

Nummer: LPL.049

VERSLAG VAN DE HOORZITTING

Verslag van de hoorzitting van de Kleine Commissie van de Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen d.d. 14 september 1999 inzake het geschil tussen de bestuurder en de ondernemingsraad van de Provincie Friesland.

Aanwezig:

Namens de Bedrijfscommissiekamer:

J.A.M. van 't Hooft (voorzitter/SCO), G.J.J.J. Heetman (VSO), F.G.J. Kuper (SCO) en mw.J.C. Dekker (secretaris Bedrijfscommissie).

Namens partijen:

Namens de ondernemer: de heren J.M. Van Munster (en B. Gleis.
Namens de ondernemingsraad: mevrouw M. Beckers (voorzitter), de heren R.J. Schippers, J. v.d. Meeren, E.N. Hilhorst en mr. L. Sprengers (raadsman).

In het onderstaande volgt een weergave van hetgeen ter zitting is besproken, voor zover afwijkend dan wel aanvullend ten aanzien van hetgeen reeds uit de door partijen overgelegde stukken is gebleken.

Opening en procedure.

De voorzitter heet de aanwezigen welkom, stelt de Kleine Commissie voor en zet de handelwijze van de Kamer en de Kleine Commissie uiteen.

De Kleine Commissie zal hedenmiddag trachten te bemiddelen. Indien de bemiddeling slaagt dan is de zaak hiermee voor een ieder afgehandeld.

Indien de bemiddeling niet slaagt, zal de Kleine Commissie verslag en advies uitbrengen aan de plenaire vergadering van de Kamer, die zal plaatsvinden op 28 september a.s. De Kamer zal vervolgens het definitieve advies vaststellen. Vervolgens ontvangen partijen het advies.

Partijen worden deze middag in de gelegenheid gesteld om hun standpunt nader toe te lichten, de Kleine Commissie zal partijen vragen stellen, partijen kunnen reageren op elkanders standpunten; aan het einde zal er gelegenheid zijn om een slotpleidooi te houden, indien noodzakelijk.

De voorzitter stelt vast dat partijen schriftelijk hebben aangegeven dat zij niet kunnen instemmen met de bindendheid van een eventueel uit te brengen advies van de Kamer.

De heer Van Munster merkt op dat de bestuurder in eerste instantie heeft verzocht om een bindend advies, maar dat de ondernemingsraad tot op heden niet heeft aangegeven of hij zich hiermede kan verenigen. Spreker zou gaarne alsnog van de ondernemingsraad vernemen of hij accoord kan gaan met een bindend advies.

Hij geeft voorts aan dat de verlenging van de termijn in dit licht moet worden gezien. Indien er geen bindend advies wordt uitgebracht moet de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn om zijn beroepsrecht bij de kantonrechter te effectueren.

De heer Sprengers merkt op dat de ondernemingsraad graag wil dat de Bedrijfscommissie een serieuze poging onderneemt om de bemiddelen, maar dat de raad een gewoon advies wil.

De voorzitter concludeert dat partijen niet zijn overeengekomen om het advies van de Bedrijfscommissie als bindend te aanvaarden.

Desgevraagd bevestigen partijen dat zij reeds eerder aan de Kamer te kennen hebben gegeven in te kunnen stemmen met een verlenging van de 2-maanden termijn waarbinnen de Kamer zijn advies behoort uit te brengen.

Toelichting op het geschil van partijen.

Van de zijde van de bestuurder wordt opgemerkt dat beide partijen principieel stelling hebben genomen. Partijen zijn elkander weliswaar genaderd, maar ten aanzien van het punt wel of niet compenseren van ADV-verlof bij ziekte kunnen zij elkaar niet vinden.

Aangezien de bestuurder met de praktijk verder moet, wil hij op korte termijn tot een werkbare oplossing komen. De heer van Munster heeft binnen marges mandaat om vanmiddag tot een oplossing te komen.

