van toepassing is. Het is de Kamer tijdens de hoorzitting gebleken dat een groot aantal werkzaamheden en andere activiteiten ruim op tijd bekend zijn om te worden ingeroosterd in het jaarrooster. Toch komt het voor dat activiteiten niet zodanig tijdig bekend zijn dat zij kunnen worden opgenomen in het jaarrooster. Tijdens de hoorzitting is in dit kader bijvoorbeeld gesproken over noodzakelijke opleidingen waarvan de cursusdagen niet tijdig bekend zijn. De Kamer is van oordeel dat het jaarrooster de structuur biedt voor de planning van de activiteiten voor de dienst en de vrije tijd van de medewerkers gedurende het kalenderjaar. Hoewel de Kamer van oordeel is dat niet te gemakkelijk moet worden afgestapt van de afspraken in het jaarrooster, is zij van oordeel dat zich situaties kunnen voordoen waarin het noodzakelijk is om wijzigingen aan te brengen in het vastgestelde jaarrooster. De eerder genoemde noodzakelijke opleidingen kunnen in dit kader als voorbeeld dienen. De bestuurder heeft in zijn brief van 1 maart 2010 aangegeven dat werkzaamheden die ten minste 72 uur van te voren bekend zijn, moeten kunnen leiden tot een aanpassing van het jaarrooster. De Kamer is van oordeel dat voorzienbare activiteiten moeten worden ingepland. Bij het opstellen van het jaarrooster moet getracht worden alle mogelijke activiteiten, dus ook cursussen, zo veel mogelijk in de plannen. Dat vraagt dus een uiterste inspanning van de bestuurder om voor alle voorzienbare activiteiten concrete momenten te verzamelen. 'PM-activiteiten', dus activiteiten die waarvoor nog geen concrete momenten te vinden zijn, moeten zoveel mogelijk worden voorkomen. Dat is zowel bevorderlijk voor de zekerheid van de werknemers als voor de bedrijfsvoering.

Ter zitting is de Kamer uit navraag gebleken dat het desondanks mogelijk is dat activiteiten, bijvoorbeeld cursussen, nog niet concreet kunnen worden ingepland. Bij het opstellen van het jaarrooster is dus wel al bekend dat deze activiteiten zich voor kunnen doen, maar nog niet wanneer.

De vraag die volgens de Kamer dan nog resteert is, of deze nog tot 72 uur van te voren kunnen worden ingepland. De Kamer stelt vast dat dit redelijkerwijs mogelijk moet zijn, waarbij als uitgangspunt geldt dat deze in de vrij beschikbare ruimte worden gepland. De vraag kan op dat moment echter ook aan orde komen of activiteiten die voor dat moment al gepland zijn, kunnen worden verschoven dan wel vervallen. Er van uitgaande dat de niet ingeplande activiteiten met dan wel zonder verschuiving van geplande activiteiten alsnog uiterlijk 72 uur tevoren kunnen worden opgenomen in het jaarrooster, kan daarmee naar de opvatting van de Kamer bevestigend worden beantwoord. Of deze extra activiteiten kunnen leiden tot een overwerkvergoeding bepaalt de Verordening. Voor zover sprake is van overwerk is de Kamer van oordeel dat de overwerkuren kunnen worden gecompenseerd binnen drie maanden nadat ze zijn gemaakt. Slechts indien dit niet mogelijk is, zal de bestuurder moeten overgaan tot het vergoeden van deze uren in geld.

Advies

De Bedrijfscommissie adviseert de bestuurder gedurende het jaar waarop het jaarrooster betrekking slechts wijzigingen aan te brengen in het jaarrooster voor zover de extra in te roosteren activiteiten bij het opstellen van het jaarrooster voorzienbaar waren. Ook kan worden ingeroosterd wanneer het jaarrooster ruimte biedt om de activiteiten in te plannen of medewerkers bereid zijn mee te werken aan het aanpassen van het rooster.

Advies

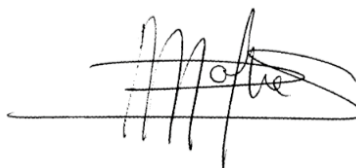
Den Haag, d.d. 19 mei 2010

De Kamer acht zich bevoegd tot kennisneming van het geschil. De Kamer verklaart belanghebbende ontvankelijk.

De Bedrijfscommissiekamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,



G.J.J.J. Heetman
voorzitter



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).