

Advies

Rolnummer: LPL.160

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

de directeur van de Brandweer Zuid-Limburg (onderneming) hierna te noemen: de bestuurder, enerzijds
en

de ondernemingsraad van de Brandweer Zuid-Limburg, hierna te noemen: de ondernemingsraad anderzijds.

Verloop van de procedure

Op 5 februari 2007 heeft het college van B&W van de gemeente Maastricht een akkoord gesloten met de werknemers delegaties over de invoering van een 48-urige werkweek voor het brandweerpersoneel.

Op 28 augustus 2007 meldt de bestuurder de ondernemingsraad de hoofdlijnen van het nieuw op te stellen dienstrooster.

Op 26 oktober 2007 zendt de bestuurder de ondernemingsraad zijn instemmingsverzoek voor het nieuwe brandweerrooster 2008/ werk- en verlofregeling.

Bij brief van 14 november 2007 meldt de ondernemingsraad dat hij instemt met het voorstel van de bestuurder.

Op 19 februari 2009 is gestart met het project urenweging, dagindeling en dienstroosters. Dit onderzoek is onderverdeeld in drie fases.

Op 24 april 2009 formuleert de werkgeversdelegatie in het Georganiseerd Overleg (hierna: het GO) zijn uitgangspunten voor het overleg.

Bij brief van 15 mei 2009 geeft de voorzitter van het GO van de Brandweer Zuid-Limburg een reactie op de voorstellen van de werknemersdelegatie.

Op 18 mei 2009 overlegt het GO van de Brandweer Zuid-Limburg. Gevolgd door een overleg op 8 juni 2009

Bij brief van 13 juni 2009 stelt de bestuurder het GO voor een arbitrage verzoek in te dienen bij de Landelijke Advies en Arbitrage Commissie (hierna: LAAC)

Op 3 juli 2009 bespreekt het GO het voorstel van de bestuurder. Tijdens deze bijeenkomst wordt vastgesteld dat er geen gezamenlijk advies aan de LAAC zal worden gevraagd. De bestuurder deelt de werknemersdelegatie mede de LAAC eenzijdig om advies te vragen.

Bij brief van 7 juli 2009 vraagt de werkgever advies aan de LAAC.

Op 25 januari 2010 **komt** de LAAC met haar advies.

Bij brief van 12 mei 2010 bericht de voorzitter van het GO de werknemersvertegenwoordiging dat hij de ondernemingsraad om instemming zal vragen met betrekking tot de uitwerking van het LOGA-akkoord. Aangezien nauwelijks sprake is van gewijzigde waardering van de onderscheidenlijke werk- wacht- en slaapuren, behoort dit onderwerp op grond van artikel 12:2, eerste lid, van het CAR/UWO niet tot onderwerpen voor overleg binnen het GO.

Op 12 mei 2010 legt de bestuurder de wijziging van het dienstrooster ter instemming voor aan de ondernemingsraad.

Op 26 mei 2010 heeft de ondernemingsraad een reactie gegeven op de instemmingaanvraag. De ondernemingsraad heeft de bestuurder erover geïnformeerd dat hij niet instemt met het voorstel.

Behandeling van het geschil

Met de brief d.d. 11 juni 2010 heeft de bestuurder het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR voorgelegd 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. 20 juli 2010 geeft de ondernemingsraad zijn visie op het onderhavige geschil.

De Kamer stelt partijen in de gelegenheid om op 10 augustus 2010 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. van Klaveren (directeur/Commandant), de heer R. Dackus (Hoofd P&O), bijgestaan door de heer mr. M.P.W. Steuten (gemachtigde) werkzaam bij CAPRA.

Namens de ondernemingsraad zijn ter zitting verschenen, de heer B. Clear (voorzitter ondernemingsraad), mevrouw R. Coumans (ambtelijk secretaris ondernemingsraad), bijgestaan door de heer mr. J.E.A.H. Verstraelen, (gemachtigde) werkzaam bij Leliveld advocaten.

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 verzoekt de Bedrijfscommissie om advies dan wel bemiddeling in het kader van een procedure om te komen tot vervangende instemming ten behoeve van het invoeren van het gewijzigde dienstrooster.

