

Advies

Rolnummer: LPL. 096

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

De Commandant van de Brandweer Rotterdam (onderneming), hierna te noemen :
de bestuurder, enerzijds

en

de ondernemingsraad van de Brandweer Rotterdam, hierna te noemen : de
ondernemingsraad, anderzijds.

Verloop van de procedure

Binnen de Brandweer Rotterdam wordt gewerkt met een 24-uurs dienst gedurende
365 dagen per jaar, middels een 3-ploegenverband in een zogenoemd 24 uur op-
en 48 uur af-rooster, met verspringing in het weekend zodat de medewerkers eens
in de drie weken een lang weekend hebben.

Het rooster voor de jaren 2005 tot en met 2007, alsmede de daarbij behorende
roostervoorwaarden zijn voorbereid in een werkgroep van de werkgever, waarin
ook or-leden (de roostercommissie van de ondernemingsraad) hebben
deelgenomen.

Tijdens deze voorbereiding is duidelijk geworden dat een duidelijk verschil van
mening was tussen de delegatie van de bestuurder en die van de
ondernemingsraad. Verwezen wordt naar de brief d.d. 24 juni 2004 van de
ondernemingsraad aan de bestuurder en de reactie hierop van de bestuurder d.d. 13
juli 2004.

Bij brief d.d. 22 juli 2004 (met bijlagen) vraagt de bestuurder de
ondernemingsraad zijn instemming met het rooster 2005 tot en met 2007, alsmede
met de daarbij behorende roostervoorwaarden.

In de overlegvergadering van 16 september 2004 wordt het voorgenomen besluit
met betrekking tot het vaststellen van het dienstrooster en de roostervoorwaarden
tussen partijen besproken.

Bij brief d.d. 27 september 2004 geeft de ondernemingsraad aan de bestuurder te
kennen dat hij geen instemming geeft.

De bestuurder besluit vervolgens de procedure te initiëren, welke zou moeten
leiden tot het verkrijgen van toestemming van de rechter voor het nemen van zijn
besluit.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 5 oktober 2004, aangevuld bij brief d.d. 19 oktober 2004, 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 Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna: de Kamer).

De ondernemingsraad heeft bij schrijven d.d. 22 november 2004, zijn visie gegeven betreffende het geschil.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 14 december 2004 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.

De bestuurder, de heer J.D. Berghuis, is ter zitting in persoon verschenen, tezamen met de heer A. Maaten (adviseur) en de heer N.A. de Graaff (Adviseur Juridische Zaken).

Namens de ondernemingsraad zijn verschenen, de heer J.H.J. de Zeeuw (voorzitter van de ondernemingsraad), de heer H.B. Zohlandt (secretaris van de ondernemingsraad), de heer F.W.P. van Hengst (lid van de ondernemingsraad) en de raadsman van de ondernemingsraad, de heer Mr. R. van der Stege, advocaat te Utrecht.

Desgevraagd hebben partijen aangegeven te kunnen instemmen met een verlenging van de 2-maanden-termijn waarbinnen de Kamer het advies behoort uit te brengen. Partijen hebben echter benadrukt dat, gezien de beperkte tijd die resteert tot het moment waarop het nieuwe rooster in werking zou moeten treden, het wenselijk zou zijn dat de Kamer haar advies op zeer korte termijn aan partijen zou zenden

Voorts hebben partijen laten weten het advies niet als bindend te beschouwen.

Omvang van het geschil

De bestuurder heeft de procedure aangevangen die er toe zou moeten leiden dat hij toestemming van de kantonrechter krijgt voor het nemen van zijn besluit tot vaststelling van het dienstrooster 2005 tot en met 2007, onder de door hem genoemde roostervoorwaarden.