Hij vindt het in dit stadium niet nodig om gedetailleerd in te gaan op de zaken genoemd in het verweer van de ondernemingsraad.

De heer Sprengers zet namens de ondernemingsraad uiteen dat het standpunt van de raad niet onredelijk is. Er zijn drie aspecten die een nadere toelichting behoeven.

- De ondernemingsraad en het voltallige personeel zijn van mening dat het niet zo kan zijn dat het ADV-verlof waarvoor is gespaard - door meer uren per week te werken dan de overeengekomen arbeidsduur - wordt 'afgepakt' op de door de ondernemer voorgestelde wijze. Spreker haalt in dit verband het voorbeeld van het spaartegoed bij een bank aan. De raad alsook het volledige personeel hebben het gevoelen dat het voorgenomen besluit onrechtvaardig is voor wat betreft dit aspect.

De ondernemer kan het met deze opvatting van de raad oneens zijn, maar er kan niet worden gezegd dat de opvatting van de raad onredelijk is.

- De Provincie verwijst ter ondersteuning van haar standpunt naar de sector Rijk. De ondernemingsraad oordeelt dit een gelegenheidsargument.

Toepassing van het zogenoemde sectoren-model brengt met zich mede dat de Provincie een eigen beleid kan ontwikkelen en niet het Rijk behoeft te volgen.

De Provincie is bevoegd om de gemiddeld 36-urige werkweek zelfstandig in te vullen. Spreker wijst er in dit verband op dat de Provincie Friesland in vergelijking tot de overige provincies een uitzonderingspositie inneemt met betrekking tot het onderhavige onderwerp.

Indien de Provincie Friesland aansluiting wil zoeken bij anderen, dan ligt het meer voor de hand dat aansluiting wordt gezocht bij sectoren op hetzelfde niveau, derhalve de provincies.

- De ondernemingsraad is bij de onderhavige ADV-problematiek zorgvuldig en afgewogen te werk gegaan. Zo is bijvoorbeeld wel accoord gegaan met het voorstel van de bestuurder om de ADV-opbouw stop te zetten bij langdurige ziekte (langer dan vier weken van arbeidsongeschiktheid). De heer Sprengers benadrukt dat het geschilpunt moet worden gezien in samenhang met de overige aspecten van de regeling en dan aldus gezien er geen sprake is van een onredelijk standpunt van de raad.

Namens de ondernemingsraad wordt er voorts op gewezen dat van de zijde van de bestuurder niet dan wel in onvoldoende mate is aangegeven welke zwaarwegende argumenten van bedrijfsorganisatorische dan wel bedrijfseconomische aard de ondernemer zouden nopen tot het nemen van zijn besluit.

De ondernemer noemt geen zwaarwegende redenen en de ondernemingsraad ziet ook geen zwaarwegende argumenten.

Naar de mening van de raad heeft de ondernemer problemen met ADV als zodanig, met de invulling van de 36-urige werkweek. Maar van organisatorische problemen die specifiek samenhangen met de door de ondernemer gemaakte koppeling met ziekte(verzuim) is niet gebleken. De procedure ex artikel 27 lid 4 e.v. WOR is een zwaar middel. Daarvan kan slechts gebruik worden gemaakt, indien de ondernemer inzichtelijk maakt dat er sprake is van een zwaarwegende reden die hem noopt tot het nemen en uitvoeren van het (voorgenomen) besluit. In zo'n situatie is het gerechtvaardigd dat door een derde (de kantonrechter) wordt ingegrepen. Bij de invoering van de 38-urige werkweek heeft de ondernemer geen bezwaar geuit tegen compensatie. Er zijn nadien geen problemen gesignaleerd.

Voorzover sprake is van stuwmeren van verlofdagen, dient daarvoor een adequate oplossing te worden gezocht. De raad denkt hierbij aan het verplicht opnemen van verlofdagen in een bepaalde periode van het jaar: een deel van de dagen voor de zomervakantie, de overige dagen nadien.

