

Advies

Rolnummer: LPL-155

DE BEDRIJFSKOMMISSIEKAMER VOOR DE LAGERE PUBLIEKRECHTELIJKE LICHAMEN, ADVISERENDE NAAR AANLEIDING VAN EEN VERZOEK OM BEMIDDELING EN ADVIES, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 36 VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN (HIERNA: DE WOR), INZAKE EEN GESCHIL TUSSEN:

de ondernemingsraad van de Gemeenschappelijke Regeling Kredietbank Limburg, hierna te noemen: de OR, als partij enerzijds,

en

de ondernemer van de Gemeenschappelijke Regeling Kredietbank Limburg, hierna te noemen: de bestuurder, als partij anderzijds.

I. Feiten / procesverloop tot aan behandeling van het geschil door de bedrijfscommissie

1. In de overlegvergadering van 14 mei 2009 spreken de OR en de bestuurder over de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. bedrijfsgezondheidsmanagement, die de bestuurder van plan is in te voeren.
2. Bij brief van 9 juni 2009 legt de bestuurder de OR zijn voorgenomen besluit tot invoering van de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement ter instemming voor.
3. In de overlegvergadering van 13 juli 2009 spreken de OR en de bestuurder over het instemmingsverzoek.
4. Bij brief van 14 augustus 2009 deelt de OR de bestuurder mee dat hij een nieuw verzoek tot instemming wil ontvangen, waarin rekening is gehouden met de aandachtspunten die de OR in de overlegvergaderingen sinds oktober 2008 ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid naar voren heeft gebracht.
5. Op 4 november 2009 overhandigt de bestuurder het Managementteam van de Kredietbank Limburg het plan van aanpak terugdringen ziekteverzuim.
6. In de overlegvergadering van 23 november 2009 spreken de OR en de bestuurder over de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement en het plan van aanpak terugdringen ziekteverzuim.
In deze overlegvergadering stemt de OR onder voorwaarden met de regeling en het plan in.
7. Per e-mailbericht van 10 december 2009 deelt de OR de bestuurder mee dat hij zijn op 23 november 2009 voorwaardelijk gegeven instemming intrekt, omdat de bestuurder de door de OR aan de instemming verbonden voorwaarden schendt.
8. Bij brief van 21 december 2009 meldt de OR de bestuurder dat hij uit de P&O update aan het personeel van de Kredietbank Limburg van 14 december 2009 opmaakt dat de bestuurder intussen al uitvoering geeft aan de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement.
Gelet hierop roept de OR, op grond van artikel 27 lid 5 van de WOR, de nietigheid van het besluit daartoe in.

II. Behandeling van het geschil door de bedrijfscommissie

Dit geschil is door de Bedrijfscommissie voor de Overheid ter behandeling doorverwezen naar de Kamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna te noemen: de Kamer).

Bij brief van 21 januari 2010 met 7 bijlagen legt de heer mr. J.A.M.G. Vogels van Adelmeijer Hoyng Advocaten (hierna: de gemachtigde van de OR) namens de OR het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36 lid 3 van de WOR voor aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Bij brief van 3 maart 2010 stuurt de gemachtigde van de OR aanvullende stukken toe (5 bijlagen).

Bij brief van 10 februari 2010 geeft de bestuurder zijn visie op het onderhavige geschil.

Tijdens een hoorzitting op 9 maart 2010 zijn partijen in de gelegenheid gesteld om hun standpunten (nader) mondeling toe te lichten.

Namens de OR zijn ter zitting verschenen: de heer R. Kessels (voorzitter OR), mevrouw D. Hofstede (secretaris OR) en de gemachtigde van de OR.

Namens de bestuurder zijn ter zitting verschenen: de heer J.J.M.A.N. Boumans (adjunct-directeur / plv. WOR-bestuurder) en mevrouw S. Küppers (stafmedewerker P&O).

Desgevraagd geven partijen aan in te stemmen met een verlenging met twee maanden van de termijn waarbinnen de Kamer advies uitbrengt, als bedoeld in artikel 36 lid 3 van de WOR. In dit verband wordt voorts vastgesteld dat de WOR-termijn waarbinnen een procedure bij de kantonrechter kan worden gestart is verlopen.

De OR geeft (desgevraagd) aan het advies van de Kamer als bindend te beschouwen. De bestuurder geeft (desgevraagd) aan het advies van de Kamer niet als bindend te aanvaarden. Op grond hiervan stelt de Kamer aan het begin van de zitting vast dat het uit te brengen advies niet als bindend wordt aangemerkt.

III. Omvang van het geschil

De Kamer moet kort gezegd de vraag beantwoorden of de bestuurder het invoeren van de regeling ziekteverzuim d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement en de gevolgen daarvan ongedaan moet maken, in verband met de door de OR ingeroepen nietigheid van het besluit van bestuurder daartoe.