Standpunt van de bestuurder

De bestuurder stelt zich op het standpunt dat hij op basis van een nagenoeg gelijke wegingsfactor een nieuw dienstrooster heeft opgesteld. De invoering van het nieuwe dienstrooster staat, in verband met het nagenoeg gelijk blijven van de wegingsfactor, los van de discussie binnen het GO. De bestuurder heeft bij het opstellen van het dienstrooster rekening gehouden de geldende arbeidsvoorwaardelijke afspraken, de uitspraak van de rechter in de zaak Nies en het LOGA akkoord. De bestuurder voert tevens aan dat het opstellen van dienstroosters niet valt onder artikel 27, derde lid van de WOR. De bestuurder stelt zich tevens op het standpunt dat het niet kunnen invoeren van het dienstrooster ertoe leidt dat medewerkers niet de vereiste 36 salarissen per week werken. Op enig moment kan dit betekenen dat de bestuurder niet langer de medewerkers in Maastricht een voltijdsalaris kan betalen en hij, met in achtneming van de wegingsfactor, de betaling zal aanpassen naar rato van de gewerkte uren. De (zwaarwegende) argumenten van de bestuurder voor aanpassing van het dienstrooster komen erop neer dat:

- De bestuurder te veel salaris betaalt voor het aantal gewerkte uren. Er wordt 48 uur gewerkt in plaats van de 54 uur die in het verleden werd gewerkt. Aanpassing van de verhouding werk-, wacht- en slaapuren heeft echter niet plaatsgevonden;
- De voormalige brandweer Parkstad-Limburg werkt conform een dienstrooster waarbinnen voor 36 volle salarisuren kan worden gewerkt;
- Het niet invoeren van het nieuwe dienstrooster en het handhaven van de wegingsfactor op den duur kan leiden tot aanpassingen van het uit te betalen salaris aan de daadwerkelijk gewerkte salarisuren;
- Extra dagdiensten noodzakelijk zijn om medewerkers die bijvoorbeeld gebruikmaken van de FLO-regeling voldoende geoefend te houden;
- In algemene zin de dagdiensten van belang zijn als kwaliteitsimpuls rond het oefenen.

Standpunt van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat:

- Het LOGA op basis van Europese regelgeving, jurisprudentie en het gewijzigde ATB heeft aangegeven dat ten aanzien van slaap-, wacht- en werkuren afspraken moeten worden gemaakt in het GO;
- pas over het dienstrooster kan worden gesproken op het moment dat in het GO overeenstemming is over de urenweging;
- het door de bestuurder voorgestelde dienstrooster leidt tot afbreuk aan het salaris. Het salaris is een primaire arbeidsvoorwaarde hetgeen in het GO moet worden besproken;
- de bestuurder zelf de eerste aanzet heeft gegeven om de uitgangspunten voor het nieuwe dienstrooster te bespreken in het GO. De vaststelling van de weegfactor was immers uitgangspunt voor het dienstrooster. Dat een en ander met elkaar verbonden is blijkt ook uit het feit dat de Landelijke Advies en Arbitrage Commissie adviseert tot een integrale aanpak;
- de bestuurder ten onrechte wijst op artikel 12:2, eerste lid van het CAR/UWO. Het LOGA heeft immers zelf de invulling van de dienstroosters gedelegeerd aan het GO. De gemachtigde meent dat het verzoek aan de ondernemingsraad feitelijk dan ook een kunstgreep is om het lastig verlopende overleg in het GO te omzeilen;
- het invoeren van extra dagdiensten een verlenging betekent van de arbeidsduur hetgeen moet worden uitonderhandeld in het GO. De bestuurder gaat met het dienstroostervoorstel dan ook voorbij aan artikel 27, derde lid van de WOR;
- de vakbonden achter het standpunt van de ondernemingsraad staan. De urenweging behoort ook volgens hen te worden voorgelegd aan het GO. De vakbonden zijn graag bereid in het GO over dit onderwerp te spreken;
- de ondernemingsraad onder druk wordt gezet door de bestuurder om binnen een zeer korte tijd instemming te verlenen terwijl het complexe materie betreft;
- de ondernemingsraad graag bereid is om over het dienstrooster te spreken, maar pas nadat duidelijkheid bestaat over de urenweging die aan het dienstrooster ten grondslag ligt.

Ten zitting verkregen inlichtingen

Door de voorzitter hiernaar gevraagd licht de bestuurder toe dat hij een eventueel advies van de Bedrijfscommissie niet als bindend zal beschouwen. De ondernemingsraad licht desgevraagd toe dezelfde mening te hebben als de bestuurder. Het advies is daarmee niet bindend. Hiernaar gevraagd antwoorden partijen dat zij instemming met een verlenging van de wettelijke termijn, mits de commissie spaarzaam gebruik maakt van de extra tijd die hiermee beschikbaar komt.