Het punt dat partijen allereerst verdeeld houdt betreft de discussie over de reikwijdte van de EU-richtlijn 93/104/EG en de uitleg daarvan gegeven door het Hof van Justitie (Simap-arrest en Jaeger-arrest), inhoudende dat alle uren in een 24-uurs bereikbaarheidsdienst, waarbij de werknemer verplicht is tot aanwezigheid op de arbeidsplaats, dienen te worden aangemerkt als werktijd.

Gevolg hiervan zou zijn dat bij de Brandweer Rotterdam, de medewerkers die op basis van het 24 uur op- en 48 uur af-rooster werken, een werkweek van gemiddeld 54 uren hebben. Ingevolge dezelfde richtlijn is de maximale arbeidstijd 48 uur per week.

Voorts verschillen partijen van mening over de vergoeding van de werkzaamheden die plaatsvinden buiten het vastgestelde 24 uurrooster (in het algemeen en in het bijzonder ten aanzien van de vergoeding van werkzaamheden buiten het 24- uurrooster van de (plaatsvervangend) wachtcommandant).

Standpunt van de bestuurder

Naar de mening van de bestuurder handelt de ondernemingsraad onredelijk door zijn instemming te onthouden.

Inzake de toepasselijkheid van de arbeidstijdenrichtlijn van de EG op het dienstrooster van de brandweer is inmiddels een gerechtelijke procedure gestart door een Rotterdamse brandweerman tegen de gemeente Rotterdam. Zolang de rechter geen uitsluitsel heeft gegeven, wenst de bestuurder het dienstrooster, dat is opgesteld conform de uitgangspunten zoals gebruikelijk bij deze onderneming, niet aan te passen aan het bepaalde in de richtlijn. Juist vanwege het feit dat het rooster niet wezenlijk afwijkt van roosters uit voorafgaande jaren, is het onredelijk van de ondernemingsraad om zijn instemming te onthouden.

De bestuurder beroept zich voorts op zwaarwegende redenen die van hem vergen om zijn besluit toch te nemen.

Iedere ingrijpende wijziging in het rooster kan er toe leiden dat de openbare veiligheid in de gemeente Rotterdam niet is gewaarborgd. De invoering van bijvoorbeeld een 4-ploegenstelsel betekent dat op korte termijn moet worden geworven voor een groot aantal nieuwe medewerkers, die bovendien opgeleid en getraind moet worden. Dit is niet te realiseren voor 1 januari 2005 (bedrijfsorganisatorische reden).

Een mogelijke oplossing in de door de ondernemingsraad aangegeven richting betekent een verhoging van de kosten met circa 25% (€ 8.000.000,- structureel) en een claim met terugwerkende kracht van € 45.000.000,- (bedrijfseconomische reden).

Onduidelijk is tenslotte in hoeverre de gestarte gerechtelijke procedure voldoende draagvlak heeft bij het personeel. De bestuurder heeft geen signalen ontvangen dat men ontevreden is met de huidige roostersystematiek (bedrijfssociale reden).

De bestuurder wijst er op dat de ondernemingsraad geen alternatieven heeft voorgesteld en bovendien van meet af aan over geen enkele roostervoorwaarde heeft willen onderhandelen.

Inzake de discussie betreffende het overwerk wijst de bestuurder op het volgende. Conform artikel 6 van de Verordening rechtstoestand brandweerpersoneel krijgt een medewerker die is ingedeeld in een ploegendienst en op een vrije dag een 24-uursdienstverricht, de uren volledig gecompenseerd in tijd of in een geldelijke vergoeding van 2/3 van het aantal uren. In de dienstmededeling 86/89 heeft de toenmalige dienstleiding van de brandweer de invulling van halve diensten uitgewerkt. Indien men een halve dienst werkt, wordt een overwerkvergoeding verstrekt op grond van artikel 7 van voornoemde regeling. Dit houdt in dat ieder overwerkuur wordt vergoed volgens de staffel van artikel 7 (derhalve zonder de

2/3 regeling ex artikel 6). Door dit 'knippen' van diensten wordt het bepaalde in artikel 6 omzeild, hetgeen naar de mening van de bestuurder in strijd is met de vigerende formele regelgeving. De bestuurder wenst deze praktijk een halt toe te roepen.