IV. Standpunt van de ondernemingsraad

De OR onderbouwt zijn standpunt als volgt:

- de OR heeft op 23 november 2009 onder voorwaarden ingestemd met de voorgenomen invoering van de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement;
- de OR heeft op 10 december 2009 zijn instemming met het voorgenomen besluit tot invoering van de regeling ingetrokken, omdat de bestuurder de door de OR gestelde voorwaarde dat de OR zou participeren in de selectiecommissie voor de nieuwe bedrijfsarts niet gestand heeft gedaan;
- de bestuurder heeft niet gereageerd op het intrekken van de instemming en is voorts, zo is de OR gebleken, uitvoering blijven geven aan het besluit tot invoering van de regeling;
- de OR stelt zich op het standpunt dat de bestuurder het besluit tot invoering van de regeling en de gevolgen daarvan ongedaan moet maken en alsnog de met de OR gemaakte afspraak moet nakomen met betrekking tot het wervingstraject van de nieuwe bedrijfsarts;
- de OR benadrukt voorts dat hij niet heeft ingestemd met het besluit van de bestuurder ten aanzien van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid. De OR heeft echter geconstateerd dat de bestuurder wel uitvoering geeft aan dit besluit. De OR heeft de nietigheid van dit besluit ingeroepen en stelt zich op het standpunt dat de bestuurder dit besluit en de gevolgen hiervan ongedaan moet maken.

V. Standpunt van de bestuurder

De bestuurder stelt zich op het standpunt dat hij op 24 november 2009 de leden van de selectiecommissie heeft laten uitnodigen voor een gesprek met de enige kandidaat voor de functie van bedrijfsarts die aan alle eisen voldoet die de organisatie stelt aan de bedrijfsarts. De beoogde bedrijfsarts:

- is beschikbaar per 1 januari 2010;
- is geregistreerd en onafhankelijk;
- kan op alle vier de locaties aanwezig zijn;
- conformeert zich aan het vastgestelde verzuim- en re-integratiebeleid
- garandeert de uitvoering van de Wet Poortwachter.

De bestuurder stelt vast dat een externe adviseur de kandidaten vooraf heeft gescreend op de genoemde voorwaarden en dat alleen de beoogde bedrijfsarts aan alle eisen voldeed. Op het moment van het gesprek was echter nog geen keuze gemaakt. De OR had dan ook via de selectiecommissie invloed kunnen uitoefenen op de keuze voor de bedrijfsarts. De bestuurder meent dat de OR er zelf voor heeft gekozen om het gesprek met de beoogde bedrijfsarts niet bij te wonen. Het kan de bestuurder dan ook niet worden aangerekend dat de procedure niet is verlopen zoals vooraf was afgesproken.

Ten aanzien van het gesprek met de beoogde bedrijfsarts meldt de bestuurder dat de directie en de stafmedewerker personeelszaken een positieve indruk van de kandidaat hebben gekregen. Met de kandidaat is dan ook afgesproken dat hij per 1 januari 2010 de verzuimbegeleiding zal oppakken, ondanks de achteraf ingetrokken instemming van de OR. De bestuurder meent dat de instemming wel degelijk is verkregen doordat aan alle door de OR in zijn brief van 27 november 2009 gestelde vereisten is voldaan.

Ten aanzien van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid merkt de bestuurder op dat dit een uitwerking is van het algehele verzuimbeleid. De OR is gedurende het hele traject op de hoogte gehouden door de bestuurder. Op 12 november 2009 heeft de bestuurder de OR schriftelijk om instemming gevraagd. In de overlegvergadering van 23 november 2009 heeft de bestuurder de OR gevraagd naar zijn standpunt. De OR heeft toen gezegd dit standpunt de eerstvolgende overlegvergadering te zullen geven. De OR heeft vervolgens de overlegvergadering van 10 december 2009 afgezegd en in de vergadering van 25 januari 2010, door de bestuurder gevraagd naar de stand van zaken ten aanzien van het instemmingsverzoek, heeft de OR gemeld dat een brief van de advocaat van de OR over de kwestie naar de bestuurder onderweg was.

De bestuurder stelt vast dat de OR heeft ingestemd met de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement. Ten aanzien van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid merkt hij op dat de OR door niet te reageren op het verzoek om instemming de voortgang van het proces heeft vertraagd. De bestuurder is dan ook van mening dat in alle redelijkheid niet aan het verzoek van de OR tegemoet kan worden gekomen om beide regelingen op te schorten dan wel ongedaan te maken.

De bestuurder verzoekt de Kamer dan ook te adviseren de intrekking door de OR van de instemming met de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement ongedaan te maken en alsnog instemming te verlenen aan de regeling verzuim- en re-integratiebeleid.

VI. Korte samenvatting van het ter zitting besprokene, voor zover relevant en aanvullende ten opzichte van wat in de schriftelijke stukken staat

De ondernemingsraad heeft tijdens de hoorzitting het volgende toegelicht

De gemachtigde van de OR brengt een pleitnota in (en leest deze voor), welke nota als hier herhaald en ingelast wordt beschouwd en aan het advies zal worden gehecht. Door de voorzitter hiernaar gevraagd licht de gemachtigde van de OR toe dat toepassing van artikel 3:38 BW ertoe leidt dat wanneer niet aan alle gestelde voorwaarden wordt voldaan, geen sprake is van instemming. In het voorliggende geschil heeft de bestuurder niet alle voorwaarden die de OR aan zijn instemming heeft verbonden vervuld. De OR heeft, toen hem bleek dat de bestuurder niet alle voorwaarden naleefde, zijn instemming teruggetrokken.

