

Verslag van bevindingen van de hoorzitting d.d. 13 juli 2010, van de Kleine Commissie van de Bedrijfscommissie Kamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen inzake het verzoek van de commandant van de Brandweer Amsterdam-Amstelland.

Aanwezig:

bestuurder: de heer M. Kocken (Hoofd Stafbureau)

de heer R. Simons (juridisch controler)

mevrouw mr. J.E. Farenhorst (gemachtigde)

ondernemingsraad: de heer B. Bosman (voorzitter ondernemingsraad)

de heer H. Mulder (adviseur ondernemingsraad)

mevrouw mr. P. Burger (gemachtigde van de ondernemingsraad)

Kamer: de heer P.L.M. Marijnissen (plv. voorzitter), mevrouw drs. I.A.L. Blom-Meeusen, mr. L.A.C.M. van Wayenburg (namens werkgevers) en mevrouw mr. M.J. Kappers (namens de bonden).

secretariaat: de heer mr. M.P. Hofkes

dossiernummer: LPL.159

De voorzitter opent de vergadering en stelt de commissieleden voor. Uit de beschikbare informatie is het de voorzitter gebleken dat de bestuurder een eventueel advies van de Bedrijfscommissie niet als bindend zal beschouwen. De voorzitter stelt vast dat een eventueel advies van de Bedrijfscommissie voor beide partijen niet bindend zal zijn. Wel hebben beide partijen desgevraagd ingestemd met de verlenging van de termijn waarbinnen de Bedrijfscommissie haar advies behoort uit te brengen.

Mevrouw Farenhorst en mevrouw Burger overhandigen beide pleitnota en lezen deze voor. De pleitnota's zijn aan dit verslag van bevindingen gehecht en maken hiervan onderdeel uit.

In aanvulling op de pleitnota merkt mevrouw Burger op dat de ondernemingsraad graag volgens het nieuwe systeem wil roosteren. De bestuurder moet wel verzekeren dat misgelopen verlofuren niet worden ingeroosterd of komen te vervallen. Deze uren behoren op de verlofkaart te worden bijgeschreven. Vanuit de ondernemingsraad wordt toegelicht dat de overeenkomst tussen de ondernemingsraad en de bestuurder van 12 mei 2010 als een tussenoplossing tot de Bedrijfscommissie advies uitbrengt. Binnen de organisatie bestond op dat moment onrust. Met de tussenoplossing hoopte de ondernemingsraad de rust te laten terugkeren. De onrust had betrekking op de wijze waarop verlof moet worden bijgeschreven. Namens de ondernemingsraad wordt desgevraagd toegelicht dat in het document van 17 mei 2010 is vastgelegd dat de ondernemingsraad akkoord is met het inroosteren van 11 diensten. Als de uitkomst van de bijeenkomst bij de Bedrijfscommissie is dat het aantal diensten 9 zou moeten zijn, dan is nieuw overleg met de bestuurder noodzakelijk om te bepalen hoe op een verantwoorde manier tot dit aantal diensten kan worden gekomen. De ondernemingsraad meent dat de tijdelijke oplossing het principiële verschil tussen de bestuurder en de ondernemingsraad ten aanzien van de compensatie van niet genoten verlof op niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen, niet oplost.

Mevrouw Farenhorst licht toe dat op 1 oktober 2008 de rechtspositie van de gemeente Amsterdam is gemoderniseerd. De specifieke rechtspositionele elementen ten behoeve van de Brandweer Amsterdam zijn daarbij, in verband met de verzelfstandiging van de brandweer, uit de rechtspositieregeling van de gemeente Amsterdam verwijderd. De veiligheidsregio heeft besloten de nieuwe rechtspositie regeling van de gemeente Amsterdam (NRGA) over te nemen en deze aan te vullen met specifieke regels. Deze specifieke regels zijn vastgelegd in het ARBAA. Spreekster benadrukt dat jarenlang teveel verlof is

toegekend aan de medewerkers. Door de huidige crisis wordt is het doelmatig gebruik van de beschikbare financiële middelen nog belangrijker geworden. De huidige toepassing van de regelgeving leidt ertoe dat feitelijk sprake is van een formatieve overschrijding van 20 à 25 fte. Er is dan ook sprake van een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang om te komen tot een situatie waarin de regels juist worden toegepast. De heer Kocken voegt hieraan toe dat, hoewel het onderwerp nu wordt benaderd vanuit bezuinigingsoogpunt, de discussie over de verlofuren al veel langer plaatsvindt. Al in 2007 is met het Georganiseerd Overleg gesproken over de verlofuren. Ook de gemeente kon geen duidelijkheid geven over de juiste berekening van het basisverlof. De voortdurende onduidelijkheid maakt het lastig om roosters op te stellen. Op korte termijn moet duidelijkheid komen over de uitgangspunten voor het berekenen van de totale verlofaanspraak. De uitkomst moet voor beide partijen in ieder geval helder en overtuigend zijn.

