

ADVIES

Rolnummer: LPL 99.045 RET AFDELING MATERIEEL.

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

1. De Algemeen Directeur van de Rotterdamse Elektrische Tram,
verder te noemen de bestuurder

en
2. De ondernemingsraad van de Rotterdamse Elektrische Tram (de onderneming),
verder te noemen de ondernemingsraad

Verloop van de procedure

- Achtergronden

Voor het onderhoud aan (snel)trams, metro's en bussen heeft de onderneming een zestal lijnwerkplaatsen vallende onder de afdeling Materieel. Een lijnwerkplaats heeft de primaire taak dagelijks voldoende rijtuigen te leveren om de vastgestelde dienstregeling te kunnen realiseren. Daartoe kunnen de werkzaamheden op de lijnwerkplaatsen in drie categorieën onderverdeeld worden:

- de uitvoering van het technische onderhoud door gekwalificeerde monteurs;
- het schoonhouden van rijtuigen door medewerkers 'verzorgend onderhoud', VOH;
- het rangeren van de metrostellen door metromachinisten.

Het grootste deel van de medewerkers (circa 135, voornamelijk monteurs en groepschefs) van de lijnwerkplaatsen werkt in een vol-continuooster; dit betekent dat er 24 uur per dag, zeven dagen per week, bezetting aanwezig is in de werkplaatsen.

Om aan de taakstelling te kunnen voldoen, moet er continu gewerkt worden, met name gedurende het weekend omdat dan minder rijtuigen nodig zijn voor de exploitatie en er dus meer rijtuigen beschikbaar zijn voor onderhoud en reparaties dan op doordeweekse dagen.

Een aanzienlijk kleiner deel van de medewerkers (in totaal 49, voornamelijk VOH-medewerkers en machinisten) van de lijnwerkplaatsen heeft een afwijkend dienstrooster, waarin geen of vrijwel geen diensten op zaterdag en zondag voorkomen.

In het kader van een verandertraject naar marktconform werken en de daarmee gepaard gaande verbeteringslag gericht op het verbeteren van kwaliteit en kostenniveau is het hoofd van de afdeling Materieel gekomen tot het voorstel om voor de laatstgenoemde (kleine) groep medewerkers dezelfde soort roosters te gebruiken als voor de meerderheid van de medewerkers van de afdeling Materieel.

Dit voorstel tot roosterwijziging is opgenomen in het Afdelingsplan Materieel 1998-2001, waarin het verandertraject naar marktconform werken aan de hand van concrete maatregelen en taakstellingen is beschreven. Het Afdelingsplan Materieel 1998-2001 heeft op hoofdlijnen de instemming van zowel de onderdeelcommissie van de afdeling Materieel als van de ondernemingsraad gekregen.

Voor wat betreft de kosten en de baten zullen de gevolgen van de roosterwijziging de volgende zijn.

De groep van 49 medewerkers zal 33,6 uur in plaats van 36 uur werken. Tevens zullen deze medewerkers als gevolg van het vol-continurooster een hogere toelage onregelmatige dienst (TOD) van gemiddeld f150,- bruto per maand per persoon ontvangen.

Daartegenover staat dat in het huidige rooster de pauze wordt doorbetaald, hetgeen na de roosterwijziging niet meer het geval zal zijn. Daardoor wordt het verlies van (33,6 - 36 uur) 2,4 uur per week verminderd met 1,5 uur per week (de niet doorbetaalde pauze). Per saldo betekent dit een verlies voor de onderneming van 0,9 uur arbeid per week, dat wel aan het betrokken personeel uitbetaald zal worden.

Daarnaast wordt het nadeel verder gecompenseerd doordat er gedurende de weekenddagen minder overwerk en minder inhuur van personeel nodig zal zijn dan onder het bestaande rooster.

Verwacht wordt dat de roosterwijziging een financieel voordeel zal opleveren van naar schatting f100.000,- tot f300.000,- op jaarbasis, afhankelijk van het variabele werkaanbod.

