

Advies

Rolnummer: RP. 154

DE BEDRIJFSCOMMISSIEKAMER VOOR RIJK EN POLITIE, ADVISERENDE NAAR AANLEIDING VAN EEN VERZOEK OM BEMIDDELING EN ADVIES INZAKE EEN GESCHIL TUSSEN:

De vestigingsdirecteur van de Penitentiaire Inrichting Amsterdam Overamstel (de onderneming), hierna: te noemen: de bestuurder, enerzijds

en

De ondernemingsraad van de Penitentiaire Inrichting Amsterdam Overamstel hierna te noemen: de ondernemingsraad anderzijds.

Verloop van de procedure

Op grond van het gesloten convenant Medezeggenschap Vestigingsmodel PIA d.d. 28 september 2009 is de Vaste Commissie Medezeggenschap Vestiging Penitentiaire Inrichting Amsterdam Overamstel (hierna VCMV PIA OA) de gesprekspartner van de vestigingsdirecteur van de Penitentiaire Inrichting Amsterdam locatie Overamstel (hierna: PIA OA). De VCMV PIA OA beschikt voor de locatie Overamstel over de bevoegdheden van de ondernemingsraad PIA, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen.

In 2009 is in het kader van het project vernieuwing forensische zorg binnen de PIA OA de al bestaande zorginrichting FOBA samengevoegd met nieuwe zorgcapaciteit, die samen thans het Penitentiair Psychiatrisch Centrum Amsterdam vormen (hierna: PPC-A). Het PPC-A is een volcontinu bedrijf, waarin de executieve medewerkers vroege-, late-, dag- en nachtdiensten draaien.

Met de invoering van de (gewijzigde) Arbeidstijdenwet zijn de diensten met een verplichte pauze van 30 minuten met een half uur verlengd zonder dat het dagprogramma van de gedetineerden is verlengd. Deze verlenging van de diensten heeft tot gevolg dat de overlaptijd van de vroege en de late diensten van 2,5 uur naar 3 uur is verlengd. In deze overlaptijd zijn de activiteiten gepland als deskundigheidsbevordering, teamvergaderingen, multidisciplinair overleg. Deze activiteiten nemen ongeveer 1,5 uren in beslag, van 13:30 uur tot 15:00 uur. Door de verlenging van de diensttijd loopt de vroege dienst nu echter door tot 15:30 uur.

Met de inrichting van de nieuwe capaciteit is in overleg met de medezeggenschap er voor gekozen om in dat nieuwe deel van de organisatie de vroege diensten in te korten tot 7,5 uren (exclusief pauze), zodat deze om 15:00 uur eindigen. In de al bestaande capaciteit is de duur van de vroege dienst nog onveranderd, te weten 8 uren (exclusief pauze). Hierdoor zijn er binnen het PPC-A twee varianten van de vroege dienst, namelijk één van 7,5 uren en één van 8 uren.

Bij brief d.d. 21 mei 2010 vraagt de bestuurder (onder andere) de instemming van de VCMV PIA OA ten aanzien van zijn voorgenomen besluit om binnen het PPC-A over te gaan op roostervariant 2A (verkortings van de dagdienst of vroege dienst van 8 uren met een half uur, waardoor deze dienst voortaan 7,5 uren gaat bedragen), waarbij gemiddeld één keer per drie maanden een extra dienst moet worden gedraaid bij een gelijke verdeling van de diensten binnen het team.

De VCMV PIA OA deelt de bestuurder in haar brief d.d. 22 september 2010 mee dat geen instemming wordt gegeven aan het voorgenomen besluit tot inkorting van de vroege dienst.

Bij brief d.d. 05 oktober 2011, verzonden 18 oktober 2011, deelt de bestuurder aan de VCMV PIA OA mee dat het besluit om de vroege dienst met een half uur te verkorten per 01 januari 2012 zal worden doorgevoerd door deze vanaf genoemde datum van 07:00 uur tot 15:00 uur te laten lopen.

De VCMV PIA OA doet een beroep op de nietigheid van dit besluit (brief d.d. 01 november 2011). Zij geeft voorts aan dat er twee mogelijkheden zijn: 1) de bestuurder vraagt toestemming van de rechter voor het nemen van het besluit (na bemiddeling door de Bedrijfscommissie) 2) de bestuurder gaat over tot uitvoering, waarna de VCMV PIA OA naar de rechter gaat om een verbod op de uitvoering te vragen (na bemiddeling door de Bedrijfscommissie).