Aangevoerd namens de bestuurder

De gemachtigde van de bestuurder overhandigt een pleitnota. De pleitnota is aan het advies gehecht en maakt onderdeel uit van dit verslag. In aanvulling op de pleitnota merkt de gemachtigde van de bestuurder op dat de discussie die in Maastricht ontstond naar aanleiding van de uitspraak van het Europees Hof van Justitie, het LOGA akkoord en de uitspraken van de Nederlandse rechter uiteindelijk ertoe heeft geleid dat is besloten alleen het aantal uren per week aan te passen van gemiddeld maximaal 54 naar 48 uur. Feitelijk komt dit erop neer dat een stuk van het 54 uren dienstrooster is afgeknipt. In verband met het feit dat geen

overeenstemming bestond over een aanpassing van de weegfactor en verdeling van uren zijn deze twee punten over de regionalisering heen getild. In het huidige voorstel van de bestuurder is dit niet anders. De weegfactor is ongemoeid gelaten aangezien geen overeenstemming bestaat in het GO over de aanpassing van de weegfactor. Tevens wordt in het voorgestelde dienstrooster uitgegaan van een gemiddelde maximale werkweek van 48 uur en wordt salaris uitbetaald over 36 salarisuren. Aan de primaire arbeidsvoorwaarden zoals de weging van de gewerkte uren verandert niets. Dit betekent dat slechts sprake is van een dienstroosterwijziging. Het overleg hierover is primair toegewezen aan de ondernemingsraad. Spreker licht toe dat voor zover in de stukken wordt gesproken over “nagenoeg” gelijke weegfactoren hiermee is bedoeld aan te geven dat hoewel in Maastricht en Parkstad wordt gewerkt met verschillende weegfactoren, de uiteindelijke verschillen slechts summier zijn. Het voorgestelde dienstrooster is tevens in lijn met hetgeen het LOGA stelt in haar brief en de uitspraak van de rechtbank Den Haag. Spreker kan de ondernemingsraad niet volgen voor zover deze stelt dat een verschuiving van gewerkte uren in de slaap- en waakdiensten naar uren in actieve dienst betekent dat medewerkers meer uren gaan werken of dat slaap-, waak- en actieve uren anders worden gewogen. Spreker merkt op dat de brief van het CNV waaraan de ondernemingsraad refereert, uitgaat van een verkeerde veronderstelling. Hij benadrukt dat medewerkers die in 24-uurs dienst werken, twee diensten per week maken en daarvoor het salaris voor 36 uur per week ontvangen. Hieruit kan niet de conclusie worden getrokken dat per 24 uursdienst sprake is van 18 (36 uur gedeeld door 2) gewerkte uren. Dit sluit immers niet aan bij de gehanteerde wegingsfactor. De heer Dackus licht toe dat het dienstrooster slechts ertoe leidt dat medewerkers op een andere manier zullen worden ingeroosterd waardoor bijvoorbeeld meer actieve uren zullen worden gewerkt. Hierdoor zullen de medewerkers, anders dan nu het geval is, daadwerkelijk 36 salarisuren per week maken. De heer Van Klaveren begrijpt dat de achterban van de ondernemingsraad de bestaande (te) gunstige situatie het liefst behoudt of zelfs uitbreidt naar de medewerkers van het voormalige korps Parkstad. Spreker snapt dat het voor de ondernemingsraad dan ook lastig is mee te gaan in de noodzakelijke beweging, maar de bestuurder kan het huidige dienstrooster gezien de kosten niet handhaven laat staan uitbreiden naar Parkstad. Naar aanleiding van de suggestie van de gemachtigde van de ondernemingsraad dat de werknemers delegatie binnen het GO bereid is om het beraad over de wegingsfactor te hervatten merkt de gemachtigde van de bestuurder op dat alle middelen zijn aangewend om tot overeenstemming te komen binnen het GO. Uiteindelijk heeft de bestuurder, eenzijdig, advies van de LAAC ingeroepen. Zelfs dat advies leidde niet tot een doorbraak. De bestuurder moet nu verder met de dienstroosters. De heer Van Klaveren voegt toe dat het geschil inmiddels meer gaat over de beleving dan om de feiten. Een nieuw mediation traject heeft om deze reden dan ook weinig zin. De bonden zijn onwrikbaar in hun standpunt. Spreker licht tevens toe dat de toename van 1400 naar 1600 uur per jaar betrekking heeft op de uitbreiding van de effectieve inzet van de huidige uren. Van een uitbreiding van uren is dan ook geen sprake. Het aantal actieve uren zal toenemen waardoor 200 uur meer effectief wordt besteed. De bestuurder licht toe dat hij nog steeds graag bereid is met de ondernemingsraad te spreken over het dienstrooster en de verdeling van slaap-, waak- en actieve uren.

