

advies

Rolnummer: LPL. 100

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

De ondernemingsraad van het Stadsdeel Oud-West (ondernemingsraad), hierna te noemen : de ondernemingsraad, enerzijds

en

de stadsdeelsecretaris van het stadsdeel Oud-West, hierna te noemen : de bestuurder, anderzijds.

Verloop van de procedure

Binnen het stadsdeel Oud-West vinden in het kader van het belonings- en functiewaarderingssysteem Planning- en resultaatgesprekken (hierna P. en R. gesprekken) plaats. In het verleden zijn deze gesprekken gevoerd tussen medewerker en leidinggevende. In een aantal werksituaties, daar waar het gaat om grote afdelingen, kent de organisatie de functie van coördinator. De coördinator is in hiërarchische zin geen leidinggevende. Hij beschikt evenwel over een aantal gedelegeerde bevoegdheden met betrekking tot de verdeling van het werk. De bestuurder heeft de ondernemingsraad op 19 november 2004 laten weten dat de coördinatoren van de Woningverbetering & toezicht van de sector BWE verplicht aan de P. en R. gesprekken zullen gaan deelnemen. Het geschil spitst zich toe op de vraag of voor een dergelijke wijziging in de procedure van P. en R. gesprekken, conform artikel 27 van de WOR, instemming van de ondernemingsraad is vereist.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 28 januari 2005 heeft de ondernemingsraad 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). Op verzoek van partijen heeft de Kamer gezien of het mogelijk is het geschil schriftelijk te behandelen. Na beoordeling van het dossier is de Kamer tot het oordeel gekomen dat aan het verzoek van partijen gehoor kan worden gegeven. De Kamer heeft partijen dan ook niet gehoord.

De bestuurder heeft bij schrijven d.d. 16 februari 2005 laten weten dat ook zijn visie is weergegeven in het door de ondernemingsraad ingediende verzoekschrift. Hij wijst in dit kader op de paragraaf onder “argumentatie van De Bestuurder”. Hij laat weten dat voor deze opzet is gekozen om de procedure te bespoedigen.

Naar aanleiding van de brief van de Kamer van de Bedrijfscommissie d.d. 8 maart 2005, heeft de ondernemingsraad op 22 maart 2005 laten weten dat de toelichting op de procedure zoals deze is opgesteld voor de werkgever en de werknemer moet worden aangemerkt als de schriftelijke weergave van de regeling. De Bedrijfscommissie merkt 22 maart 2005 dan ook aan als de aanvangsdatum van de behandeling van het geschil.

Omvang van het geschil

De ondernemingsraad heeft de procedure aangevangen in verband met het verschil van mening tussen hem en de bestuurder met betrekking tot de vraag of de verplichte aanwezigheid van coördinatoren bij de P. en R. gesprekken een wijziging inhoud van een belonings- of functiewaarderingssysteem zoals dit geldt bij stadsdeel Amsterdam Oud-West.

Standpunt van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat bestaande regels worden veranderd indien wordt overgegaan tot het verplicht (kunnen) stellen van de aanwezigheid van een coördinator bij een P. en R. gesprek. De ondernemingsraad is van mening dat artikel 27 WOR van toepassing is op het aanpassen van regelingen. De ondernemingsraad is van mening dat artikel 27 WOR ziet op iedere wijziging in de regeling, hoe klein dan ook. De ondernemingsraad wijst in dit kader erop dat in de huidige regeling niet wordt gesproken over de (verplichte) deelname van een coördinator.

De ondernemingsraad voert voorts aan dat hij van mening is dat de medewerkers binnen de onderneming het eens moeten zijn met de wijze waarop de P. en R. gesprekken worden gevoerd. De instemming van de ondernemingsraad zou in dit kader een duidelijk signaal zijn van de zijde van de medewerkers.

Voorts wijst de ondernemingsraad erop dat in het verleden medewerkers niet in de gelegenheid zijn gesteld om vertrouwenspersonen mee te nemen naar P. en R. gesprekken. De bestuurder was van mening dat de regeling geen ruimte bood voor de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon bij dergelijke gesprekken. Het bevreemdt de ondernemingsraad dat binnen dezelfde regeling nu wel de mogelijkheid bestaat om een coördinator aan het gesprek toe te voegen.