In zijn brief d.d. 08 november 2011 wijst de bestuurder de VCMV PIA OA er op dat de procedure ex artikel 36 WOR bij de kantonrechter door de ondernemingsraad PIA OA moet worden gevoerd en dat de VCMV PIA OA daartoe de volgende stappen kan zetten: bemiddeling vragen bij de Bedrijfscommissie en het omstreden besluit inbrengen in het overleg van de ondernemingsraad met de algemeen directeur PIA.

Behandeling van het geschil

Bij brief d.d. 02 januari 2012 heeft de bestuurder het geschil ter bemiddeling en advisering voorgelegd aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid.

Dit geschil is door de Bedrijfscommissie ter behandeling doorverwezen naar de Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie (hierna: de Kamer).

De ondernemingsraad heeft bij schrijven d.d. 16 februari 2012, zijn visie gegeven betreffende het geschil.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 09 maart 2012 tijdens een zitting van de Kleine Commissie – welke de Kamer uit zijn midden heeft samengesteld voor de uitvoering van het mondelinge gedeelte van de bemiddelingsprocedure – hun standpunten toe te lichten.

De bestuurder, de heer P.F.A. Stalman, is ter zitting in persoon verschenen, samen met de heer J. Gorter (chef de clinique PPC-A) en de heer L. Tortike (juridisch adviseur).

Namens de ondernemingsraad zijn verschenen de heer T.C. Zwarts (voorzitter ondernemingsraad PIA, tevens voorzitter VCMV PIA OA), de heer J. Bos (lid VCMV PIA OA) en de heer J. Verzeilberg (lid VCMV PIA OA), bijgestaan door de heer mr. N. Ruiter (advocaat te Amsterdam).

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 aanvaarden.

Omvang van het geschil

De bestuurder vraagt bemiddeling en advies met betrekking tot zijn (voorgenomen) besluit om de vroege dienst van 8 uren met een half uur te verkorten, waarbij gemiddeld één keer per drie maanden een extra dienst moet worden gedraaid bij een gelijke verdeling van de diensten binnen het team. De ondernemingsraad heeft zijn instemming aan dit besluit onthouden. De bestuurder wenst zijn besluit toch uit te voeren en start daarom de procedure ex artikel 27, vierde lid, WOR, op.

Standpunt van de bestuurder

De bestuurder geeft aan dat hij met de verkorting van de vroege dienst wil bewerkstelligen dat er efficiënter wordt gewerkt. Er zijn voor het half uur tussen 15:00 uur en 15:30 uur geen taken en werkzaamheden, aangezien de late dienst dan ook al aan het werk is. Daarnaast wil de bestuurder een einde maken aan de door hem onwenselijk bevonden situatie dat er in een relatief klein team sprake is van twee vroege diensten met verschillende lengte, te weten de vroege dienst van 8 uren voor het personeel dat afkomstig is van de

bestaande capaciteit (van voor 2009, de voormalige zorginrichting FOBA) en de vroege dienst van 7,5 uren voor de uitbreiding van capaciteit (waardoor het PPC-A is ontstaan).

Voorts wordt opgemerkt dat het besluit niet strijdig is met de vigerende regelgeving op het terrein van de ATW.

Tot slot wijst de bestuurder er op dat het besluit geen financiële consequenties heeft voor de medewerkers en evenmin van invloed is op het door hen te werken aantal jaaruren.

Standpunt van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad geeft aan dat het voorgestelde rooster op zichzelf inderdaad niet in strijd is met de Collectieve Regeling (bedoeld wordt: de Collectieve Regeling ATW DJI, zie bijlage 7 bij het verzoekschrift)

De ondernemingsraad heeft zijn instemming onthouden om de navolgende redenen:

- de invoering van het nieuwe rooster betekent dat de medewerkers op jaarbasis zeker vier diensten extra moeten werken, waarvoor zij niet worden gecompenseerd;
- in de nieuwe capaciteit van PPC-A is voor de vroege dienst weliswaar een dienst van 7,5 uren van toepassing, maar daar worden de kortere diensten gecompenseerd met langere weekenddiensten zodat het aantal diensten op jaar basis lager uitkomt;
- er is voor PPC-A nog geen Optimalisering Personeels Inzet (OPI). De ondernemingsraad meent dat zonder dat instrument niet goed kan worden vastgesteld hoe, waar en wanneer personeel het beste kan worden ingezet;
- volgens de ondernemingsraad moet eerst een specificatie PPC worden vastgesteld, daarna de OPI en pas daarna kan de roosterwijziging aan de orde komen;
- bij niet executief personeel leidt de 36-urige werkweek voor de meeste medewerkers in beginsel tot 9 werkdagen per 2 weken. Omgerekend komt dat exclusief vakanties en feestdagen neer op 234 werkdagen. De ondernemingsraad neemt dat aantal tot uitgangspunt voor overleg over roosters.

Ter zitting verkregen inlichtingen

Partijen zijn ter zitting in de gelegenheid gesteld om hun standpunten nader toe te lichten, van welke gelegenheid beiden gebruik hebben gemaakt.

Door de bestuurder is allereerst de feitelijke situatie toegelicht. De PIA OA bestaat uit zes torens, het PPC-A is gevestigd in van twee van deze torens. In één toren (De Singel) is de crisisopvang voor gedetineerden gevestigd. In de andere toren (Het Veer) wordt de reguliere opvang verzorgd van gedetineerden die tevens psychiatrische patiënten zijn. De Z(org)B(ehandelings)I(nrichting)W(erk)ers werken in vaste teams op één locatie, zij het dat uitwisseling tussen de locaties soms voorkomt. Binnen de teams draaien alle leden tegelijkertijd een dienst met dezelfde lengte. De vroege dienst bij De Singel bedraagt nu nog 8 uren, bij Het Veer heeft de vroege dienst een lengte van 7,5 uren. De lengte van de vroege dienst is dus afhankelijk van de locatie alwaar de dienst wordt verricht.

De modernisering van het gevangeniswezen brengt te zijner tijd met zich mee dat de roosters binnen de PIA OA moeten worden aangepast. Deze wijziging is niet meegenomen in het voorliggende voorgenomen besluit, de MGV geldt (nu) niet voor het PPC-A.

De bestuurder wijst er op dat de PIA OA ook thans een beschrijving van activiteiten en een daarop gerichte vormgeving van de dag heeft. De voorliggende roosterwijziging betreft een aanpassing aan deze situatie. Het uitgangspunt is: 'werk volgt programma'. Dat betekent dat de eindtijd van de vroege dienst in beide torens 15:00 uur dient te zijn. De huidige situatie, te weten dat in Het Veer het personeel afscheid neemt om 15:00 uur en dat de medewerkers van De Singel tot 15:30 uur blijven, terwijl er geen structurele activiteiten voor dat extra half uur zijn, oordeelt de bestuurder niet aanvaardbaar. De aanwezigheid van het personeel dient afhankelijk te zijn van het programma. Om 15:00 uur neemt de late dienst het werk over van de vroege dienst.

Desgevraagd door de Kamer licht de bestuurder toe dat de programma's van de twee torens niet gelijk zijn. De dagprogramma's zijn verschillend, waardoor ook de diensten verschillen. Bij Het Veer is er bovendien in het weekend een avondprogramma voor de gedetineerden met de daarbij behorende dienst, bij De Singel niet. Bij De Singel wordt er in het weekend per dag één dagdienst van negen uren gedraaid. Bij De Singel is het niet mogelijk om het tekort aan uren te compenseren door in het weekend extra uren te maken.

De ondernemingsraad licht, desgevraagd door de Kamer naar de mogelijkheden om het extra half uur zinvol te benutten, toe dat voor alle diensten geldt dat die feitelijk langer duren dan de formeel vastgestelde lengte, omdat het werk altijd uitloopt. Het nu geldende systeem is ooit zo bedacht en functioneert goed, dus waarom wijzigen? De ondernemingsraad wijst er op dat het bij de niet-executieve dienst ook voorkomt 'dat men een half uur niets doet'. "De bus rijdt ook ingeval er geen reizigers zijn".

In principe heeft iedere ZBIW-er een vaste werkplek c.q. hij werkzaam op een aangewezen locatie, hoewel uitwisseling wel mogelijk is.