Vanuit de ondernemingsraad wordt opgemerkt dat de bestuurder voor het eerst meldt dat de maatregel is genomen vanuit bezuinigingsoverwegingen. Mevrouw Burger voegt hieraan toe dat de ondernemingsraad net als de bestuurder duidelijkheid wenst voor wat betreft de uitgangspunten voor de dienstroosters. Spreekster licht toe dat de ondernemingsraad, bereid is te spreken over aanpassing van de wijze van het inroosteren wanneer overeenstemming is over de uitgangspunten. Ook het aantal ploegen waarin wordt gewerkt is bespreekbaar op het moment dat de roostercommissie komt tot een acceptabel rooster. Het vorenstaande doet naar de mening van spreekster echter niet af aan het feit dat de compensatie voor gewerkte uren op niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen niet mag worden ingeroosterd, maar op de verlofkaart moeten worden bijgeschreven. Het reguliere verlof voor niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen kan daarentegen wel in het jaarrooster worden opgenomen. De gang van zaken zoals deze nu is ingezet door de bestuurder zal naar de mening van de ondernemingsraad leiden tot een beperking van het aantal verlofuren. Het voorstel van de bestuurder leidt immers tot minder ingeroosterde verlofdagen waardoor medewerkers veel meer buiten de ingeroosterde periode verlof zullen moeten opnemen. Wanneer de werknemer hierin niet slaagt dreigt het verval van deze verlofuren. Daarnaast wordt namens de ondernemingsraad opgemerkt dat hij er de voorkeur aan geeft om in ieder geval wel een deel van de verlofuren op de verlofkaart bij te schrijven aangezien medewerkers behoefte hebben aan vrij opneembaar verlof om bijvoorbeeld buiten de vastgelegde periodes verlof op te kunnen nemen of om verlof aan te wenden ten behoeve van het cafetariamodel waarin de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

Mevrouw Farenhorst benadrukt dat het leeftijdsverlof op de verlofkaart wordt bijgeschreven. Hieraan verandert niets. Alle medewerkers hebben recht op drie vakantieperiodes welke bestaan uit een vastgesteld aantal aaneengesloten dagen. In overleg met de ondernemingsraad is het aantal vakantieperiodes in 2010 vastgesteld op vier periodes. In het komende jaar wordt het aantal periodes weer teruggebracht naar drie periodes. Spreekster merkt tevens op dat de bestuurder er vanuit ging dat op 17 mei 2010 definitieve overeenstemming was bereikt over het aantal dagen basis verlof en de compensatiedagen zoals verwoord in de eerste twee punten in de brief. Ten aanzien van het derde punt ging de bestuurder ervan uit dat in 2010 het gemiddelde zou worden toegepast tussen hetgeen tot op heden was toegepast en hetgeen rekenkundig zou moeten worden toegepast. Tot slot merkt spreekster op dat om twee redenen geen overleg is geweest met het georganiseerd overleg. Ten eerste was er in de bewuste periode geen sprake van Georganiseerd Overleg in verband met CAO perikelen. Ten tweede heeft geen overleg plaatsgevonden omdat de bestuurder van mening is dat geen sprake is van regelgeving en de uitvoering kon worden voortgezet.

Mevrouw Burger voert aan dat duidelijkheid moet worden of de bestuurder de bestaande regeling interpreteert of dat sprake is van een wijziging van de regeling. Het is aan het Georganiseerd Overleg om hierover een uitspraak te doen. Dit zou naar sprekers mening de conclusie van de bijeenkomst bij de Bedrijfscommissie moeten zijn. Tot het moment waarop het Georganiseerd Overleg duidelijkheid verschaft blijft wat de ondernemingsraad betreft hetgeen in de brief van 17 mei 2010 is afgesproken, staan.

De voorzitter stelt vast dat de Bedrijfscommissie kan adviseren over de juistheid van het rooster in relatie tot de afgesproken uitgangspunten. Ook kan worden geadviseerd over het volledig inroosteren dan wel op de verlofkaart bijschrijven van verlofaanspraken. Een advies over de interpretatie van de uitgangspunten valt echter buiten de bevoegdheid van de Bedrijfscommissie


Namens de Kamer stelt de voorzitter op basis van het dossier en de toelichting van partijen vast dat het geschil in eerste instantie betrekking heeft op de vraag welke uitgangspunten moeten gelden bij het vaststellen van het basisverlof. Het vaststellen van deze uitgangspunten raakt aan de primaire arbeidsvoorwaarden. Het is aan het Georganiseerd Overleg, waarin de primaire arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld, om een principe uitspraak te doen over de omvang van het basisverlof en de wijze waarmee met het basisverlof en het compensatieverlof moet worden omgegaan. Tevens merkt de voorzitter op dat tijdens de hoorzitting is vastgesteld dat de ondernemingsraad bereid is om na een uitspraak van het Georganiseerd Overleg met de bestuurder te overleggen met als doel om te komen tot een voor beide partijen acceptabel dienstrooster. De Bedrijfscommissie heeft dan ook met partijen vastgesteld dat de bestuurder zich op korte termijn moet wenden tot het Georganiseerd Overleg met het verzoek een uitspraak te doen met betrekking tot de principiële vraag hoe om te gaan met de basisverlofuren en het compensatieverlof.

De voorzitter dankt vervolgens de aanwezigen voor hun komst en inbreng en hij sluit de vergadering.

Den Haag, d.d. 18 augustus 2010

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,

namens deze,



P.L.M. Marijnissen

Plv. voorzitter

mr. M.P. Hofkes

secretaris