De OR merkt op dat in de loop van 2009 is gesproken over het percentage ziekteverzuim en hoe dit verminderd zou kunnen worden. Het verzoek tot instemming aan de OR kwam echter pas kort voor de overlegvergadering in december 2009 en was bovendien niet voorzien van stukken. In het algemeen geldt overigens dat het bij de Kredietbank Limburg wel vaker voorkomt dat de OR pas aan bod komt op het moment dat over een zaak al overeenstemming is bereikt in het Managementteam. Ten aanzien van de selectie van de nieuwe bedrijfsarts licht de OR toe dat er geen selectiecriteria waren opgesteld. Daardoor was het onduidelijk aan welke eisen de nieuwe bedrijfsarts moest voldoen en waaraan hij kon worden getoetst. Dat de selectieprocedure was veranderd bleek de OR eerst kort voor het gesprek. Op dat moment bleek dat het in feite alleen ging om een kennismakingsgesprek met de nieuwe bedrijfsarts. De procedure was daardoor tijdens het spel veranderd.

De OR licht voorts toe op 14 augustus 2009 te hebben geadviseerd geen bedrijfsarts aan te stellen via de adviesgroep Meuffels. De heer Meuffels was immers al als adviseur betrokken bij het gehele traject en zou een belang kunnen hebben en/of minder objectief kunnen zijn bij het adviseren ten aanzien van de nieuw aan te trekken bedrijfsarts. Inmiddels is het de OR gebleken dat de nieuwe bedrijfsarts wordt gedetacheerd vanuit de adviesgroep Meuffels. Deze detachering wordt ook vermeld op de website van de adviesgroep Meuffels. De OR voelt zich door de hele gang van zaken niet serieus genomen. De OR wenst invloed uit te oefenen op de selectie van de nieuwe bedrijfsarts. Door de handelwijze van de bestuurder is dit niet mogelijk gebleken. De OR wenst daarom alsnog in samenspraak selectiecriteria op te stellen en daarna betrokken te worden bij de toepassing hiervan ten aanzien van een nieuw aan te trekken bedrijfsarts. De OR wenst geen genoegen te nemen met een situatie waarin hij slechts een veto kan uitspreken ten aanzien van een al op voorhand geselecteerde bedrijfsarts. De OR is voorts van mening dat de aangetrokken bedrijfsarts teveel is verbonden aan het te hanteren verzuimsysteem. Tevens is de OR gebleken dat de nieuwe bedrijfsarts een heel andere kijk op de aanpak van het ziekteverzuim heeft dan de OR wenselijk acht. Alleen al om deze reden is het van belang dat de OR wordt betrokken bij het opstellen van selectiecriteria voor en het aantrekken van een nieuwe bedrijfsarts.

De plv. bestuurder heeft tijdens de hoorzitting het volgende toegelicht

De plv. bestuurder merkt op dat hij de vervanger is van de formele WOR-bestuurder, de heer Horrachs. Het is voor de plv. bestuurder lastig vast te stellen hoe de onderlinge verhoudingen tussen partijen normaal gesproken zijn. Wel is zijn indruk dat over en weer een minder formalistische houding zou kunnen worden aangenomen, waardoor de OR en de bestuurder meer samen zouden kunnen optrekken. De plv. bestuurder licht toe dat hij verantwoordelijk is voor de interne bedrijfsvoering en daarmee ook voor het ziekteverzuimbeleid. Het klopt wat de OR zegt dat het proces tot modernisering van het ziekteverzuimbeleid al in 2008 is gestart. De OR was op dat moment al betrokken bij het proces.

Ten aanzien van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid stelt de plv. bestuurder vast dat de op 12 november 2009 aan de OR voorgelegde regeling veel concreter had kunnen zijn. Voor een concrete regeling is echter vereist dat de verwachtingen die over en weer bestaan ten aanzien van een regeling bekend en besproken zijn. Daarvan was in de voorliggende situatie onvoldoende sprake. De plv. bestuurder licht toe dat de OR voorwaarden had geformuleerd onder welke hij kon instemmen met de regeling. Eén van de voorwaarden hield in dat de OR betrokken wenste te worden bij de selectie van de nieuwe bedrijfsarts. Dat slechts één bedrijfsarts door de selectiecriteria zou komen was vooraf niet te voorzien.

Naar aanleiding van de pleitnota van de gemachtigde van de OR merkt de plv. bestuurder op dat hij het betreurt dat het geschil in de juridische sfeer terecht is gekomen.