Desgevraagd door de Kamer licht de ondernemingsraad toe dat bij het voormalige FOBA gewerkt werd in het schema: week 1: 4x8 uren per week, week 2: 5x8 uren per week waardoor sprake is van een 36 urige werkweek. Medewerkers met een 40 uurcontract komen (ook nu) in het weekend extra werken (twee keer per maand).

De ondernemingsraad wijst er opnieuw op dat tijdens de dagdiensten in de week voldoende werk is. Bij wijze van voorbeeld noemt de ondernemingsraad dat medewerkers ook worden gevraagd om in hun pauze te werken. Bovendien is het vrijwel onmogelijk om tijdens de pauze de werkplek te verlaten, gelet op de lengte van de pauze (half uur) en de tijd die het kost om buiten de beveiligde locatie te komen (lunchroom is op afstand). De pauze wordt noodgedwongen doorgebracht op de afdeling.

De Kamer vraagt de bestuurder waar hij de medewerkers op gaat inzetten gedurende de drie tot vier extra vroege diensten op jaarbasis, uitgaande van het principe dat het programma leidend is.

Van de zijde van de bestuurder wordt geantwoord dat het gaat om een rekenkundig model, het teveel aan uren (10,5 uren per dag) wordt op een ander moment ingezet. Medewerkers worden dan korter maar vaker ingeroosterd.

Van de zijde van de ondernemingsraad wordt geantwoord dat er dan een teveel aan uren lijkt te zijn van ca. 2fte.

De Kamer vraagt of het mogelijk is om het teveel aan uren van De Singel in te zetten in Het Veer, en wel in het weekend.

De bestuurder antwoordt dat dat geen optie is. Het rooster van Het Veer vertoont al onbalans vanwege extra gewerkte uren in het weekend (40 uurcontracten, 36-urige werkweek). Bovendien is weekendwerk duurder (toeslagen) en betekent langer werken meer ORT. Het voeren van eenzelfde regime in beide torens is voorts niet haalbaar, omdat de behoefte aan menskracht in de torens verschillend zijn.

De Kamer vraagt wat er gebeurt tijdens de pauzetijd en of het toekennen van een geconsigneerde pauze een optie is.

De bestuurder geeft aan dat de gedetineerden in de pauze zijn ingesloten. Voorts is het zo dat de late dienst al is begonnen op het tijdstip dat de vroege dienst pauze geniet. De late dienst moet tijdens de pauzetijd van de vroege dienst ingrijpen bij oproepen van gedetineerden. De vroege dienst springt uitsluitend in geval van calamiteiten. Er zijn geregeld calamiteiten, doch niet altijd tussen 12:30 uur en 13:00 uur. Ten aanzien van de medewerker die in zijn pauze toch moet werken wordt soepel opgetreden, die persoon kan eerder naar huis.

De Kamer merkt op dat er tijdens de overlapperperiode binnen het PPC-A toch wel werkzaamheden worden gedaan: overleg, sport, werken in de pauze. Is dat niet van invloed op het aantal te plannen extra diensten, bijvoorbeeld twee in plaats van drie of vier per jaar? Of extra diensten in het weekend? Of het terugbrengen van de extra overlap met een kwartier? Welke mogelijkheden zien partijen voor de oplossing van het probleem, er van uitgaande dat de discrepantie tussen de torens voor wat betreft de lengte van de vroege dienst moet worden afgebouwd. Is de bestuurder bereid om een afbouwregeling te treffen? En is de ondernemingsraad daartoe eveneens bereid?

De bestuurder blijft er bij dat er in het weekend geen extra diensten zijn te plannen, omdat er geen programma, dus geen werk, is. Het beschikbaar zijn van meer personeel voor hetzelfde weekend, betekent dat medewerkers minder weekenddiensten krijgen toebedeeld.

De ondernemingsraad is voor wat betreft de optie 'extra werken in het weekend' dezelfde mening als de bestuurder toegedaan. In Het Veer wordt in het weekend al extra gewerkt. Indien medewerkers van De Singel in het weekend ook in Het Veer zouden komen werken, is er sprake van een stapeleffect. De ondernemingsraad geeft aan dat medewerkers weliswaar extra willen verdienen (weekendwerk betekent extra inkomsten), maar niet bereid zijn om extra (dus: in het weekend) te werken. De ondernemingsraad wil voorts de medewerkers van Het Veer niet voor het hoofd stoten.