In februari 1998 is na overleg met de betrokken medewerkers en de goedkeuring van het managementteam en van de directie van de onderneming het voorstel tot roosterwijziging (conform de notitie d.d. 10 februari 1998 van het hoofd van de afdeling Materieel aan het managementteam) ter instemming aan de onderdeelcommissie van de afdeling Materieel voorgelegd.

Nadat een concrete kosten/baten vergelijking was gemaakt door een daarvoor in het leven geroepen werkgroep, waarin de onderdeelcommissie, de ondernemingsraad en de Accountantsdienst Rotterdam (ARD) deel namen, heeft de onderdeelcommissie bij schrijven van 17 maart 1998 besloten haar instemming te weigeren aan het voorstel tot roosterwijziging.

In de daarop volgende overlegvergaderingen d.d. 23 maart 1998, 2 april 1998, 28 april 1998, 29 september 1998 en 13 oktober 1998 is het voorstel tot roosterwijziging wederom aan de orde gekomen. De onderdeelcommissie heeft haar eerder ingenomen standpunt gehandhaafd.

Aangezien het hoofd van de afdeling Materieel de roosterwijziging niettemin wenste in te voeren, heeft hij gezamenlijk met de voorzitter van de onderdeelcommissie bij schrijven van 15 oktober 1998 de ondernemingsraad gevraagd zich over deze kwestie uit te spreken.

In de overlegvergadering van 26 november 1998 heeft de ondernemingsraad te kennen gegeven in principe akkoord te gaan met de roosterwijziging. Afgesproken wordt dat de ondernemingsraad samen met het hoofd van de afdeling Materieel nog eenmaal met de betrokken medewerkers besproken zal worden.

In een bijeenkomst op 2 december 1998, waarbij de betrokken medewerkers aanwezig waren, heeft het hoofd van de afdeling Materieel het voorstel tot roosterwijziging nogmaals uiteengezet. Daarnaast heeft de voorzitter van de ondernemingsraad het standpunt van de ondernemingsraad toegelicht.

Naar aanleiding van de opmerkingen en de discussiepunten die ter sprake zijn gekomen tijdens de bovengenoemde bijeenkomst hebben de leden van de onderdeelcommissie, de leden van de ondernemingsraad en het hoofd van de afdeling Materieel het voorstel tot roosterwijziging wederom besproken.

Bij schrijven van 22 december 1998 aan de bestuurder heeft de ondernemingsraad medegedeeld uiteindelijk toch niet in te stemmen met de voorgestelde roosterwijziging.

- Behandeling van het geschil

Op 15 februari 1999 heeft de bestuurder bij de Bedrijfscommissie voor de Overheid primair een verzoek om bemiddeling en subsidiair een verzoek om advies ingediend als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) inzake zijn geschil met de ondernemingsraad. Dit geschil is door de Bedrijfscommissie ter behandeling doorverwezen naar de Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna: de Kamer).

Bedrijfscommissiekamer voor lagere publiekrechtelijke lichamen, LPL 97.045

Desgevraagd heeft de ondernemingsraad bij schrijven van 11 maart 1999 gereageerd op het verzoek om bemiddeling en advies van de bestuurder.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 13 april 1999 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 mondeling toe te lichten.

Ter zitting zijn verschenen de heren J. van den Berg (hoofd Materieel), P.C. Tabbernee (chef S- en O-Tram-materieel) en mevrouw mr. S.A.C Steenbergh (juriste) van bestuurderszijde en de heren M. Koekebakker (voorzitter or), J.J. de Jong (voorzitter oc), G.J. van Schijndel (oud-vz or), J.A. van Helten (voorheen 2e vz.or), F.P Linnenbank (oc-lid) van ondernemingsraadszijde.

Omdat beide partijen ter zitting aan de Kamer te kennen hebben gegeven daar geen bezwaar tegen te hebben, heeft de Kamer de termijn, bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR verlengd met twee maanden.