Ten aanzien van punt 5 in de pleitnota voert de plv. bestuurder aan dat is afgesproken dat de OR wordt betrokken bij de selectie van de nieuwe bedrijfsarts. Dat uiteindelijk maar één kandidaat door de selectie kwam betekent niet dat de OR geen inspraak meer kon hebben. De OR had bijvoorbeeld kunnen vaststellen dat de kandidaat in zijn optiek niet aan de eisen voldeed. In dit verband merkt de plv. bestuurder voorts op dat het ongelukkig uitkwam dat de geplande overlegvergadering op de dag vóór het gesprek op 10 december 2009 met de bedrijfsarts door de OR werd geannuleerd. Hierdoor kon de bestuurder de ontstane situatie dat er slechts één kandidaat was niet meer tijdig toelichten.

De plv. bestuurder wijst erop dat de eigen keuze van een bedrijfsarts nieuw is voor de organisatie. De vorige arbodienst bepaalde zelf welke bedrijfsarts beschikbaar was. Daardoor werd de organisatie geconfronteerd

met regelmatig wisselende bedrijfsartsen. De plv. bestuurder vraagt zich verder af hoe een selectiecommissie een keuze had kunnen maken indien er meer dan één bedrijfsarts door de voorselectie was gekomen.

Ten aanzien van punt 6 in de pleitnota stelt de plv. bestuurder dat nog geen sprake was van een uitgemaakte zaak. De OR had naar aanleiding van het kennismakingsgesprek de bedrijfsarts kunnen afwijzen.

Ten aanzien van punt 7 in de pleitnota voert spreker aan dat net als in het verleden wel is gedaan het contract met de oude bedrijfsarts alsnog had kunnen worden verlengd. De “oude schoenen” waren immers nog niet weggegooid. In 2008 is de OR niet betrokken geweest bij het opzeggen van de overeenkomst met de arbodienst. Achteraf bezien had dit wel moeten gebeuren. De OR en de bestuurder nemen elkaar eigenlijk te weinig mee in de actualiteiten binnen de organisatie. Hierdoor kunnen dergelijke zaken over het hoofd worden gezien. De bestuurder stelt zich op het standpunt dat hij aan alle voorwaarden van de OR heeft voldaan. Dat slechts één bedrijfsarts aan de criteria voldeed, betekent nog niet dat daarvoor al allerlei selectiegesprekken hebben plaatsgevonden. Het op 10 december 2009 geplande gesprek was dan ook meer dan alleen maar een kennismakingsgesprek. De plv. bestuurder merkt op dat het beter was geweest indien de OR eerder was geïnformeerd over dat het de bedoeling was per 1 januari 2010 met een nieuwe arbodienst te gaan werken. De plv. bestuurder betreurt het dan ook dat het gesprek tussen de OR en de beoogde bedrijfsarts niet heeft plaatsgevonden.

Ten aanzien van punt 11 in de pleitnota voert de plv. bestuurder aan dat de adviesgroep Meuffels al jaren adviseert over arbo-aangelegenheden. De plv. bestuurder ziet niet in waarom deze adviesgroep niet zou kunnen adviseren ten aanzien van de nieuwe bedrijfsarts. Via een aanbesteding is de adviesopdracht bij dit adviesbureau uitgekomen. Adviesgroep Meuffels heeft geadviseerd het arbobeleid in eigen beheer uit te voeren, met een zelfstandig opererende bedrijfsarts. Deze adviesgroep heeft de beoogde nieuwe bedrijfsarts aangedragen. De plv. bestuurder meent dat de OR door te stellen dat de bedrijfsarts niet via de adviesgroep Meuffels mag worden geworven, een nieuwe voorwaarde toevoegt voor het verlenen van instemming met de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement. Op dit moment is sprake van een mondelinge overeenkomst met de nieuwe bedrijfsarts. Overigens kan de nieuwe bedrijfsarts desgewenst op korte termijn de werkzaamheden staken. Zo zijn er bijvoorbeeld nog geen betalingen verricht. Desgevraagd licht de plv. bestuurder toe dat het goed mogelijk is dat de betalingen aan de nieuwe bedrijfsarts zullen worden uitgevoerd via de adviesgroep Meuffels. Volgens de plv. bestuurder kan de OR die handelwijze toch niet verhinderen?

Volgens de plv. bestuurder zou de nieuwe bedrijfsarts graag een gesprek voeren met de OR om alsnog het vertrouwen te kunnen winnen. Alhoewel de OR de nietigheid heeft ingeroepen, heeft de bestuurder in het belang van de medewerkers toch besloten verder te gaan met de nieuwe bedrijfsarts.

De Kamer stelt samen met partijen het volgende vast

Er is sprake geweest van onduidelijke communicatie tussen partijen. Hierdoor is over en weer onbegrip ontstaan.

De Kamer meent dat het wenselijk is dat gedurende een nieuwe procedure om te komen tot het aantrekken van een nieuwe bedrijfsarts voorlopig verder wordt gegaan met de huidige bedrijfsarts.

In ieder geval is het noodzakelijk dat partijen conclusies trekken uit de voorliggende situatie.