De ondernemingsraad komt uiteindelijk tot de conclusie dat tot op heden niet inzichtelijk is gemaakt dat er sprake is van een knelpunt c.q. zwaarwegende redenen die vergen dat de ondernemer het onderhavige besluit neemt.

Tenslotte merkt de ondernemingsraad op dat het wettelijke systeem ex artikel 27 WOR zich verzet tegen invoering met terugwerkende kracht.

In september 1997 is voor het eerst gesproken over deze materie. Toen was er sprake van een voorstel/voornemen.

De instemmingsprocedure is vervolgens gevoerd. Aangezien er door de raad geen instemming is gegeven en de toestemming van de kantonrechter eveneens ontbreekt, is geen sprake van een rechtsgeldig besluit.

Het met terugwerkende kracht doen invoeren van een besluit staat haaks op de tekst en de systematiek van de WOR.

De ondernemingsraad staat open voor bemiddeling en wil gaarne meewerken aan het bereiken van een snelle en constructieve oplossing.

Vragen van de Bedrijfscommissie.

De voorzitter verzoekt de ondernemingsraad aan te geven op welke wijze destijds de invoering van de 38-urige werkweek, waarbij wel sprake was van compensatie tijdens ziekte, heeft plaatsgevonden.

Toen was er nog geen ondernemingsraad. Is er in het Georganiseerd Overleg een uitputtende regeling getroffen? Met andere woorden, staat artikel 27 lid 3 WOR niet in de weg aan het uitoefenen van de instemmingsbevoegdheid door de ondernemingsraad?

De heer Sprengers merkt op dat het, naar zijn mening, nu niet relevant is hoe destijds de regeling luidde en hoe die regeling tot stand is gekomen.

Tussen partijen staat vast dat het G.O. nu geen uitputtende regeling ter zake heeft getroffen; bij de invoering van de 36-urige werkweek is nadrukkelijk beleidsvrijheid toegekend aan de Provincie om een eigen regeling te treffen met betrekking tot de wijze waarop de 36-urige werkweek wordt ingevuld.

De raad heeft een instemmingsbevoegdheid, aangezien er op het niveau van G.O. of het sector-overleg geen uitputtende regeling is getroffen.

Aangezien de bestuurder een wijziging in de regeling - ten opzichte van hetgeen voorheen gold - heeft voorgesteld, dient hij de instemming van de raad te verkrijgen voor die wijziging.

De heer Heetman merkt op dat bij de voorgestelde invulling van de 36-urige werkweek, sprake is van een modus waarbij per week meer dan 36 uren worden gewerkt. De meeruren worden opgenomen (gecompenseerd) op een (ander) tijdstip, waarop eigenlijk gewerkt moet worden.

Is de raad van mening dat een regeling inzake het opnemen van het ADV-verlof valt onder de werkingssfeer van artikel 27 lid 1 sub b WOR?

De heer Sprengers antwoordt dat in 1987 in hoogste instantie is uitgemaakt door de Hoge Raad dat arbeidsduurverkorting naar zijn aard valt onder de strekking van het begrip werktijd- en/of vakantieregeling (ABN/AMRO-zaak). Door het Hof te Amsterdam is voorts vastgesteld dat de spaarvariant eveneens valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

De voorzitter verzoekt de bestuurder te reageren op de kanttekeningen die namens de ondernemingsraad zijn gemaakt in het verzoekschrift d.d. 26 juni 1999, op bladzijde 6, namelijk: de ondernemingsraad is bereid om met de bestuurder afspraken te maken over teveel genoten ADV-dagen. Deze zouden in mindering kunnen worden gebracht op het ADV-verlof van het volgende jaar, dan wel teveel opgenomen ADV-dagen worden in mindering gebracht op nog over zijnde vakantiedagen.