Aangevoerd namens de ondernemingsraad.

De gemachtigde van de ondernemingsraad licht toe dat de ondernemingsraad zijn standpunt handhaaft zoals verwoordt in zijn reactie op het verzoekschrift. Naar aanleiding van het betoog van de gemachtigde van de bestuurder wijst spreker op bijlage drie bij de reactie van de ondernemingsraad. In deze bijlage heeft het CNV duidelijk verwoordt dat geen sprake is van een eenvoudige dienstroosterwijziging, maar dat sprake is van het aanpassen van primaire arbeidsvoorwaarden. De bestuurder moet hierover overleg voeren in het GO en niet met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad ziet, nu in het GO geen overeenstemming bestaat over de uitgangspunten, geen aanleiding om met de bestuurder over de inhoud van het geschil te spreken. De ondernemingsraad heeft dan ook terecht zijn instemming onthouden aan het voornemen van de bestuurder. Het is de ondernemingsraad bekend dat het GO bereid is met de bestuurder te spreken over de wegingsfactoren. Voorts zou kunnen worden overwogen op GO niveau een tweede mediationtraject te starten.

Door de voorzitter hiernaar gevraagd licht de voorzitter van de ondernemingsraad toe dat het voorgestelde dienstrooster weldegelijk de primaire arbeidsvoorwaarden raakt. In het voorgestelde dienstrooster wordt immers uitgegaan van een toename van de productieve uren. Het aantal uren in de waak- en slaapdienst zal hierdoor dalen. Hoewel het aantal uren in actieve dienst toeneemt, blijft het salaris gelijk. Medewerkers gaan

hierdoor meer werken voor hetzelfde salaris. Dit is een wijziging van de primaire arbeidsvoorwaarde waarover in het GO een akkoord moet worden gesloten. Bijvoorbeeld door de weefactor aan te passen. Daarnaast merkt de ondernemingsraad op dat de bestuurder een vreemde "move" heeft gemaakt door, toen hem bleek dat in het GO een overeenstemming bestond voor zijn plan, het plan als dienstroostervoorstel ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen. Zolang binnen het GO geen akkoord is bereikt over de wegingsfactor ziet de ondernemingsraad geen mogelijkheid zich te buigen over het voorgestelde dienstrooster. De gemachtigde van de ondernemingsraad benadrukt dat het GO eerst aan zet is. De gemachtigde van de ondernemingsraad merkt voorts op dat hem uit de stukken is gebleken dat het gewogen aantal uren in het nieuwe dienstrooster zal oplopen van 1400 uur naar 1600 uur. Spreker ziet niet in hoe de bestuurder dit kan realiseren zonder de medewerkers meer uren te laten werken. De bonden zullen zich ook hierover moeten uitspreken.

Relevante bepalingen uit of krachtens de WOR:

Artikel 27, eerste lid, onder b, en vierde lid, WOR

Overige relevante informatie:

Akkoord Arbeidstijden Brandweer 7 maart 2007 (LOGA)

AWB 06/8743 AW (LJN: AZ9327)

Jaeger-arrest (HvJ EG, C151/02)

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

Met betrekking tot het door partijen naar voren gebrachte overweegt de Kamer het volgende.

Procedure

In de voorliggende zaak hebben partijen de in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) voorgeschreven procedure met betrekking tot het vaststellen van het dienstrooster gevolgd, maar zijn zij niet tot overeenstemming gekomen.

De bestuurder vraagt om bemiddeling en advies, aangezien hij voornemens is de kantonrechter om toestemming te vragen voor het nemen van zijn besluit.

De bestuurder heeft in eerste instantie op basis van de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap, de uitspraak van de rechtbank Den-Haag, het akkoord binnen het college van B&W van de gemeente Maastricht en op basis van het LOGA-akkoord, met het GO overleg gevoerd om te komen tot een andere weging van de wacht- en slaapuren en daaraan gekoppeld een passend dienstrooster. Toen de bestuurder in het voorjaar van 2010 vaststelde dat dit overleg zonder resultaat bleef, heeft hij besloten de weging van uren niet te wijzigen en slechts het dienstrooster te wijzigen. Het gewijzigd dienstrooster heeft hij ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad.