De Kleine Commissie heeft getracht om tussen partijen een minnelijke schikking tot stand te brengen.

Verwezen wordt naar de brief d.d. 26 april 1999 van de Bedrijfscommissie, waarin het bemiddelingsvoorstel is uiteengezet.

Bij brieven d.d. 6 mei 1999 (van de ondernemingsraad) 10 mei 1999 (van de bestuurder) geven partijen te kennen dat het door de Kleine Commissie ter zitting voorgestelde compromis - inhoudende dat door de medewerkers van de afdeling Materieel die werkzaam zijn als machinist of VOH-medewerker, voor een periode van jaar bij wijze van proef zal worden gewerkt volgens het door de bestuurder voorgestelde dienstrooster- niet is aanvaard, omdat partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de randvoorwaarden waaronder de proef zou moeten plaatsvinden. Met het oog op het vorenstaande verzoekt de bestuurder de Bedrijfscommissie thans over te gaan tot het opstellen van het advies.

Blijkens de verklaringen van partijen ter zitting zijn zij niet overeengekomen het door de Kamer uit te brengen advies bij wijze van bindend advies te aanvaarden.

In zijn vergadering van 15 juni 1999 heeft de Kamer zijn advies vastgesteld.

Omvang van het geschil

Het onderhavige geschil betreft de vraag of de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te verlenen aan het voorgenomen besluit van de bestuurder strekkende tot de wijziging van het dienstrooster voor 49 medewerkers van de afdeling Materieel - met dien verstande dat voor hen net zoals voor de overige 135 medewerkers van die afdeling het vol-continurooster van toepassing zal zijn- onredelijk is, dan wel of dat

Bedrijfscommissiekamer voor lagere publiekrechtelijke lichamen, LPL 97.045

voorgenomen besluit van de bestuurder gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Standpunt van de bestuurder

Uit de overgelegde stukken en het ter zitting besprokene is gebleken dat het standpunt van de bestuurder als volgt luidt.

Ten eerste verklaart de bestuurder dat de roosterwijziging gevegd wordt door het werkpakket.

Hij licht toe dat het huidige rooster van de betrokken 49 medewerkers, voornamelijk VOH-medewerkers en machinisten, geen weekenddiensten heeft. Gedurende het weekend zijn er echter meer rijtuigen beschikbaar zijn voor onderhoud dan op doordeweekse dagen.

Momenteel zijn er op doordeweekse dagen op momenten dat de rijtuigen maximaal ingezet moeten worden voor de dienstuitvoering veel medewerkers aanwezig. Tijdens weekenddagen daarentegen, wanneer er veel wagens in de remise zijn, is er minder personeel aanwezig, terwijl er juist dan tijd is voor langdurig onderhoud. Weekenddagen zijn volgens de bestuurder de meest geschikte dagen voor grondige schoonmaakwerkzaamheden en technische onderhoudsbeurten.

Ten gevolge van de door de bestuurder voorgestelde roosterwijziging ontstaat er een betere spreiding van medewerkers over het weekend, omdat de vraag en aanbod dan meer in evenwicht zijn en het werk efficiënter kan worden uitgevoerd.

Een ander bijkomstig gevolg van de voorgestelde roosterwijziging is dat de technische monteur veel meer dan thans het geval is, aan zijn eigenlijke werkzaamheden toe zal komen. Onder het huidige rooster moet de technische monteur in het weekend regelmatig ander werk doen bij gebrek aan VOH-medewerkers en aan machinisten.

Ook zal er ten gevolge van de roosterwijziging minder vaak extern personeel ingehuurd hoeven te worden en minder overgewerkt hoeven te worden, omdat in de weekenden meer VOH-medewerkers en machinisten aanwezig zullen zijn, aldus de bestuurder.