Tevens vraagt de voorzitter de bestuurder zijn standpunt nader te onderbouwen: er van uitgaande dat de bestuurder van mening is dat de raad onredelijk handelt door zijn instemming te weigeren, dient de bestuurder te komen met zwaarwegende argumenten, waaruit dient te blijken dat zijn voorgenomen besluit echt *moet* worden ingevoerd op de wijze waarop door de bestuurder voorgesteld.

De heer Van Munster merkt op dat hij allereerst zou willen ingaan op de argumenten zoals die ter zitting door de raadsman van de ondernemingsraad zijn verwoord.

De ondernemingsraad spreekt over een gevoel. De bestuurder heeft geen oordeel over het gevoel van de raad, maar merkt wèl op dat daarmee de juistheid van het standpunt van de raad niet is vastgesteld.

De ondernemingsraad vindt de verwijzing naar de BIZA-circulaire een gelegenheidsargument van de bestuurder. De bestuurder is het hiermede niet eens. De Provincie heeft beleidsvrijheid met betrekking tot de invulling van de 36-urige werkweek. De Provincie heeft gezocht naar argumenten ter ondersteuning van zijn standpunt en heeft die onder andere gevonden in de keuze van de rijksoverheid. Er is gekozen voor een analoge toepassing, dat is een bewuste keuze en zeker geen gelegenheidsargument. De Provincie heeft ook gekeken naar de werktijdenregelingen van andere provincies. De verscheidenheid is groot. Er is geen sprake van één provinciale lijn, er zijn 12 provincies en 12 verschillende regelingen.

De bestuurder merkt op dat er op dit moment nog geen sprake is van een organisatorisch probleem m.b.t. verlofstuwmeren. Dit wordt voorkomen door nauwkeurige planning van de zijde van de Provincie. Door de invoering van de onderhavige regeling wil de bestuurder ook voorkomen dat er problemen ontstaan.

De heer Van Munster merkt nadrukkelijk op dat de Provincie zijn best heeft gedaan. In de onderhandelingen heeft de Provincie geregeld aanbiedingen gedaan ter verbetering van de positie van de medewerkers.

Het onderhandelen, het doen van nieuwe voorstellen en vervolgens het komen tot overeenstemming kost tijd. Ook de ondernemingsraad heeft tijd nodig gehad om te overleggen en te komen tot besluiten. Het proces heeft een lange looptijd gehad, maar dat heeft een reden: er is gezocht naar oplossingen, er is geen sprake van nonchalance aan de zijde van de bestuurder.

De heer Van Munster geeft vervolgens een nadere onderbouwing van de zwaarwegendheid van de redenen.

De overheid heeft een beperkt budget en moet verantwoording afleggen over de besteding van dit budget.

Bij de invoering van de 38-urige werkweek is nog niet veel aandacht besteed aan efficiency en de planning van de inzet van mensen. Er is sprake van een leerproces. Inmiddels is duidelijk geworden dat er steeds meer uren 'vrijkomen' en die uren moeten efficiënt worden ingepland.

In het verleden is daar ten onrechte onvoldoende aandacht aan besteed.

Er is sprake van een bedrijfseconomische reden. De planning van de arbeidsuren staat steeds meer centraal in de organisatie.

De bestuurder merkt tenslotte op dat de Provincie het aanbod heeft gedaan om een hardheidsclausule op te nemen in de regeling. Hierover bestaat ook overeenstemming met de ondernemingsraad.

De heer Van Munster merkt op dat het voorstel van de ondernemingsraad om teveel genoten ADV-dagen in mindering te brengen op het ADV-tegoed van volgend jaar, dan wel in mindering te brengen op het vakantietegoed - zie de eerste alinea op bladzijde 6 van het verzoekschrift d.d. 29 juni 1999 - een voorstel is dat de instemming van de bestuurder kan hebben. Indien de ondernemingsraad dit voorstel handhaaft, dan zouden partijen - naar de mening van de bestuurder - vanmiddag tot een praktisch vergelijk moeten kunnen komen. Partijen hebben weliswaar een principieel verschillend uitgangspunt, maar komen dan om pragmatische redenen tot een werkbare oplossing.