De bestuurder moet zich ervan bewust zijn dat hij bij het aangaan van overeenkomsten ten aanzien van arbo-aangelegenheden samen met de OR moet optrekken. De OR heeft in ieder geval instemmingsrecht ten aanzien van arbo-aangelegenheden.

Het overlegtraject dat normaal gesproken resulteert in een aan de OR gericht instemmingsverzoek is in dit geval feitelijk niet gevoerd. Doordat de OR als gevolg van dit gebrek de nietigheid heeft ingeroepen, kan de bestuurder feitelijk niet verder met het arbobeleid en geldt dit in het bijzonder voor het besluit tot aanstelling van de nieuwe bedrijfsarts.

De OR is op zijn beurt in de voorliggende situatie niet scherp genoeg geweest ten aanzien van de rechten en plichten die de Arbo-wet hem toekent en oplegt.

VII. Relevante bepalingen uit de WOR

Artikel 27, lid 1, sub d WOR
Artikel 27, lid 2 WOR

VIII. 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.

Ten aanzien van de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement

Op grond van de beschikbare informatie stelt de Kamer vast dat de OR op 23 november 2009 in de overlegvergadering heeft ingestemd met het voornemen van de bestuurder ten aanzien van het invoeren van de nieuwe regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement. Aan deze instemming heeft de OR, zo is gebleken, een vijftal voorwaarden verbonden.

De Kamer meent dat het verbinden van voorwaarden aan het verlenen van instemming met het voornemen eenvoudig voor verwarring kan zorgen. Het instemmen met het voornemen betekent immers dat de OR groen licht geeft voor de uitvoering ervan. Dit betekent dat de OR volledig instemt met het invoeren van de nieuwe regeling. De instemming met het voornemen is dus eigenlijk onvoorwaardelijk, zonder mitsen of maren. Indien de OR voorwaarden wenst te verbinden aan de invoering van enig beleid of een regeling is het beter om het "nee tenzij" te hanteren, gevolgd door een opsomming van de (redelijke en uitvoerbare) voorwaarden.

In de voorliggende situatie heeft de OR echter, zoals hiervoor aangegeven, wel ingestemd maar een vijftal voorwaarden verbonden aan zijn instemming. De OR meent dat de bestuurder bij het realiseren van de invoering één van de voorwaarden heeft geschonden. De selectiecommissie voor het uitkiezen van een nieuwe bedrijfsarts (waarin een OR-lid zou participeren) zou, zo bleek kort voor het selectiegesprek, slechts spreken met één, vooraf al uit meerdere kandidaten geselecteerde, kandidaat-bedrijfsarts.

De OR stelt zich in dit verband op het standpunt dat de selectiecommissie met alle (potentiële) kandidaten had moeten kunnen spreken. De OR is dan ook van oordeel dat één van de gestelde voorwaarden is geschonden en trekt zijn verleende instemming met het invoeren van de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement in.

De Kamer is allereerst van oordeel dat het niet verstandig is indien de OR onder voorwaarde(n) instemt met een voornemen van de bestuurder. Hiervoor heeft de Kamer reeds overwogen dat instemming eigenlijk onvoorwaardelijk moet worden gegeven. De Kamer stelt in voorliggend geschil echter vast dat de bestuurder geen bezwaar heeft gemaakt tegen de voorwaarden die de OR heeft verbonden aan zijn verleende instemming en heeft geaccepteerd dat hij bij de uitvoering van zijn besluit rekening moet houden met die gestelde voorwaarden.

De Kamer is op basis van het dossier en hetgeen is toegelicht tijdens de hoorzitting van oordeel dat de bestuurder in de selectieprocedure de met de OR gemaakte afspraak dat hij betrokken zou worden bij het selectieproces niet heeft waargemaakt.

De Kamer is voorts van mening dat de bestuurder voorafgaand aan het gesprek op 10 december 2009 tussen de selectiecommissie (waarin een OR-lid zou deelnemen) en de beoogde bedrijfsarts de eigenlijke selectie al had gemaakt. De OR had hierdoor alleen nog de mogelijkheid om de enige resterende bedrijfsarts te accepteren of af te wijzen.

De Kamer is van oordeel dat deelname aan de selectieprocedure betekent dat men wordt betrokken bij het vaststellen van de criteria waaraan kandidaten worden getoetst, deelneemt aan het toetsen van de kandidaten aan de opgestelde criteria en voorts aan het besluitvormingsproces waarbij de getoetste kandidaten worden gewogen en keuzes worden gemaakt.

Echter, deelname aan een selectiecommissie kan nimmer in de plaats worden gesteld van het instemmingsrecht dat een OR heeft. De vrijblijvendheid van de afweging van de OR over het instemmingsverzoek wordt wel enigszins beperkt, maar anderzijds heeft deelname van een OR-lid aan een selectiecommissie niet tot gevolg dat de OR geen op zichzelf staand oordeel meer kan vormen over het instemmingsverzoek.