De ondernemingsraad is voorts van mening dat de aanwezigheid van een coördinator er feitelijk toe leidt dat de medewerker een P. en R. gesprek voert met twee leidinggevenden. Daarnaast is het de ondernemingsraad gebleken dat inmiddels functiebeschrijvingen bestaan waarin de aanwezigheid van de coördinator bij

P. en R. gesprekken is meegenomen. De ondernemingsraad is van mening dat zijn rol bij het nemen van voor de onderneming belangrijke besluiten op deze wijze wordt beperkt. Immers, door dergelijke afspraken in de functiebeschrijvingen op te nemen wordt de instemmingsprocedure omzeild. Tenslotte laat de ondernemingsraad weten dat hij slechts van mening verschilt met de bestuurder voor zover het de verplichte aanwezigheid van coördinatoren betreft.

Standpunt van de bestuurder

De bestuurder brengt naar voren dat aan de P. en R. gesprekken tussen de leidinggevende en de werknemer verplicht een coördinator kan worden toegevoegd. De taak van de coördinator bij genoemde gesprekken is om vanuit het taakgericht leidinggeven als informant op te treden voor één van beide gesprekspartijen, voor het verstrekken van informatie over de feitelijke werksituatie en de functie vervulling. De leidinggevende is immers niet in alle situaties voldoende op de hoogte van de feitelijke situatie. De coördinator kan tevens optreden als notulist en zorgdragen voor de verslaglegging. Voorts is het de medewerker toegestaan om een vertrouwenspersoon mee te nemen.

De bestuurder is van mening dat de aanwezigheid van de coördinator bij de gesprekken binnen de bestaande regels mogelijk is, aangezien de aard van het gesprek niet verandert. Voorts blijft een gesprek tussen de werknemer en de leidinggevende, waarbij de coördinator slechts in het gesprek wordt betrokken op het moment dat beide partijen dit willen. Tot slot merkt hij op dat de aanwezigheid van een informant geenszins nieuw is, maar reeds langere tijd naar tevredenheid in de organisatie wordt toegepast.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Artikel 27

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

- a. En b. (...);
- g. Een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
- h. tot en met l (...);

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 tot en met 6 (...).

Overige regelingen:

In het dossier is de regeling planning en resultaatgesprekken opgenomen. Deze regeling bestaat uit twee delen. Het eerste deel is gericht op de werkgever en het tweede deel is gericht op de werknemer. In deze regeling wordt zowel voor de werkgever als voor de werknemer uiteengezet hoe een P. en R. gesprek verloopt en welke rechten, plichten en doelen voortvloeien uit een P. en R. gesprek.

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

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

De Kamer heeft zich allereerst gebogen over de vraag of sprake is van een regeling als bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de WOR. Van een regeling is sprake indien sprake is van een besluit van algemene strekking. Dit betekent dat de regeling herhaald moet kunnen worden toegepast en betrekking moet hebben op alle in de onderneming werkzame personen of op één of meer groepen daarvan. Het is de Kamer uit de toelichting op de P. en R. gesprekken gebleken dat deze gesprekken jaarlijks met alle medewerkers worden gevoerd, waarbij de rechten en plichten van de werknemers en leidinggevendenden zijn neergelegd in twee infobulletins. Tevens is het de Kamer gebleken dat de regeling moet worden aangemerkt als een zelfstandige regeling van het Stadsdeel Oud-West die is totstandgekomen na overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad van het Stadsdeel. Er is, zo hebben partijen de Kamer bevestigd, binnen de gemeente Amsterdam geen specifieke, met de vakbonden overeengekomen, regeling met betrekking tot het beoordelingssysteem. Wel kent het Rechtspositiereglement Gemeente Amsterdam (RGA) een algemene bepaling ten aanzien van personeelsbeoordelingen. De bestuurder van het stadsdeel Oud-West heeft de Kamer geïnformeerd over het feit dat sprake is van een mandaat verlening op basis waarvan hij bevoegd is een regeling op te stellen inzake personeelsbeoordelingen. De te wijzigen regeling is conform dit mandaat, met instemming van de ondernemingsraad, tot stand gekomen. De Kamer merkt dan ook op dat de P. en R. regeling van het Stadsdeel Oud-West moet worden aangemerkt als een regeling als bedoeld in artikel 27, eerste lid, onder g, van de WOR.