De heer Sprengers licht bedoeld voorstel van de ondernemingsraad nader toe. In de situatie dat medewerkers ADV-dagen hebben opgenomen, welke zij nog niet hebben opgespaard door meer uren te werken, ontstaat er een tekort. De raad vindt het niet terecht dat dit tekort voor rekening van de ondernemer komt.

Het voorstel ondervangt dit probleem.

Het gaat veelal om medewerkers die gedurende het kalenderjaar vaak kortstondig ziek zijn en die daardoor onvoldoende hebben opgebouwd, terwijl zij meer ADV-verlof hebben genoten dan er gespaard is. De balans moet aan het einde van het jaar op nul staan en niet negatief of positief. Bij langdurige ziekte speelt dit probleem niet, de opbouw stopt na vier weken.

De voorzitter stelt vast dat dit de opening is waar de bestuurder naar heeft gezocht.

De heer Van Munster beaamt dit, maar wenst de hardheidsclausule toe te voegen, derhalve tijdens maximaal vier dagen van ziekte wordt het ingeroosterd ADV-verlof niet gecompenseerd. Deze dagen zijn voor rekening van de werknemer. Bij de volgende dagen van ziekte wordt ingeroosterd ADV-verlof wel gecompenseerd.

De heer Sprengers wijst er op dat de bestuurder het voorstel van de ondernemingsraad niet op juiste wijze verstaat.

De raad wil juist de oude situatie handhaven, dus altijd compensatie van ingeroosterde ADV-dagen bij ziekte. Uitsluitend indien aan het einde van het jaar blijkt dat de ADV-verlof-balans negatief is - er zijn meer ADV-dagen genoten dan opgebouwd gedurende het jaar - dient verrekening plaats te vinden.

De ondernemingsraad wenst het spaarsysteem te handhaven. De balans moet blijven gehandhaafd.

De heer Van Munster vindt het voorstel van de raad zoals zojuist uiteengezet niet helder en vraagt of de ondernemingsraad nog andere oplossingen heeft.

De heer Sprengers draait de zaak om. Hij vraagt of de heer van Munster nog andere oplossingen heeft, aangezien hij een bepaald mandaat heeft om deze middag tot een oplossing te komen.

De heer Van Munster wijst in dit verband allereerst op de reeds genoemde hardheidsclausule: vier ingeroosterde ADV-dagen komen bij ziekte voor rekening van de werknemer en de overige (ca. 20) ADV-dagen zijn voor risico van de werkgever. Dat is toch een fors aanbod.

De norm van vier dagen noemt de bestuurder: de hardheidsclausule.

De ondernemingsraad denkt daar anders over.

Bij hardheidsclausule denkt de heer Sprengers aan de vrijheid van de werkgever om in een individuele situatie waarin de toepassing van de vastgestelde regeling als onbillijk wordt ervaren, een tot een op die specifiek situatie afgestemde oplossing te komen.

In de optiek van de bestuurder betreft de hardheidsclausule het de norm van vier dagen en dus niet een norm van vijf of vijftien of twintig.

De raad is de bestuurder in dit opzicht al tegemoet gekomen. Indien de werknemer op meer dan vier ingeroosterde ADV-dagen ziek is, gaat het veelal om langdurig zieken.

Deze bouwen na vier weken ziekte geen ADV-verlof meer op. Er wordt dus niet gespaard en er is op dat moment ook geen risico voor de werkgever

meer.

De raad is van oordeel dat de bestuurder het karakter van het ADV-verlof nog steeds miskent. Er is en blijft sprake van gespaarde vrije tijd, aldus de raad.