Nu in het selectieproces zoals zich dat heeft voorgedaan de OR slechts kon deelnemen aan een gesprek met de enige resterende kandidaat, is de Kamer van oordeel dat in dit geval geen sprake is geweest van een selectieprocedure zoals deze behoort te zijn en de OR mocht verwachten. De Kamer is dan ook van oordeel dat de OR op goede grond zijn instemming heeft ingetrokken toen bleek dat de bestuurder de gestelde voorwaarde schond.

De Kamer stelt vast dat de bestuurder op dat moment twee keuzes had. Ten eerste had hij ervoor kunnen kiezen de selectieprocedure alsnog op de met de OR afgesproken wijze te laten verlopen. Ten tweede had hij ervoor kunnen kiezen om, conform artikel 27 vierde lid van de WOR, een procedure tot vervangende instemming te starten bij de Bedrijfscommissie. Nu uit het dossier en de toelichting tijdens de hoorzitting blijkt dat de bestuurder van geen van beide mogelijkheden gebruik heeft gemaakt, maar ervoor heeft gekozen om verder uitvoering te geven aan de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement, stelt de Kamer vast dat de bestuurder in strijd met de WOR heeft gehandeld. Dat de OR nadat hij op 21 december 2009 constateerde dat de bestuurder uitvoering bleef geven aan het voorgenomen besluit de nietigheid hiervan heeft ingeroepen, is naar het oordeel van de Kamer dan ook terecht.

De Kamer is op grond van voormelde constatering van oordeel dat de bestuurder vanaf de datum waarop de nietigheid is ingeroepen, niet langer uitvoering kon en mocht geven aan het voorgenomen besluit.

Volgens de Kamer zullen partijen, zeker nu de beroepstermijn bij de kantonrechter intussen is verstreken, samen tot afspraken moeten zien te komen over (invoering van) de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement en daarbij overeenstemming zien te bereiken over een aan te stellen bedrijfsarts. De Kamer stelt in dit kader vast dat een dergelijk traject zorgvuldig moet plaatsvinden, waarbij de sleutel tot succes is gelegen in goede communicatie tussen de OR en de bestuurder. Partijen zullen in dat verband nadrukkelijk moeten spreken over de wederzijdse wensen en verwachtingen. Tevens is het relevant dat partijen de van toepassing zijnde regelgeving (bijv. de Arbo-wet) er op na slaan, om zodoende op de hoogte te zijn van de wederzijdse wettelijke rechten en plichten die bestaan ten aanzien van het aangaan van overeenkomsten op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

De Kamer stelt voorts vast dat haar tijdens de hoorzitting is gebleken dat de geselecteerde bedrijfsarts betaald gaat worden via het adviesbureau Meuffels waaraan ook de onderzoeksopdracht is verstrekt. Het is niet aan de Kamer om de wenselijkheid hiervan te beoordelen, maar zij stelt wel vast dat de OR al op 14 augustus 2009 heeft aangegeven dat hij niet akkoord gaat indien het adviesbureau Meuffels betrokken wordt bij de selectie van de bedrijfsarts. De bestuurder is aan deze voorwaarde geheel voorbij gegaan door dit adviesbureau bij het selectieproces te betrekken en tevens de betaling van de geselecteerde bedrijfsarts via dit adviesbureau te laten verlopen.

Ten aanzien van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid

Op grond van de beschikbare informatie stelt de Kamer vast dat de bestuurder op 12 november 2009 de OR de regeling verzuim- en re-integratiebeleid ter instemming heeft voorgelegd.

Dat partijen vervolgens niet over dit voorgenomen besluit hebben gesproken staat voor de Kamer niet ter discussie. De reden waarom hierover niet is gesproken is wel onderwerp van discussie.

De OR stelt eenvoudigweg dat deze zaak nog niet is besproken in de overlegvergadering.

De bestuurder voert aan dat deze zaak wel op de agenda van de overlegvergadering van 10 december 2009 is geplaatst, maar niet is besproken omdat de OR die overlegvergadering heeft geannuleerd.

Tijdens de hoorzitting is toegelicht dat de overlegvergadering van 10 december 2009 is geannuleerd in verband met de afwezigheid van een aantal OR-leden en tevens van de bestuurder. Uit de toelichting tijdens de hoorzitting is het de Kamer voorts gebleken dat de bestuurder bij brief van 29 december 2009 de regeling verzuim- en re-integratiebeleid heeft ingevoerd, zonder dat deze regeling is besproken in de overlegvergadering en zonder dat de OR heeft ingestemd met deze regeling.

De Kamer wijst erop dat artikel 27 lid 1 onder d jo. lid 2 van de WOR vereist dat de OR met een dergelijke regeling instemt en dat vooraf tenminste eenmaal in een overlegvergadering over het voorgenomen besluit is gesproken. De Kamer is dan ook van oordeel dat de OR terecht de nietigheid van het besluit heeft ingeroepen. Dat de bestuurder heeft aangeboden op 25 januari 2010 alsnog met de OR over instemming met de betreffende regeling te spreken, doet naar het oordeel van de Kamer niets af aan het feit dat de OR

op goede grond de nietigheid heeft ingeroepen. Er werd immers ten onrechte al uitvoering gegeven aan de regeling.