Het tweede argument van de bestuurder voor de invoering van de roosterwijziging betreft de eenheid van het team van medewerkers binnen de afdeling Materieel.

Omdat enerzijds de groepschefs en de monteurs in het vol-continurooster werken en anderzijds de VOH-medewerkers en machinisten in een afwijkend rooster werken, is er binnen de afdeling Materieel geen sprake van een hecht team. Vanwege het werken in verschillende roosters is de samenwerking slecht en blijft de "hokjesgeest" te veel in stand, aldus de bestuurder. Bovendien hebben de VOH-medewerkers en de machinisten vanwege hun afwijkende roosters geen vaste groepschef, waardoor zij naar de mening van de bestuurder onvoldoende begeleiding krijgen.

Bij de invoering van de voorgestelde roosterwijziging wordt dit probleem opgelost. Alle medewerkers worden ingedeeld in een vaste groep en krijgen een vaste groepschef.

Daardoor ontstaat er een duidelijk organisatorisch geheel met heldere lijnen: de groepschef, die als aanspreekpunt voor zijn groep fungeert, zorgt er samen met zijn medewerkers voor al hetgeen in een bepaalde dienst moet gebeuren.

Als derde argument voor de invoering van de roosterwijziging wijst de bestuurder op het kosten/baten-aspect.

De bestuurder geeft toe dat er kosten gespaard gaan met de roosterwijziging. Zo zal er 2,4 uur per week per man minder gewerkt worden (33,6 - 36 uur). Voorts zal er meer TOD uitbetaald worden.

De baten van de roosterwijziging zijn dat de doorbetaalde pauze (in totaal 65 uur per jaar voor de machinisten en 78 uur per jaar voor de VOH-medewerkers) zal komen te vervallen. Tevens zal er geen overwerk en inhuur van externen dan wel uitbesteding meer nodig zijn hetgeen een kostenbesparing van circa 4000 uur per jaar zal opleveren. Een kosten/baten-vergelijking op basis van het bovenstaande resulteert volgens de bestuurder in een positief saldo.

De bestuurder verklaart dat de roosterwijziging nog meer voordelen met zich meebrengt, die niet in deze berekening zijn meegenomen:

- de VOH-voorlieden krijgen ander (kostenbesparend) takenpakket;
- de aflossers en de groepschefs gaan weer produktief werken;
- de kilometerkosten en de kosten voor het rijklaar maken dalen met 15%.

Op termijn zijn de voordelen veel groter dan hier gekenschetst wordt, aldus de bestuurder onder verwijzing naar het Afdelingsplan Materieel 1998-2001, waarin de efficiëntieslag gericht op het verbeteren van de kwaliteit en het kostenniveau aan de hand van concrete maatregelen en taakstellingen is beschreven.

De bestuurder noemt tenslotte nog twee bijkomstige positieve effecten van de roosterwijziging.

Zo krijgt de groepschef de taak om met zijn ploeg goed onderhouden, schone en veilige voertuigen ter beschikking te stellen. Dit is het product dat gevraagd wordt, aldus de bestuurder. De groepschef zal in de nieuwe opzet veel meer op de werkvloer zijn en ook zelf werkzaamheden uitvoeren, zoals het helpen van de machinist bij de piek in het inrukproces.

Een ander bijkomstig voordeel is dat de machinist een bredere taak krijgt. Hij zal behalve puur rangeerwerk ook de monteur ondersteunen bij het uitvoeren van kleine reparaties en onderhoud, waarvoor geen specialistische kennis vereist is. De bestuurder verklaart dat dit in de praktijk al regelmatig gebeurt. Op dit moment is deze brede inzetbaarheid persoonsgebonden, terwijl de bestuurder meent dat het wenselijk is om een en ander voor alle machinisten van de afdeling Materieel te regelen.

In het algemeen merkt de bestuurder op dat hij er van uit gaat dat de betrokkenen voor ten minste 80% werkzaam zullen te zijn ten behoeve van de hoofdtaak, terwijl 10% tot 20 % van de tijd zal kunnen worden besteed aan andere taken.