De voorzitter geeft aan dat, naar zijn mening, het probleem wat de ondernemingsraad signaleert, te weten dat er sprake is van gespaarde tijd, die verloren gaat als gevolg van ziek zijn op een moment dat de werknemer die vrije tijd omzet in een compensatie, als zodanig niet wordt ontkend door de Provincie in zijn rol van werkgever.

De heer Van Munster merkt op dat het gaat om de beantwoording van de vraag bij wie het risico voor dit probleem wordt gelegd. Het gaat namelijk om niet gewerkte tijd, aldus de bestuurder. Er is sprake van een belemmering (ziekte) op het moment dat de werknemer de vrije tijd wil gaan genieten. De dag wordt op een andere wijze ingevuld dan de werknemer zich had voorgesteld. Indien compensatie wordt verstrekt vergt het weer extra tijd van de werkgever om alsnog vervangend ADV-verlof te verlenen.

De werkgever heeft op zo'n moment extra lasten. Hij moet soms ook gaan vervangen wegens ziekte, indien de werknemer afwezig is.

Er ontstaat extra werkdruk.

De voorzitter merkt dat uit de stukken blijkt dat de werknemer niet volledig vrij is bij de invulling van het ADV-verlof.

De bestuurder geeft aan dat formeel de werkgever die invulling vaststelt. In de praktijk is er sprake van een overlegstructuur. De invloed van de betrokkenen op de inroosting is groot .

De heer Sprengers merkt op dat er maximaal 6 dagen collectief worden aangewezen, in overleg met de ondernemingsraad.

De overige ADV-dagen worden individueel - na overleg met de werknemer - ingeroosterd, waarbij die invulling per afdeling weer kan verschillen.

De voorzitter vraagt of het systeem met zich meebrengt dat de werknemers ook daadwerkelijk in de positie worden gebracht dat het zich kan voordoen dat gespaarde tijd verloren gaat. Of kan men ook kiezen voor vijf dagen per

week 7,2 uren per dag werken ? Dan ontstaat het probleem niet, er wordt immers niet gespaard.

De heer Van Munster merkt op dat die keuze er nog steeds is, per jaar kunnen weer nieuw afspraken ter zake worden gemaakt.

De heer Sprengers is van mening dat de door de voorzitter bedoelde variant op dit moment niet kan worden gekozen.

Door de bestuurder is bij de invoering van de 36-urige werkweek gesteld dat het bedrijfsbelang met zich mede brengt dat een volledige werkdag acht dan wel negen werkuren bedraagt.

De volgende varianten zijn mogelijk:

- vier keer negen uren werken per week;
- één dag per twee weken of één middag per week vrij;
- sparen.

De overgrote meerderheid van de medewerkers heeft gekozen voor de spaarvariant.

Mevrouw Beckers wijst met er nadruk op dat de variant 5 x 7,2 uren per week door de ondernemer niet is toegestaan.

De heer Van Munster beaamt dit. Het bedrijfsbelang (het afstemmen van de tijden, waarop het gebouw toegankelijk moet zijn) is afgewogen tegen het individuele belang (keuze van de individuele werknemer). Dergelijke keuzen moet de ondernemer voortdurend maken.

In het verlengde van het voormelde merkt de bestuurder op dat iedere medewerker een keuze uit de drie genoemde varianten heeft gemaakt. Zo'n gemaakte keuze is niet onaantastbaar. Werknemers kunnen in overleg met het afdelingshoofd treden over het wijzigen van de variant. Afhankelijk van werksoort en werkplek is wijziging mogelijk.

Voorstel van de ondernemingsraad.

De heer Sprengers stelt voor om tot een vergelijk te komen.

Onder voor behoud van alle rechten stelt hij voor dat van de drientwintig ADV-dagen op jaarbasis er per jaar maximaal zes collectief - in overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad- worden vastgesteld.

Is een medewerker op één of meerdere van deze zes dagen ziek dan vervalt het recht op compensatie.

Ten aanzien van de overige ADV-dagen, dus de dagen die individueel worden ingeroosterd, blijft het compensatiesysteem gehandhaafd.