De voorzitter vraagt of partijen ruimte zien om te bewegen.

De bestuurder ziet mogelijkheden om een afbouwregeling te treffen, mits binnen de financiële mogelijkheden een optimale bedrijfsvoering tot stand kan worden gebracht.

De ondernemingsraad ziet rationeel wel mogelijkheden, maar blijft het emotioneel lastig vinden. Hij wil intern beraad plegen (met de achterban) over het treffen van een afbouwregeling. Overigens blijft de ondernemingsraad van mening dat de bestuurder de roosterproblematiek breder moet aanpakken. De totale behoefte aan werk moet in kaart worden gebracht, daarop moeten de diensten worden aangepast. Met andere woorden: hoe wordt het werk verdeeld over de beschikbare menskracht. Ook het uitgangspunt dat de executieve dienst net zoveel opkomsten moet hebben als de niet-executieve dienst dient in het plaatje worden meegenomen.

Desgevraagd door de Kamer geeft de bestuurder aan dat hij bereid is om met de ondernemingsraad te overleggen over het treffen van een afbouwregeling, maar dat hij wel graag een handreiking wil ontvangen van de Bedrijfscommissie.

De Kamer zegt toe dat zij in haar advies zich zal richten op het doen van een bijdrage ter oplossing van het probleem.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elke door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
 - a. (...);
 - b. een arbeidstijden- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
 - c. tot en met l. (...);een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.
2. (...).
3. (...).
4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer geveerd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.
5. Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij – bij gebreke van deze mededeling – de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.
6. (...).

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

Ter zitting is duidelijk geworden dat partijen nog mogelijkheden zien om een compromis te bereiken, maar dat zij graag van de Bedrijfscommissie advies ontvangen voor wat betreft de richting waarin de oplossing zou kunnen worden gezocht.

De Kamer geeft aan dat verzoek bij deze gehoor.

Allereerst merkt zij op dat het van belang is dat partijen het probleem van de lengte van de vroege dienst niet verder juridiseren. Geadviseerd wordt dat partijen in een informele setting het overleg verder voeren, waarbij beiden zich tot het uiterste inspannen om een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat te behalen. Uit hetgeen is verhandeld tijdens de hoorzitting blijkt dat de bestuurder bereid is tot het treffen van een afbouwregeling, mits die mogelijk is binnen de beschikbare financiële kaders en bijdraagt aan de optimalisering van de bedrijfsvoering.

De ondernemingsraad heeft aangegeven dat hij bereid is om de grenzen te verkennen, maar dat hij eerst intern beraad wil plegen over de optie van de afbouwregeling.

Naar het oordeel van de Kamer dient bij het vaststellen van de roosters als uitgangspunt te worden genomen dat het programma van de gedetineerden wordt vastgesteld en dat de roosters daarop worden aangepast. Indien dag- en/of avondprogramma's verschillen heeft dat consequenties voor het aantal en/of de lengte van de diensten. De Kamer merkt hierbij overigens ook op dat zij zich kan voorstellen dat de lengte van het programma en de dagindeling ervan geen vaststaand gegeven behoeft te zijn. Ook hiervoor geldt dat partijen dienen te beoordelen wat het meest wenselijk is, er van uitgaande dat het instrument nuttig is in te zetten voor gedetineerden en dat het ook bijdraagt aan een goede bedrijfsvoering.

Het tweede belangrijke uitgangspunt is, naar het oordeel van de Kamer, dat moet worden gestreefd naar één regime voor het executieve personeel. Daarmee bedoelt de Kamer dat medewerkers niet alleen in de ene dan wel in de andere toren werkzaam zijn, maar dat men werkzaam is in het team en dat inzet van het team zowel in De Singel als ook in Het Veer mogelijk moet zijn. Op termijn is er dan sprake van één inzetbaarheidregime.

Toepassing van vorengenoemde uitgangspunten moet leiden tot het vaststellen van een rooster 'nieuwe stijl'.

Voor het vaststellen van de lengte van diensten binnen het uniforme regime doet de Kamer de volgende handreikingen, die al dan niet gecombineerd kunnen worden toegepast.