Inhoud geschil

Over de inhoud van het geschil kan het volgende worden opgemerkt.

Bij de oprichting van Brandweer Zuid-Limburg in 2009 hebben beide brandweerkorpsen de eigen dienstroosters behouden. Bij het voormalige korps Parkstad-Limburg is met inachtneming van de geldende wegingsfactor voor de uren (100 % voor de werkuren en 50% voor de slaap- en wachtdiensten) een dienstrooster opgesteld dat ervoor zorgt dat de medewerkers in de 24 uursdienst in grote lijnen binnen de maximale arbeidsduur van 48 uur blijven en het voltijdsalaris behorend bij een 36-urige werkweek kan worden verdiend. Bij het voormalige korps Maastricht zijn wel maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat de maximale arbeidsduur van 48 uur per week niet wordt overschreden, maar een aanpassing die ervoor zorgt dat de medewerkers ook zoveel uur konden werken dat zij het voltijdsalaris volledig konden verdienen is bewust niet gemaakt. De bestuurder wenst nu, met behoud van de afgesproken wegingsfactor ook bij het voormalige korps Maastricht een dienstrooster in te voeren waarbij de werknemers het volledig aantal uren werken dat behoort bij een voltijdsalaris bij een werkweek van 36 uur. De ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat voorafgaand aan het opstellen van een dienstrooster eerst moet worden gesproken over de wegingsfactor van de te werken uren. Het gesprek over deze uren moet worden gevoerd met het GO en niet met de ondernemingsraad.

Ten aanzien van de wegingsfactor

De Kamer kan de ondernemingsraad volgen in zijn stelling dat het overleg over de wegingsfactor van de te werken uren moet worden besproken met het GO. Het aantal uren dat moet worden gewerkt en in welke mate deze uren meewegen in het salaris is een aangelegenheid die betrekking heeft op de primaire arbeidsvoorwaarden die in het GO behoort te worden besproken zo blijkt uit de literatuur en de jurisprudentie. Op grond van het vorenstaande kan de wegingsfactor naar de mening van de Kamer dan ook geen onderdeel zijn van de inhoudelijke discussie zoals deze door de bestuurder is voorgelegd bij de Bedrijfscommissie. Dit wordt overigens door de bestuurder in de stukken erkend en is tijdens de hoorzitting nogmaals door de bestuurder bevestigd.

Weging van de standpunten van partijen

Het Kamer is het met de ondernemingsraad eens dat het enigszins vreemd aandoet dat de bestuurder de ondernemingsraad om instemming gevraagd terwijl hij eerst gedurende lange tijd heeft geprobeerd met het GO tot overeenstemming te komen over de wegingsfactor en het op grond daarvan op te stellen dienstrooster. De switch in de procedure laat zich echter verklaren door het feit dat de bestuurder om diverse redenen verder wilde met de invoering van het nieuwe dienstrooster. De bestuurder heeft zelfs de LAAC ingeschakeld om tot een doorbraak te komen binnen het GO. Toen bleek dat ook dit laatste middel de impassen niet doorbrak heeft de bestuurder gemeend het dienstrooster aan te passen aan de uitgangspunten zonder de wegingsfactor te wijzigen.

Tijdens de hoorzitting heeft de bestuurder overtuigend gemotiveerd dat het huidige dienstroostervoorstel is gebaseerd op de sinds jaar en dag binnen het korps Maastricht geldende wegingsfactor. Tevens worden in het voorgestelde dienstrooster de geldende normen van 48 uur maximale inzet per week en het aantal van 36 salarisuren per week onverkort toegepast. De bestuurder heeft tijdens de hoorzitting tevens toegelicht dat voor zover in de stukken wordt gesproken over "nagenoeg"gelijke wegingsfactoren is bedoeld aan te geven dat handhaving van de wegingsfactoren van beide voormalige korpsen leidt tot zeer beperkte verschillen in de uiteindelijke inzet van medewerkers. De wegingsfactor van het korps Maastricht, het maximum van de wekelijkse gewerkte uren en de salarisberekening over 36 uur per week wordt onverkort gehandhaafd bij het nieuwe dienstrooster, zo stelt de Kamer vast.