Met ingang van 1 januari 1997 is bovendien het systeem van de verschoven diensten ingevoerd. Op grond van artikel 18a van de rechtspositieregeling van de gemeente Rotterdam kan het bevoegd gezag bij het opdragen van diensten op een ander moment dan voortvloeiend uit het vastgestelde jaarrooster een toeslag verschoven dienst in plaats van een overwerkvergoeding toekennen. Door van deze mogelijkheid gebruik te maken wordt bewerkstelligd dat bijvoorbeeld aan de (plaatsvervangende) wachtcommandant een aantal keren per jaar een vervangende dienst wordt opgedragen voor het verrichten van andere werkzaamheden zoals het bijwonen van vergaderingen, oefeningen om de vaardigheden op peil te houden. Van overwerk is, naar de mening van de bestuurder, pas sprake indien na ommekomst van het jaarrooster blijkt dat een medewerker meer dan het voor hem geldende aantal wachten dienst heeft gedraaid.

Standpunt van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad is van mening dat hij niet onredelijk handelt door zijn instemming aan het dienstrooster te onthouden, aangezien dit rooster in strijd is met de Europese richtlijn inzake de arbeidstijden. Gelet op deze strijdigheid met hogere regelgeving, die de burger rechtstreeks bindt, kan en mag de ondernemingsraad geen instemming geven. Het rooster moet worden aangepast. Op grond van de richtlijn en de daarop gebaseerde rechtspraak wordt de gehele 24-uursdienst, die immers wordt doorgebracht in de kazerne, als arbeidstijd aangemerkt. De arbeidsduur per week bedraagt hierdoor ca. 54 uur, terwijl de richtlijn een maximum van 48 uur kent. Het staat de bestuurder niet vrij om een dienstrooster op te stellen dat in strijd is met de richtlijn. De ondernemingsraad is bereid mee te denken over het opstellen van een rooster dat wel aan de hogere regelgeving voldoet.

De omstandigheid dat door een Rotterdamse brandweerman inmiddels een gerechtelijke procedure wordt gevoerd over het onderhavige geschilpunt, doet niet af aan het voormelde en het maakt eveneens niet dat het onredelijk is van de ondernemingsraad om zijn instemming te weigeren.

Dat op Europees niveau eveneens wordt gesproken over de gevolgen die de richtlijn 93/104 heeft voor de lidstaten, maakt de situatie ook niet anders. Er is geen reden om aan te nemen dat de richtlijn op korte termijn wordt aangepast in de zin dat de 24 -uursdiensten zoals de onderhavige voortaan niet meer volledig als arbeidstijd zullen worden aangemerkt.

De ondernemingsraad merkt ten aanzien van de redenen die door de bestuurder zijn aangemerkt als zwaarwegend in de zin van artikel 27, vierde lid, WOR het volgende op.

In het algemeen bezien, kan geen sprake zijn van zwaarwegende omstandigheden die het besluit vergen, omdat de grenzen in dit verband worden gelegd door de vigerende regelgeving. Die grenzen kunnen dan niet worden overschreden, ongeacht de daartoe aangevoerde redenen.

Het werven en opleiden van nieuwe medewerkers kost tijd, maar er kan ook snel mee worden aangevangen, zodat in de loop van het jaar 2005 voldoende extra

personeel kan worden ingezet. Gelet op dit gegeven kan niet worden gesproken over een zwaarwegende reden van bedrijfsorganisatorisch aard die de bestuurder noopt tot het nemen van zijn besluit.

Het beroep op de zwaarwegende reden van bedrijfseconomische aard zou eveneens moeten worden afgewezen. De kosten hangen samen met de naleving van de richtlijn.