Na vier weken ziekte vindt geen opbouw van ADV-verlof meer plaats.

De maximaal zes collectief vast te stellen dagen zijn, naar de mening van de ondernemingsraad, min of meer vergelijkbaar met de situatie op zaterdag en zondag (deze dagen, zon- en feestdagen worden niet gecompenseerd).

De overige ADV-dagen zijn vrijwel niet te onderscheiden van de vakantieverlofdagen, compensatie in geval van ziekte ligt dan meer voor de hand.

De heer Van Munster vraagt nadrukkelijk of hij het voorstel van de ondernemingsraad heeft begrepen: de raad heeft het niet over de 'hardheidsclausule', maar spreekt over de regeling voor de overige dagen (= voor rekening van de werkgever).

De heer Gleis vat het standpunt van de raad samen.

er is een nieuw voorstel van de raad te weten:

- over het algemeen wel compenseren van de verspreid voorkomende ADV-dagen - zoals dit bij vakantieverlof het geval is;
- voor de collectief vast te stellen ADV-dagen, in het totaal maximaal zes per jaar - wordt de 'weekend-redenering' gevolgd, dat wil zeggen die dagen worden bij ziekte niet gecompenseerd.

De heer Sprengers geeft aan dat de ondernemingsraad de bestuurder fors tegemoet komt met dit voorstel. Spreker vindt dat het voorstel van de raad logischer is dan het voorgenomen besluit van de bestuurder voor wat betreft dit punt.

Schorsing.

De voorzitter schorst de zitting voor tien minuten, opdat partijen zich kunnen beraden.

Heropening.

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de bestuurder.

Voorstel onder één voorbehoud aanvaard door de bestuurder.

De bestuurder deelt mede hij in principe accoord gaat met het voorstel zoals dat door de ondernemingsraad ter zitting is gedaan; hij maakt een voorbehoud in verband met de financiële gevolgen ervan. Spreker wil dit punt intern nog nader (laten) onderzoeken.

De heer Sprengers stelt als voorwaarde dat de terugwerkende kracht van de baan is.

Na ampel beraad gaat de bestuurder hiermede accoord.

Resultaat.

De voorzitter vat het bemiddelingsresultaat samen:

- collectief, dus door de bestuurder met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde, ADV-dagen met een maximum van zes per kalenderjaar, worden niet gecompenseerd ingeval van ziekte van de werknemer op zo'n dag;
- de overige, individueel ingeroosterde, ADV-dagen worden wel gecompenseerd ingeval van ziekte van de werknemer op zo'n dag;
- opbouw van ADV-verlof stopt bij langdurige ziekte of andere redenen van afwezigheid na vier weken;
- partijen stellen samen de ingangsdatum van de regeling vast, er wordt geen terugwerkende kracht gegeven aan deze regeling;
- in enig jaar teveel opgenomen ADV-dagen worden in mindering gebracht op het ADV-verlof van het volgend jaar of in mindering gebracht op nog over zijnde vakantiedagen;
- de bestuurder maakt één voorbehoud met betrekking tot de berekening van financiële gevolgen van de regeling;
- de bestuurder geeft uiterlijk vrijdag 17 september 1999 voor 12:00 uur aan de Bedrijfscommissie te kennen of het voorbehoud komt te vervallen;
- indien het voorbehoud komt te vervallen, is er sprake van een geslaagde bemiddeling en is het geschil hiermede opgelost;
- indien het voorbehoud niet komt te vervallen, zal de Kamer LPL van de Bedrijfscommissie op 28 september 1999 alsnog een advies als bedoeld in artikel 36 lid 3 WOR formuleren.

Tot slot.

De voorzitter spreekt zijn genoegen uit over de constructieve medewerking van partijen en over het bereikte resultaat.

Onder dankzegging aan een ieder, sluit de voorzitter de vergadering.

Den Haag, 14 september 1999.