Tot slot merkt de Kamer op dat uit de Arbo-wet blijkt dat de OR en de bestuurder op het gebied van regelingen en overeenkomsten over arbo-aangelegenheden veelal gezamenlijk moeten optrekken. Dit betekent dat de bestuurder zich hiervan bewust moet zijn. Maar ook dat de OR goed moet volgen wat er binnen de organisatie op arbo-gebied gebeurt en zelf actie moet ondernemen indien wijzigingen (gaan) plaatsvinden waarbij de OR betrokken moet worden.

IX. Advies

De Kamer acht zich bevoegd tot kennisneming van het geschil. De Kamer verklaart belanghebbende ontvankelijk en adviseert partijen als volgt.

Nu de OR op goede grond en tijdig de nietigheid heeft ingeroepen van zowel het voorgenomen besluit tot invoering van de regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsmanagement als van de regeling verzuim- en re-integratiebeleid, is het noodzakelijk dat de instemmingsprocedure opnieuw plaatsvindt.

In het proces dat op dat moment start, is het noodzakelijk dat partijen in een sfeer van open communicatie duidelijke afspraken maken en dat de reacties op de instemmingverzoeken geen gelegenheid bieden tot misverstand.

Het oorspronkelijke instemmingsverzoek van de bestuurder kan als uitgangspunt gelden bij de start van de discussie.

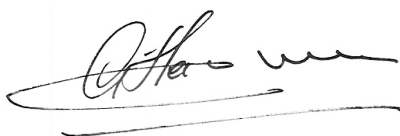
Wanneer partijen het ziekteverzuimbeleid hebben afgehecht conform de WOR, zullen zij zich daarna moeten buigen over de criteria ten behoeve van de selectie van de bedrijfsarts.

Partijen zullen hierbij gemeenschappelijk een besluit moeten nemen met betrekking tot het al dan niet opnieuw voeren van een nieuwe selectieprocedure of het accepteren van de huidige bedrijfsarts.

Indien partijen besluiten een nieuwe selectieprocedure te voeren, adviseert de Kamer partijen de huidige bedrijfsarts zijn werkzaamheden in ieder geval te laten voortzetten tot het moment waarop de nieuw geselecteerde bedrijfsarts start met zijn werkzaamheden.

Den Haag, d.d. 24 januari 2011

De Bedrijfscommissiekamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,



G.J.J.J. Heetman
voorzitter

R.J. Prins
ambt. secretaris

Bijlage bij advies LPL-155 (geschil OR / bestuurder Kredietbank Limburg)

Naschrift n.a.v. het plaatsgevonden nadere overleg tussen partijen na de hoorzitting van 9 maart 2010

Bij brief van 23 maart 2010 heeft de (plv) bestuurder de Kamer volgens afspraak laten weten dat partijen op basis van het ter hoorzitting besprokene nader overleg hebben gevoerd en dat dit ertoe heeft geleid dat in de overlegvergadering van 15 maart 2010 afspraken zijn gemaakt over de weg waarlangs gekomen kan worden tot een gemeenschappelijk gedragen invoering van een Regeling ziekteverzuimbeleid d.m.v. implementatie bedrijfsgezondheidsbeleid en een Regeling verzuim- en re-integratiebeleid.

Bij brief van 30 maart 2010 heeft de gemachtigde van de OR bevestigd dat partijen tot nadere afspraken zijn gekomen over de verder te volgen procedure.

De door partijen in de overlegvergadering van 15 maart 2010 voorlopig gemaakte afspraken behelzen kort samengevat het volgende:

1. De twee verzoeken tot instemming door de OR met de beide voorgestelde regelingen worden conform het bepaalde in artikel 27 lid 2 van de WOR (opnieuw) in procedure genomen.

2. Gedurende de periode die nodig is voor een zorgvuldige behandeling van beide regelingen, het in overleg bereiken van overeenstemming hierover en het vervolgens zorgvuldig implementeren van de regelingen, wordt een praktische afspraak gemaakt voor de wijze van omgaan met lopende dossiers en met nieuwe ziekmeldingen in die periode. Deze praktische afspraak ziet er als volgt uit:

a. Het bestaande arbeidsdeelnamesysteem blijft voorlopig van toepassing voor de registratie van ziekmeldingen en het in dat verband volgen van hoe het traject verder verloopt.

b. Er wordt naast de recent via adviesbureau Meuffels aangetrokken bedrijfsarts een tweede bedrijfsarts geworven. Deze werving en selectie zal worden uitgevoerd door mevrouw S. Küppers (stafmedewerker P&O) en twee nog nader aan te wijzen OR-leden en moet vóór 15 mei 2010 zijn afgerond. Het kunnen werken met het bestaande systeem is voor de tweede bedrijfsarts geen randvoorwaarde. De huidige bedrijfsarts gebruikt dit systeem ook niet en bovendien zijn op de langere termijn hiervoor alternatieven voorhanden.