De bestuurder meent dat het bovenstaande belangrijke redenen vormen voor de invoering van de door hem voorgestelde roosterwijziging.

De bestuurder heeft ter zitting benadrukt dat er voor personeelsleden die onoverkomenlijke bezwaren hebben tegen de voorgestelde roosterwijziging een aparte regeling kan worden getroffen.

Hij heeft voorts aangegeven dat de financiële consequenties van het voorgenomen besluit zijn doorgerekend door financiële experts op dat terrein. Indien de raad deze financiële gegevens op juistheid had willen controleren, dan had hij een deskundige

kunnen inschakelen. Het gaat niet aan dat de raad thans zelf met een financiële onderbouwing van zijn standpunt komt, aangezien de raad op dat terrein niet kundig (genoeg) is, aldus de bestuurder.

De bestuurder staat niet onwelwillend tegenover het voorstel om voor een bepaalde periode een proef te nemen met vol-continurooster, mits de omvang van deelname er aan niet te beperkt is.

Reactie van de ondernemingsraad

Uit de overgelegde stukken en het ter zitting besprokene is gebleken dat de reactie van de ondernemingsraad op het standpunt van de bestuurder als volgt luidt.

De ondernemingsraad stelt op grond van de uitkomsten van de werkgroep, die de kosten/baten vergelijking nader heeft geconcretiseerd, dat de kosten voor het in eigen beheer houden van de betreffende werkzaamheden per productief uur (op basis van een 36-urige werkweek en werkend onder het thans bestaande rooster) f58,- bedragen en derhalve hoger zijn dan de kosten voor de uitbesteding van die werkzaamheden, die f39,- per uur bedragen.

Tevens is de ondernemingsraad van mening dat voor de machinisten een volledig takenpakket van 24 uur per dag, 7 dagen per week ontbreekt, waardoor de noodzaak van het werken in de weekenden, het invoeren van één rooster, het vormen van een hecht team en het aanwijzen van een vaste groepschef ter bevordering van de begeleiding niet meer bestaat.

De ondernemingsraad stelt zich voorts op het standpunt dat de door de bestuurder genoemde bedrijfseconomische voordelen enerzijds geen harde economische gronden vormen voor de invoering van de roosterwijziging en anderzijds niet opwegen tegen de negatieve sociale gevolgen (met name het werken in de weekenden) voor de betrokken groep medewerkers, waaronder dientengevolge niet voldoende draagvlak bestaat voor het voorstel van de bestuurder.

In dit verband wordt er tevens op gewezen dat de leiding niet dan wel in onvoldoende mate de voordelen van het voorstel aangeven. Dit heeft ook tot gevolg dat de tegenstanders van de roosterwijziging zich blijven verzetten. De raad kan zich voorstellen dat het op proef en onder voorwaarden invoeren van het voorgenomen besluit op termijn meer duidelijkheid kan verschaffen over of, en zo ja welke, toegevoegde waarde het in vol-continurooster werken heeft.

Meer in het algemeen wijst de raad tenslotte op de problematiek inzake hoge werkdruk en uitval wegens ziekte. Deze aspecten spelen ook een rol bij de mate van bereidheid van de VOH-medewerkers en de machinisten om in vol-continurooster te werken. Het bovenstaande vormt voor de ondernemingsraad voldoende aanleiding om geen instemming te verlenen aan het voorstel van de bestuurder een vol-continurooster in te voeren.

De ondernemingsraad wenst het vijfweekse rooster met vrije weekenden voor de machinisten en het bestaande vierweekse rooster voor de VOH-medewerkers te continueren.

Relevante bepalingen uit de WOR

Art. 27 lid 1 De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
(...)
b. een werktijd (...)regeling;
(...)