Tot slot noemt de bestuurder bij wijze van bedrijfssociale reden dat er onduidelijkheid is ten aanzien van het draagvlak van het standpunt van de ondernemingsraad bij de achterban. De ondernemingsraad wijst er in dit verband nadrukkelijk op dat hij een zelfstandige verantwoordelijkheid heeft bij het innemen van zijn standpunten en het wegen van argumenten. De arbeidstijdenrichtlijn ziet juist op de sociale omstandigheden binnen de onderneming en de naleving ervan is van belang voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid van het personeel.

Ten aanzien van het tweede geschilpunt, de vergoeding van de werkzaamheden die plaatsvinden buiten het vastgestelde 24-uurrooster, merkt de ondernemingsraad het volgende op.

Tussen partijen is eerder verschil van mening geweest ten aanzien van de toepassing van de artikelen 6 en 7 van de Verordening rechtstoestand brandweerpersoneel. De ondernemingsraad verwijst naar de destijds gevraagde en ook verkregen uitleg van de Directie Personeel en Organisatie van de gemeente Rotterdam (hierna te noemen: de DPO).

De DPO heeft in een schrijven van 28 februari 2003 geadviseerd de uren welke een overschrijding van de formele arbeidsduur veroorzaakten, aan te merken als overwerk. De bestuurder heeft vervolgens de extra uren ook als overwerk vergoed. Thans wenst de bestuurder opnieuw te besluiten om extra gewerkte uren op dagen die volgens het dienstrooster vrij zijn niet volgens het tarief voor overwerk te vergoeden. Hij wenst dit te bewerkstelligen door de extra uren voortaan te beschouwen als een verschoven dienst. De ondernemingsraad wenst hiermee niet in te stemmen. Door de bestuurder wordt overigens niet beargumenteerd waarom dit standpunt van de ondernemingsraad onredelijk zou zijn, noch geeft hij aan dat sprake zou zijn van een zwaarwegende reden als bedoeld in artikel 27, vierde lid, WOR.

Ten aanzien van het 'knippen' van diensten wijst de ondernemingsraad er op dat destijds eveneens de DPO om een oordeel is gevraagd. Bij brief d.d. 28 februari 2003 komt de DPO tot de conclusie dat het regeltechnisch correct is om uit te gaan van toepassing van artikel 7 ingeval van het verrichten van werkzaamheden, niet zijnde een 24-uursdienst. Halve diensten worden derhalve terecht vergoed als overwerk.

Het standpunt van de bestuurder dat in een systeem van 24-uurs diensten in principe geen sprake kan zijn van overwerk, doch slechts van verschoven diensten, deelt de ondernemingsraad niet. Bij verschuiving dient in het rooster van een medewerker een volledige dienst te worden vrijgemaakt. Van overwerk is sprake indien binnen het vastgestelde rooster extra werkzaamheden (dus niet een volledige 24 uursdienst) worden opgedragen.

Ook ten aanzien van dit aspect wordt door de bestuurder niet beargumenteerd waarom het standpunt de ondernemingsraad onredelijk is, noch wordt aangegeven dat sprake is van een zwaarwegende reden die de bestuurder dwingt tot het nemen van zijn besluit.

Ter zitting verkregen inlichtingen

De Kleine Commissie heeft ter zitting vastgesteld dat er geen ruimte is voor het bereiken van een minnelijke schikking. Bij dit advies is een bondig verslag van de zitting gevoegd.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- a. (...);
- b. een werktijd- of een vakantieregeling;
- c. tot en met 1 (...);

een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

3. De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

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 tot en met 6 (...).