c. Zodra de tweede bedrijfsarts beschikbaar is, hebben medewerkers die op dat moment al in een lopend ziektraject zitten de keuze uit dit traject vervolgen met de huidige bedrijfsarts dan wel met de nieuwe bedrijfsarts. Nieuwe ziekmeldingen worden in beginsel door de nieuwe bedrijfsarts behandeld, tenzij de medewerker de voorkeur geeft aan de huidige bedrijfsarts.

d. Er worden kennismakingsgesprekken geregeld met de huidige bedrijfsarts en met de heer B. Meuffels van het gelijknamige adviesbureau, waaraan mevrouw S. Küppers en de OR deelnemen.

e. Deze praktische afspraak geldt in eerste instantie voor een periode van 3 maanden. Voor het eerst per 1 juli 2010 en vervolgens steeds na verloop van 3 maanden wordt de stand van zaken geëvalueerd en wordt afhankelijk van de uitkomst daarvan gezamenlijk besloten tot al dan niet verlenging en/of bijstelling van de afspraak.

In de overlegvergaderingen van 19 april, 17 mei, 19 juli en 20/27 september 2010 komt het onderhavige onderwerp wel regelmatig aan de orde, maar worden hierover tussen partijen nog geen definitieve afspraken gemaakt.

Daar de Bedrijfscommissiekamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen sinds de hoorzitting van 9 maart 2010 nog niks heeft vernomen over een uitkomst van het tijdens deze zitting besprokene nader plaats te vinden overleg tussen partijen, wordt op verzoek van de Kamer op 22 november 2010 een bijeenkomst

ten kantoor van de Kredietbank Limburg gehouden om de balans op te maken waar partijen ten aanzien van het (maken van afrondende afspraken over het) onderhavige onderwerp staan.

Tijdens deze bijeenkomst worden kort samengevat de volgende opmerkingen gemaakt c.q. vaststellingen gedaan:

a. In de afgelopen periode is, m.i.v. de in de overlegvergadering van 15 maart 2010 gemaakte tijdelijke afspraken, voorlopig nog de "oude" regeling toegepast.

b. Partijen zijn van mening dat de hoorzitting van 9 maart 2010 ertoe heeft geleid dat partijen nu meer tijdig en op een betere manier, met meer begrip voor ieders positie, met elkaar (over WOR-zaken) communiceren. Ook de in dit kader nieuw toegepaste werkwijze om meer in gezamenlijk werkgroepverband zaken voor te bereiden, i.p.v. dat van bestuurderskant direct een bepaald voorstel wordt neergelegd, werpt zijn vruchten af. Partijen zijn dan ook van plan die werkwijze in de toekomst vast te houden. Natuurlijk moet een onderwerp na plaatsgevonden werkgroepoverleg nog wel in een formele overlegvergadering worden afgeconcludeerd.

c. Partijen zijn nu van plan eerst tot goede afspraken te komen over de inhoud van de nieuwe regeling en pas daarna een keuze te maken op het punt van de te contracteren bedrijfsarts. Wat betreft het laatste is het hiervoor eventueel opnieuw inschakelen van adviesbureau Meuffels niet meer aan de orde.

d. Het overleg over de nieuwe regeling is tussen partijen momenteel nog gaande en daarbij is intussen met instemming van de (plv) bestuurder ook een door de OR ingeschakelde trainer, de heer H. Surquin, betrokken die op dit terrein deskundig is. Momenteel wordt volgens wens van de OR gezien hoe de nieuwe regeling zo ingericht kan worden dat de nadruk meer komt te liggen op het voorkomen van ziekteverzuim (preventie).

e. Wat betreft de te contracteren bedrijfsarts worden vooraf in de definitief af te spreken nieuwe regeling wel alvast selectiecriteria vastgelegd. Voorts zijn partijen zich ervan bewust dat met de te contracteren bedrijfsarts vooraf moet worden afgesproken en vastgelegd dat deze zich (in zijn/haar uitvoeringspraktijk) conformeert aan het door partijen afgesproken verzuimbeleid en dat het inhoudelijk en uitvoeringstechnisch niet raadzaam is om aan de medewerker de keus tussen bedrijfsarts A of B te geven.

Voorts zijn partijen het erover eens dat voor het evalueren van het functioneren van de nieuwe regeling als van de nieuw te contracteren bedrijfsarts vooraf gezamenlijk de tijdstippen en dan te hanteren parameters moeten worden afgesproken en vastgelegd.

Verder is van belang dat door partijen ook tijdig wordt stilgestaan bij en afspraken worden gemaakt over hoe zal worden omgegaan met eventuele klachten of problemen rond het functioneren van de bedrijfsarts.

f. Partijen zijn van mening en hebben er vertrouwen in dat met de intussen overeengekomen verdere aanpak tot goede afspraken over de (inhoud van de) nieuwe regeling en vervolgens over de te contracteren bedrijfsarts kan worden gekomen. Realisering hiervan per 1 januari 2011 zal niet meer lukken, maar partijen verwachten dat invoering van de nieuwe regeling per 1 april 2011 mogelijk moet zijn en zullen daar inhoudelijk en agendatechnisch serieus naar streven.