

Advies

Rolnummer: RP. 110

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

De ondernemingsraad van het Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut,
hierna te noemen : de ondernemingsraad, enerzijds

en

de hoofddirecteur van het Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut (de
onderneming), hierna te noemen : de bestuurder, anderzijds.

Verloop van de procedure

In verband met opgelegde bezuinigingen heeft de bestuurder een Besluit op Hoofdpijnen genomen, inclusief het “Vernieuwingsprogramma KNMI 2006”, welke beide voor advies aan de ondernemingsraad zijn aangeboden. Op 15 januari 2004 heeft de ondernemingsraad een negatief advies gegeven op het “Vernieuwingsprogramma KNMI 2006”. Deze is op 22 januari 2004 door de bestuurder ontvangen en door de aangetrokken bemiddelaar verwerkt in voornoemd Vernieuwingsprogramma, welke op 28 januari 2004 aan de ondernemingsraad is aangeboden voor verdere bespreking. Personele afslanking is een belangrijk onderdeel van dit Vernieuwingsprogramma. Het Fpu-arrangement, conform de circulaire van BZK d.d. 19 december 2003 is één van de in te zetten instrumenten om de personele afslanking te realiseren. De inzet van het Fpu-arrangement is in de overlegvergadering d.d. 5 februari 2004 besproken. Bestuurder en ondernemingsraad zijn het tijdens het overleg eens geworden over een actieve benadering per direct van de oudere medewerkers en een voortvarende analyse van de individuele wensen voor individuele Fpu-arrangementen met als doel in april/mei 2004 duidelijkheid te hebben over wat mogelijk en realiseerbaar is. Op 16 februari 2004 is een selectief aantal medewerkers (medewerkers die binnen de zgn. 0-meting vallen en waarvan de reguliere fpu-regeling niet beter is dan het fpu-arrangement) per brief benaderd met het aanbod vrijwillig gebruik te maken van het Fpu-arrangement.

Op 19 februari 2004 heeft de ondernemingsraad op voornoemde brief schriftelijk gereageerd naar de bestuurder en aangegeven dat de benadering niet conform afspraak is en hij dat wilde overleggen over een aanpak die wel conform afspraak zou zijn. Bij brief van 27 februari 2004 geeft de ondernemingsraad te kennen positief te staan tegenover de uitkomsten van het gesprek dat met de bestuurder heeft plaatsgevonden naar aanleiding van de brief d.d. 19 februari 2004.

Tevens verwijst de ondernemingsraad in deze brief naar het akkoord dat tussen het ministerie van BZK en sociale partners is bereikt met betrekking tot het sociaal flankerend beleid sector Rijk, waarin het Fpu-arrangement in gewijzigde vorm is opgenomen en waarmee de circulaire van 19 december 2003 is komen te vervallen. Derhalve is de ondernemingsraad van mening dat het Fpu-arrangement zoals dit is aangeboden bij brief van 16 februari 2004 niet langer in overeenstemming is met het algemene beleid en dat de nu afwijkende regeling voor instemming aan de ondernemingsraad moet worden voorgelegd.

Op 16 maart 2004 heeft overleg plaatsgevonden met een delegatie van de ondernemingsraad en de bonden, waarin onder andere is gesproken over de aanpak bij het aanbieden van de Fpu-arrangementen. Op 29 maart 2004, een week na de sluitingstermijn voor aanmelding, meldt de bestuurder schriftelijk dat 20 medewerkers gebruik zullen gaan maken van het Fpu-arrangement. In deze brief reageert de bestuurder ook formeel op de brief van de ondernemingsraad van 19 februari 2004, door te stellen “geheel in de geest” van voornoemde brief te hebben gehandeld.