Overige van belang zijnde informatie

Uit: Richtlijn 93/104/EG d.d. 23 november 1993

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;
2. Rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

Uit: de rechtspositieregeling van de gemeente Rotterdam

Artikel 18a

1. De ambtenaar wiens werktijd – anders dan op eigen verzoek- wordt verschoven, ontvangt daarvoor een vergoeding:
 - a. indien, zonder dat het dienstverband dit vereist, binnen een maand voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd;
 - b. indien het dienstbelang dit vereist, binnen 72 uur voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd.
2. De vergoeding bedraagt voor elk uur dat verschoven wordt 25% van het uurloon.

Uit: Verordening rechtstoestand brandweerpersoneel

Artikel 6

1. De ambtenaar, ingedeeld in ploegendienst, die op een voor hem volgens rooster vrij etmaal een 24-uursdienst moet verrichten, kan aanspraak doen gelden op een vrij etmaal of op een geldelijke vergoeding gelijk aan 2/3 maal het aantal uren, doorgebracht in ploegendienst. In het laatste geval dient de vergoeding te worden vermeerderd met de percentages als bedoeld in artikel 7.
2. (...).

Artikel 7

Voor de ambtenaar, ingedeeld in ploegendienst, bedraagt de vergoeding voor overwerk voor ieder uur 1/165-ste deel van het maandsalaris, te vermeerderen met:

- a. 25% voor het eerste uur voorafgaande aan de om 08:00 uur beginnende dan wel aansluitend aan de om 08:00 uur eindigende diensturen;
- b. 50% voor de overige uren, voorzover niet vallende op zaterdagen, zondagen en feestdagen;
- c. 100% voor alle uren op zaterdagen, zondagen en feestdagen tussen 08:00 en 08:00 uur van de volgende dag.

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

Met betrekking tot het door partijen naar voren gebrachte en het ter zitting besprokene, overweegt de Kamer het volgende.

De Kamer merkt als eerste op dat het voorgelegde geschil tweeledig is. Enerzijds heeft de bestuurder zich tot de Kamer gewend aangezien de ondernemingsraad niet heeft ingestemd met zijn voorgenomen besluit ten aanzien van het dienstrooster 2005/2007. Anderzijds heeft hij zich tot de Kamer gericht aangezien de ondernemingsraad niet heeft ingestemd met het voorstel van de bestuurder ten aanzien van de wijze van vergoeden van de werkzaamheden die plaatsvinden buiten het vastgestelde 24-uursrooster.

Ten aanzien van het eerste verzoek merkt de Kamer het volgende op. Sinds de inwerkingtreding van Richtlijn 93/104 van de Raad van de Europese Gemeenschap bestaat onduidelijkheid over de gevolgen die deze richtlijn zou moeten hebben. In de afgelopen jaren zijn dan ook meerdere prejudiciële vragen gesteld aan het EG-Hof te Luxemburg ten aanzien van de uitleg van de richtlijn. Uit de arresten die het EG-Hof te Luxemburg heeft gewezen naar aanleiding van de gestelde vragen blijkt, kort samengevat, dat de richtlijn zou moeten worden uitgelegd dat beschikbaarheidsdiensten, waarbij sprake is van fysieke aanwezigheid op de werkplek, volledig als arbeid moet worden beschouwd.

Zoals uit het dossier en ter zitting is gebleken, houdt de bestuurder vooralsnog vast aan de geldende Nederlandse wetgeving en heeft hij conform deze wetgeving een 24-uursrooster opgesteld dat de komende drie jaar geldt. Dat het een voorstel voor drie jaren is, is een gevolg van een verzoek van de ondernemingsraad uit eerdere jaren om in verband met de planning van de zomervakantie een driejaarsritme te volgen waardoor de lusten en de lasten van het inroosteren in de zomer verdeeld worden over alle betrokkenen.

Één van de brandweerlieden van het Brandweerkorps Rotterdam is een procedure gestart tegen de gemeente Rotterdam bij de Rechtbank Rotterdam. In deze procedure staat de vraag centraal of 24-uursdiensten geheel als arbeidstijd dienen te worden beschouwd.

Het is de Kamer ter zitting gebleken dat laatst genoemde juridische procedure toenadering tussen partijen belemmert.