De ondernemingsraad heeft tijdens de hoorzitting toegelicht dat in het nieuwe dienstrooster sprake is van een verschuiving van slaap- en waakuren naar actieve uren, hetgeen naar het oordeel van de ondernemingsraad is aan te merken als een wijziging van de wegingsfactor. De medewerker gaat immers meer werken voor hetzelfde salaris, zo stelt de ondernemingsraad. De Kamer kan de ondernemingsraad niet volgen in deze stelling. Zij merkt op dat het verschuiven van de slaap- of wachturen naar actieve uren niet betekent dat de aan de activiteiten (slapen, waken of actief) gekoppelde weging wijzigt. Het enige dat wijzigt is het aantal uur dat een medewerker wordt belast met deze activiteiten. Het is de Kamer gebleken dat het salaris van de medewerkers wordt berekend over gemiddeld 36 uur per week en is niet afhankelijk is van het soort diensten dat wordt gedraaid. Het maakt in die zin niet uit hoe de medewerkers worden ingedeeld over de slaap-, wacht en actieve uren, zo lang het gewogen gemiddelde van de gewerkte uren per week uitkomt op 36 uur. Van salarisachteruitgang is pas sprake als het gewogen gemiddelde van de gewerkte uren op basis van het dienstrooster per week boven de 36 uur komt te liggen en slechts voor 36 uur salaris wordt uitbetaald. Het is de Kamer gebleken dat deze situatie zich niet voordoet.

Het is de Kamer uit het dossier en tijdens de hoorzitting gebleken dat de toepassing van het huidige dienstrooster bij het voormalige korps Maastricht ertoe leidt dat de gewogen gewerkte uren per week minder zijn dan 36 uur. Aangezien de salarisbetaling geschiedt over 36 uur per week, betekent dit dat de werkgever meer salaris betaalt dan waarop de medewerkers op basis van de gewogen uren recht hebben. Feitelijk hebben de medewerkers op basis van het huidige dienstrooster gedurende enkele jaren een financieel voordeel genoten. Duidelijk is dat dit een behoorlijke kostenpost is voor de bestuurder. De bestuurder heeft dan ook een aanzienlijk bedrijfseconomisch belang van bij het invoeren van een dienstrooster waarbij de gewogen gewerkte uren (zo veel mogelijk) gelijk zijn aan de 36 uur waarover salaris wordt uitbetaald. Daarnaast is de Kamer van oordeel dat het organisatorisch en sociaal niet wenselijk is dat binnen één korps

twee dienstroosters gelden. Hierdoor kost niet alleen het opstellen van de roosters aanzienlijk meer tijd en overleg, maar ontstaat ook een situatie waarin voor een deel van de medewerkers geldt dat het aantal gewogen gewerkte uren gelijk moet zijn aan 36 uur (voormalig korps Limburg- Parkstad), terwijl dit niet geldt voor een ander deel van het korps (voormalig Korps Maastricht).

Dat de bestuurder de gewogen gewerkte uren zo veel als mogelijk is gelijk wil maken aan de salarisbetaling over 36 uur, en daartoe met behoud van alle formele criteria een nieuw dienstrooster wil invoeren is naar het oordeel van de Kamer niet meer dan redelijk.

Nu duidelijk is dat de formele uitgangspunten voor het op te stellen dienstrooster, te weten de wegingsfactor, de gemiddelde maximale inzet voor 48 uur per week en de salarisbetaling over gemiddeld 36 uur per week, onveranderd zijn, stelt de Kamer vast dat geen grond bestaat voor het argument van de ondernemingsraad dat eerst overeenstemming in het GO moet bestaan alvorens hij inhoudelijk op het instemmingsverzoek van de bestuurder kan ingegaan.

De financiële, organisatorische en sociale argumenten die de bestuurder heeft aangevoerd om tot een nieuw dienstrooster te komen wegen naar het oordeel van de Kamer dan ook aanzienlijk zwaarder dan de argumenten die de ondernemingsraad aanvoert ter onderbouwing van zijn standpunt om niet in te stemmen met het voorgestelde dienstrooster.

Advies

De Bedrijfscommissie adviseert de bestuurder het voorgestelde dienstrooster nogmaals ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen. Aangezien geen formele beletselen bestaan om het nieuwe dienstrooster inhoudelijk te behandelen adviseert de Bedrijfscommissie de ondernemingsraad de inhoud van het dienstrooster te beoordelen, met de bestuurder te bespreken en op basis van zijn beoordeling al dan niet in te stemmen met het dienstrooster.

Den Haag, d.d. 27 augustus 2010

De Bedrijfscommissiekamer voor de Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,



P.L.M. Marijnissen
plv. 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).