Art. 27 lid 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 gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Overwegingen van de Kamer ten aanzien van het geschil

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

Nu duidelijk is geworden dat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen ten aanzien van het voorstel van de Kleine Commissie om bij wijze van proef gedurende een periode op basis van het door de bestuurder voorgestelde dienstrooster te gaan werken, gaat de Kamer thans over tot uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 36 lid 3 WOR.

De Kamer stelt ambtshalve vast dat de in het geding zijnde voorgestelde wijziging van het dienstrooster moet worden aangemerkt als een voorgenomen besluit tot vaststelling c.q. wijziging van een werktijd- of vakantieregeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 sub b WOR. Ten aanzien van een zo'n voorgenomen besluit dienen partijen de procedure ex artikel 27 lid 2 en verder WOR in te volgen, hetgeen in casu ook is geschied.

In het onderhavige geschil heeft de bestuurder in het kader van artikel 27 lid 4 WOR van de WOR een verzoek om bemiddeling c.q. advies bij de Kamer ingediend betreffende de weigering van de ondernemingsraad om in te stemmen met het voorgenomen besluit van de bestuurder tot vaststelling dan wel wijziging van het dienstrooster van de ca. 49 medewerkers van de lijnwerkplaatsen (voornamelijk VOH-medewerkers en machinisten).

Ten aanzien van de wijze waarop de toetsing in het kader van artikel 27, vierde lid, van de WOR dient plaats te vinden, overweegt de Kamer als volgt.

De wijze van redigeren van dit artikellid geeft aanleiding tot de veronderstelling dat allereerst zou moeten worden nagegaan of de weigering van de ondernemingsraad om zijn instemming te verlenen niet onredelijk is en dat daarna - dat wil zeggen bij ontkennende beantwoording daarvan - de vraag aan de orde komt of er wellicht zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen zijn die het voorgenomen besluit vergen.

Uit de rechtsliteratuur (“Ondernemingsraad”, Kluwer, commentaar 21 bij artikel 27 WOR en “Wet op de ondernemingsraden”, Gouda Quint, M.G. Rood, commentaar 2 bij artikel 27 lid 4 WOR) en jurisprudentie (Rechtbank Amsterdam, 25 juli 1997, JAR, 149) valt echter af te leiden dat in de praktijk de toetsing in het kader van artikel 27, vierde lid, van de WOR enigszins afwijkend plaatsvindt van hetgeen de redactie van dat artikellid doet vermoeden.

Het gaat daarbij om het in de eerste plaats inhoudelijk tegenover elkaar afwegen van de argumenten van partijen. De gevraagde toestemming wordt dan verleend indien de argumenten van de ondernemer zwaarder wegen dan die van de ondernemingsraad. In het geval dat de argumenten van beide partijen even zwaar wegen, wordt de gevraagde toestemming eveneens verleend als de ondernemer kan aantonen dat de uitvoering van het besluit gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Conform het bovenstaande zal allereerst onderzocht dienen te worden of de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te verlenen aan het besluit van de bestuurder onredelijk is.

Bij deze onredelijkheidstoets dient behalve de inhoudelijke argumenten tevens in aanmerking genomen te worden de beantwoording van de vraag of de ondernemingsraad zijn weigering om in te stemmen met het litigieuze besluit onderbouwd heeft met voor hem redelijke argumenten en - eventueel - alternatieven aangedragen heeft.

Ten aanzien van de beantwoording van de vraag of de ondernemingsraad onredelijk handelt door zijn instemming te onthouden merkt de Kamer het volgende op.

In het algemeen wordt vastgesteld dat de ondernemingsraad zijn weigering om in te stemmen met argumenten heeft onderbouwd.

Van het noemen van reële alternatieven door de ondernemingsraad is de Kamer niet gebleken. Integendeel, de ondernemingsraad heeft aangegeven dat hij de mening is toegedaan dat het bestaande roosters voor de machinisten en VOH-medewerkers moeten worden gehandhaafd.