De ondernemingsraad houdt vast aan de toepassing van Richtlijn 93/104 van de Raad van de Europese Gemeenschap. Voorts is hij van mening dat instemming met het voorgestelde 24- uursrooster een negatieve invloed zou kunnen hebben op de procedure die de individuele brandweerman is gestart tegen de gemeente Rotterdam. Dat de ondernemingsraad niet kan instemmen met enig voorstel van de bestuurder dat afwijkt van de Europese richtlijn acht de Kamer dan ook redelijk.

Anderzijds erkent de Kamer het zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belang van de bestuurder om op 1 januari 2005 te beschikken over een rooster volgens welk de medewerkers hun diensten zullen vervullen. Dat de bestuurder in het licht van dit zwaarwegende belang door middel van een procedure bij de kantonrechter toestemming voor de uitvoering van het door hem opgestelde rooster wenst te krijgen past in de correcte wijze waarop partijen met elkaars belangen omgaan. Eveneens heeft de Kamer begrip voor het feit dat de bestuurder voor wat betreft

zijn standpunt ten aanzien van het rooster voor de jaren 2005-2007 is gebonden aan het standpunt dat de werkgever (de gemeente Rotterdam) heeft ingenomen in de procedure die loopt voor de Rechtbank Rotterdam. Indien hij (de bestuurder) bij het opstellen van het rooster zou afwijken van het standpunt dat de werkgever in de procedure bij de Rechtbank heeft ingenomen, zou dit voor de werkgever een nadelige effect kunnen hebben op het verloop van de procedure.

Het is de Kamer gebleken dat voor beide partijen een dilemma bestaat, waardoor partijen niet nader tot elkaar kunnen komen. Hierdoor is een impasse ontstaan ten aanzien van het rooster 2005-2007. De Kamer stelt dan ook vast dat partijen niet anders dan door tussenkomst van een derde uit deze impasse kunnen komen. In dit kader merkt de Kamer echter op dat zij zich niet geroepen voelt een inhoudelijke uitspraak te doen ten aanzien van de voorliggende rechtsvraag gezien de procedure die ten aanzien van deze rechtsvraag loopt bij de Rechtbank Rotterdam.

De Kamer constateert evenwel dat, gezien de bestaande situatie, het dilemma en het feit dat partijen ter zitting te kennen hebben gegeven dat zij niet van mening verschillen over de noodzaak om per 1 januari 2005 te beschikken over een rooster, gedurende de procedure bij de Rechtbank Rotterdam niet een ander rooster tot stand kan komen dan een rooster dat is gebaseerd op de door de bestuurder aan de ondernemingsraad ter instemming voorgelegde rooster, welke overeenkomt met het huidige rooster.

Ten aanzien van de discussies over de toepassingen van artikel 6 en 7 van de Verordening rechtstoestand brandweerpersoneel overweegt de Kamer als volgt. De Bedrijfscommissie is niet bevoegd om uitleg te geven c.q. interpretatie te geven ten aanzien van een rechtspositionele regeling. Dit is voorbehouden aan de opsteller van de regeling, in casu de gemeente Rotterdam in overleg met de vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg. De DPO heeft ter zake reeds een uitleg gegeven en die is bepalend. Indien de bestuurder meent dat die uitleg onduidelijk is of ontoereikend dan dient hij zich ter zake opnieuw tot de DPO te wenden.

Advies

De Kamer adviseert ten aanzien van het rooster 2005-2007 de huidige situatie vooralsnog te continueren. Voor wat betreft de toepassing en interpretatie van artikel 6 en 7 van de verordening adviseert de Kamer u de opsteller van de regeling (nogmaals) te benaderen voor uitleg en interpretatie van bedoelde regeling.

Den Haag, d.d. 14 december 2004

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.096

G.J.J.J. Heetman
Voorzitter

mr. 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).