1. De lengte van een vroege dienst behoeft niet per se 8 dan wel 7,5 uren te bedragen. Een arbeidsduur daartussen in is ook een optie. Het aantal te werken extra diensten wordt hierdoor gehalveerd.
2. Pas de lengte van alle diensten aan met vijf minuten.
3. Maak de pauze een geconsigneerde pauze, ook ingeval geen sprake is van een calamiteit.
4. Pas de aanvang- en eindtijden van diensten aan.

De Kamer wijst er op dat de werktijden van het niet in executieve dienst werkende personeel en de wijze waarop deze tijden tot stand komen niet gelijk dan wel vergelijkbaar zijn met die van de executieve dienst. De niet-executieven kunnen over het algemeen hun werktijden met een grote mate van vrijheid bepalen (niet roostergebonden), zolang het vereiste resultaat maar wordt geleverd. Het verrichten van werk in de avond en het weekend is hierbij niet structureel aan de orde.

Voor de executieve dienst gelden meer regels, die samenhangen met de aard van het werk, te weten het verrichten van werkzaamheden die direct zijn gericht op zorg voor en controle op de gedetineerden in een volcontinu situatie. Daarbij is afstemming van het werk op de programma's en op de werk-, pauze- en rusttijden van collega's van de executieve dienst cruciaal. Deze setting brengt met zich mee dat de executieve dienst volgens van te voren vastgesteld rooster en ook structureel in volcontinu dienst (dus ook in avond en tijdens het weekend) werkt. Deze mindere mate van flexibiliteit bij het verrichten van de arbeid wordt in rechtspositionele zin gecompenseerd door het verstrekken van toelagen (ORT of TOD) en het bieden van de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken.

Het invoeren van een rooster 'nieuwe stijl' is in de gegeven omstandigheden nog niet direct mogelijk. Daarom wordt een overgangssituatie gecreëerd, waarbij partijen afspreken op welke datum volgens het bedoelde regime en de bij de programma's van de gedetineerden behorende roosters gaat worden gewerkt. De inzetbaarheid van medewerkers binnen team in roosters gekoppeld aan de programma's zou kunnen ingaan met ingang van een natuurlijk tijdstip, zoals met ingang van het moment waarop gewoonlijk het nieuwe rooster ingang vindt. Vanzelfsprekend is het vaststellen van het rooster 'nieuwe stijl' een besluit als bedoeld in artikel 27, eerste lid onder b, WOR, dat de instemming van de ondernemingsraad behoeft.

De Kamer is van oordeel dat het redelijk is dat ten aanzien van de medewerkers voor wie het werken volgens het rooster 'nieuwe stijl' een achteruitgang in financiële zin met zich mee brengt, enige vorm van compensatie ontvangen.

De Kamer stelt voor om het verschil aan inkomsten welk samenhangt met het werken volgens het rooster 'nieuwe stijl' wordt gecompenseerd volgens de methodiek waarbij in het eerste jaar van afbouw het meerdere voor 100% wordt toegekend, in het tweede jaar betreft het 75%, in het derde jaar 50%, in het vierde jaar 25%. Met ingang van het vijfde jaar wordt geen compensatie meer toegekend.

De Kamer spreekt de verwachting uit dat partijen het overleg over het voormelde in alle openheid aangaan en met in achtneming van de redelijkheid en billijkheid met elkaar zullen voeren, zodat een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat wordt bereikt.

Advies

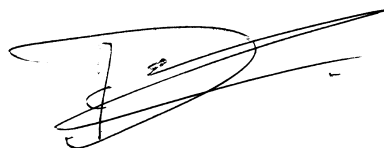
De Kamer adviseert dat partijen het overleg zullen voeren met in achtneming van hetgeen hiervoor is overwogen.

Den Haag, d.d. 12 april 2012

De Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie,
namens deze,



H.G.M. van de Veerdonk
voorzitter



mw. J. C. Dekker
secretaris

Wanneer partijen ook na dit advies niet tot overeenstemming komen, kunnen zij het geschil, onder overlegging van dit advies, binnen dertig dagen na verzending daarvan, bij gemotiveerd schrijven voorleggen aan de Rechtbank, sector Kanton, (artikel 36, vierde lid, van de WOR).