De ondernemingsraad wijst er op dat -kort samengevat- de noodzaak om de machinisten en de VOH-medewerkers voortaan ook in het weekend te laten werken niet aanwezig is, omdat er geen voldoende werkaanbod gedurende het weekend is.

De Kamer kan zich hiermede niet verenigen. Door de bestuurder is ter zake duidelijk aangegeven dat in het weekend de meeste (technische en verzorgende) onderhoudswerkzaamheden aan de rijtuigen dienen te geschieden, omdat juist in het weekend -meer dan door de week - de rijtuigen beschikbaar zijn. Die beschikbaarheid van de rijtuigen in het weekend brengt met zich mede dat om reden van efficiency in het weekend gewerkt dient te worden.

Bovendien ligt het in de bedoeling om in ieder geval de machinisten en waar mogelijk ook de VOH-medewerkers breder in te zetten door hen de monteurs te laten ondersteunen (het verrichten van eenvoudige reparaties).

Tenslotte wordt opgemerkt dat er tot op heden in de weekenden geregeld gebruik wordt gemaakt van de arbeidskracht van derden (inhuren), van de mogelijkheid om personeelsleden overwerk te laten verrichten; bovendien moeten de wèl in het weekend aanwezige monteurs thans geregeld rangeerwerk en VOH-werk verrichten. Zij komen dan in mindere mate toe aan hun eigenlijke werkzaamheden.

Bedrijfscommissiekamer voor lagere publiekrechtelijke lichamen, LPL 97.045

Gelet op het vooroverwogene kan niet worden gesteld -gelijk de ondernemingsraad doet- dat er in het weekend onvoldoende werk is voor machinisten en VOH-medewerkers.

Ook de noodzaak om te komen tot een hecht team onder leiding van een vaste groepschef ter bevordering van de samenwerking en begeleiding wordt door de ondernemingsraad betwist onder verwijzing naar het ontbreken van voldoende werk gedurende de weekenden. Ter zitting is dit verweer door de ondernemingsraad aangevuld door op te merken dat bij RET-Bus ook zonder vaste leidinggevende per team wordt gewerkt.

Zoals hiervoor reeds opgemerkt is de Kamer van mening dat de ondernemer in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat er voldoende werk is voor alle functiegroepen van RET-Materieel gedurende het weekend.

De Kamer merkt voorts op dat, daargelaten of er wel of niet in het weekend wordt gewerkt, de toegevoegde waarde van werken met een vaste groepschef in een vast team uit overwegingen van samenhang en efficiency niet kan worden ontkend.

De verwijzing naar de werkwijze bij RET-Bus acht de kamer niet doeltreffend; door de bestuurder is ter zitting ter zake opgemerkt -hetgeen door de ondernemingsraad niet is ontkend-, dat bij RET-Bus sedert langere tijd wordt gewerkt met een vol-continurooster en in vast teamverband. Deze slag moet bij RET-materieel nog worden gemaakt; de Kamer acht het aannemelijk dat de aanwijzing van een vaste groepschef die dit proces zal begeleiden, in dit verband dienstig is.

De Kamer hecht er aan op te merken dat efficiency ook wordt bevorderd door de relatief kleine groep (49 personen die thans niet werkzaam zijn volgens vol-continurooster) in te passen het grotere geheel (135 personen voornamelijk monteurs en groepschefs).

Het gaat, naar de mening van de Kamer niet uitsluitend om de efficiency die ontstaat door het werken met vaste teams en een vaste groepschef volgens een vol-continurooster, maar ook om toegevoegde waarde door de inpassing in het grotere geheel - de samenwerking met de andere functiegroepen binnen RET-materieel.

De ondernemingsraad zet voorts vraagtekens bij de financiële berekening van de bestuurder en verwijst in dit verband naar de kosten/batenanalyse die (mede) door de ondernemingsraad is gemaakt. Uit deze analyse zou zijn gebleken dat het in eigen beheer doen uitvoeren van de VOH-werkzaamheden duurder is dan de uitbesteding van deze taak aan derden.