De Kamer merkt vervolgens op dat bij de personeelsbeoordeling zowel voor de organisatie als voor de werknemer aanzienlijke belangen op het spel staan, waarbij de beoordeelde meestal de afhankelijke partij is. Derhalve dient de personeelsbeoordeling niet uit de vrije hand te geschieden maar op een systematische wijze volgens zo objectief mogelijke normen. De in de organisatie geldende regeling op het gebied van personeelsbeoordeling dient dan ook als leidraad bij de beoordelingen.

De Kamer heeft uit de stukken opgemaakt dat in de geldende regeling slechts wordt gesproken over “de leidinggevende”. Over de (verplichte) aanwezigheid van de coördinator wordt in deze regeling niet gesproken. Gezien de, eerder genoemde, afhankelijke positie van de werknemer in het traject van de personeelsbeoordeling, merkt de Kamer op dat ook bij het Stadsdeel Oud-West de personeelsbeoordelingen via de aldaar geldende regeling moeten worden gevoerd. Dit brengt met zich dat, indien de bestuurder de mogelijkheid wenst te creëren om naast de direct leidinggevende van de werknemer ook andere personen van werkgeverszijde te laten deelnemen aan het beoordelingsgesprek, de mogelijkheid hiertoe moet bestaan vanuit de regeling personeelsbeoordeling. Aangezien de

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.100

regeling van Stadsdeel Oud-West slechts spreekt over “de leidinggevende”, meent de Kamer dat de geldende regeling niet de mogelijkheid biedt om zonder wijziging van de regeling de aanwezigheid van een coördinator bij een R en P. gesprek verplicht te kunnen stellen. Ook indien niet in alle gevallen gebruik wordt gemaakt van de aanwezigheid van de coördinator moet de regeling tenminste een bepaling bevatten die de eventuele aanwezigheid als mogelijkheid kent. In aansluiting op deze facultatieve deelname aan het gesprek is het bovendien noodzakelijk in de regeling vast te leggen hoe die aanwezigheid in het overleg tussen de leidinggevende en de werknemer voorafgaand aan het gesprek wordt gerealiseerd.

De Kamer is gezien het vorenstaande van mening dat de bestuurder de regeling aangaande P. en R. gesprekken zal moeten wijzigen, indien hij de coördinatoren verplicht wenst te laten deelnemen aan P. en R. gesprekken. Zoals de Kamer eerder heeft aangegeven valt de regeling P. en R. gesprekken onder artikel 27, eerste lid, onder g, van de WOR. De bestuurder zal dan ook de ondernemingsraad gemotiveerd dienen te verzoeken in te stemmen met de door hem voorgestelde wijziging in de regeling. Het is de Kamer gebleken dat de bestuurder in de onderhavige casus de ondernemingsraad niet heeft verzocht met de regeling in te stemmen. De bestuurder heeft de in de WOR voorgeschreven procedure dan ook niet gevolgd. De Kamer is dan ook van mening dat de ondernemingsraad op goede grond de nietigheid heeft ingeroepen van het voorgenomen besluit van de bestuurder.

De Kamer ziet aanleiding om op te merken dat haar uit de in het dossier gevoegde “beschrijving kernresultaatgebieden” van de functie coördinator woningverbetering is gebleken dat onder het kopje Verantwoordelijkheden en bevoegdheden wordt gesproken over de Bevoegdheid tot participatie in P. en R. gesprekken EZ-teamleden”. De Kamer is van oordeel, dat door een dergelijke passage op te nemen in de functiebeschrijving, niet kan worden gesteld dat de regeling ten aanzien van de P. en R. gesprekken is gewijzigd.

Advies

De Bedrijfscommissie adviseert de bestuurder om het voorgenomen besluit alsnog gemotiveerd ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen.

Den Haag, 13 mei 2005

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,
namens deze,

Bedrijfscommissiekamer voor
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.100

P. Wiechmann
Voorzitter

mr. 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).