De Kamer merkt in dit verband op dat deze analyse betrekking heeft op VOH-werkzaamheden.

Deze analyse is niet volledig en geeft geen goed beeld van de totale kosten en baten van de voorgestelde roosterwijziging.

In de door bestuurder gegeven financiële onderbouwing van zijn voorgenomen besluit worden de totale kosten en baten betrokken.

Deze financiële onderbouwing wordt door de ondernemingsraad niet voldoende gemotiveerd weerlegd.

De Kamer betreft in dit verband nadrukkelijk in zijn overwegingen dat de ondernemer zijn berekeningen heeft doen uitvoeren door financiële deskundigen; de Kamer heeft -

gelet op dit gegeven - geen gegronde reden om de financiële onderbouwing door de bestuurder in twijfel te trekken.

Meer in het algemeen merkt de Kamer op dat de ondernemingsraad -door te redeneren gelijk hij doet- miskent dat er een belangrijker reden kan zijn om juist niet over te gaan tot uitbesteding van VOH-werkzaamheden, zoals het voorkomen van afkalving van werkgelegenheid bij RET.

Door de ondernemingsraad is gesteld dat het voorgenomen besluit van de bestuurder niet aanvaardbaar is omdat de sociale consequenties ervan voor de betrokken personeelsleden niet opwegen tegen de financiële voordelen voor de ondernemer/bestuurder.

De Kamer is zich er van bewust dat het voorgenomen besluit sociale wijzigingen met zich mede brengt welke in individuele gevallen als onaangenaam en wellicht ook als onaanvaardbaar zullen worden ervaren.

De Kamer heeft kennis genomen van de mededeling van de bestuurder ter zitting inhoudende dat in situaties waarin voor de individuele medewerker sprake is van onaanvaardbare gevolgen van de nieuwe wijze van inroosteren, door/vanwege de bestuurder/ondernemer met de betrokken medewerker afspraken zullen worden gemaakt die zijn toegesneden op zijn specifieke omstandigheden.

De Kamer vertrouwt er op dat de bestuurder deze toezegging gestand zal doen.

De raad heeft tenslotte opgemerkt dat de hoge werkdruk en de uitval wegens ziekte een belangrijke rol spelen bij de (mate van) bereidheid van de medewerkers om deel te nemen aan het vol-continurooster.

De Kamer is van mening dat deze aangelegenheden de volle aandacht van de bestuurder behoeven. De Kamer is van mening dat de bestuurder de nodige inspanning dient te verrichten ten einde deze problematiek op te lossen dan wel terug te brengen tot een voor alle betrokkenen aanvaardbaar niveau. Door aldus te handelen wordt het draagvlak van het voorgenomen besluit vergroot.

In tegenstelling tot de ondernemingsraad, is de Kamer van mening dat de bestuurder zijn voorgenomen besluit in voldoende mate heeft onderbouwd. Zijn argumenten zijn zowel bedrijfseconomisch alsook bedrijfsorganisatorisch en bedrijfssociaal van aard.

Ook hetgeen overigens door de ondernemingsraad nog is opgemerkt kan de Kamer niet tot een andere conclusie voeren.

Gelet op vooroverwogene komt de Kamer tot het oordeel dat de ondernemingsraad onredelijk handelt door zijn instemming te onthouden.

Aan de beoordeling van de zwaarwegendheid van bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen komt de Kamer derhalve niet toe.

Bedrijfscommissiekamer voor lagere publiekrechtelijke lichamen, LPL 97.045

Advies

De kamer adviseert dat de ondernemingsraad alsnog instemming geeft.

15 juni 1999

De Bedrijfscommissiekamer voor lagere publiekrechtelijke lichamen,
namens deze,

J.A.M. van 't Hooft
Voorzitter

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 Kantonrechter (artikel 36, vierde lid, van de WOR).