Bij schrijven d.d. 6 april 2004 benadrukt de ondernemingsraad nogmaals dat hij het aanbod van het Fpu-arrangement - en daarmee feitelijk de toepassing ervan - beschouwt als een KNMI-specifiek Fpu-arrangement welk de instemming van de ondernemingsraad behoeft (artikel 27 eerste lid, onderdeel e van de WOR), nu deze afwijkend is van het Fpu-arrangement zoals dit is overeengekomen en opgenomen in het sociaal flankerend beleid sector Rijk. De ondernemingsraad constateert dan ook dat de bestuurder z.i. thans uitvoering geeft aan een besluit zonder de instemming van de ondernemingsraad en doet daarom een beroep op artikel 27 vijfde lid van de WOR door de nietigheid van het besluit – uitvoering geven aan het Fpu-arrangement zoals gecommuniceerd in de circulaire van het ministerie van BZK d.d. 19 december 2003 en aangeboden bij brief d.d. 16 februari 2004 – in te roepen en de bestuurder te verzoeken deze nietigheid schriftelijk te bevestigen. Bij brief van 19 april 2004 geeft de bestuurder te kennen de nietigheid niet te bevestigen, van mening zijnde dat er geen sprake is van een instemmingsrecht. De ondernemingsraad heeft vervolgens bij brief, met bijlagen, d.d. 9 juli 2004 het verzoek ter bemiddeling c.q. advisering voorgelegd aan de Bedrijfscommissie. Op 11 augustus 2004 heeft bestuurder zijn verweerschrift, met bijlagen, aan de Bedrijfscommissie doen toekomen.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 09 juli 2004, heeft de ondernemingsraad het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR voorgelegd aan de Algemene Bedrijfscommissie voor de Sociaal-economische Raad.

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

De bestuurder heeft bij schrijven d.d. 11 augustus 2004 zijn visie gegeven betreffende het geschil.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 28 oktober 2004 tijdens een zitting van de Kamer – welke de Kamer uit haar midden heeft samengesteld voor de uitvoering van het mondelinge gedeelte van de bemiddelingsprocedure – hun standpunten toe te lichten.

Namens de ondernemingsraad zijn verschenen, de heer Wichers Schreur, voorzitter, de heer Smith, waarnemend voorzitter en mw. mr. M. Bosman, raadsvrouw.

De bestuurder, de heer F.J.J. Brouwer, is ter zitting in persoon verschenen, tezamen met de heer A.C.G.M. Hesselmann, hoofd planning & control.

Desgevraagd hebben partijen aangegeven te kunnen instemmen met een verlenging van de 2-maanden-termijn waarbinnen de Kamer het advies behoort uit te brengen.

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

Omvang van het geschil

De omvang van dit geschil wordt bepaald door de vraag of de uitvoering van het Fpu-arrangement binnen het KNMI een afwijkende regeling – KNMI-specifiek Fpu-arrangement – betreft, waarop het instemmingsrecht als bedoeld in artikel 27 WOR van toepassing is en vervolgens of het Fpu-arrangement, zoals deze is aangeboden door het KNMI is aan te merken als een regeling in de zin van artikel 27, eerste lid, onderdeel e, van de WOR.

De ondernemingsraad verzoekt de Kamer om – mocht deze bemiddelingspoging niet tot een compromis leiden – te verklaren dat de bestuurder het besluit inzake het instellen van een extra Fpu-uitkering zoals omschreven in de brief van 16 februari 2004 niet had kunnen nemen zonder instemming van de ondernemingsraad.

De bestuurder op zijn beurt verzoekt de Kamer te verklaren dat er geen sprake is van een afwijkend Fpu-arrangement op instellingsniveau, aangezien gehandeld is conform de circulaire van het ministerie van BZK van respectievelijk 19 december 2003 en 8 april 2004.

Standpunt van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad is van mening dat het door het KNMI op 16 februari 2004 aangeboden Fpu-arrangement een andere is dan die door sociale partners is overeengekomen in het sociaal flankerend beleid sector Rijk, welke geldig is van 1 maart 2004 tot en met 31 december 2007. Volgens de ondernemingsraad dient een dergelijke afwijking, met betrekking tot een regeling voor vervroegd uittreden, ter instemming aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd.

Volgens de ondernemingsraad is de regeling inhoudelijk afwijkend van het Fpu-arrangement zoals opgenomen in het sociaal flankerend beleid, sector Rijk, omdat het enerzijds in de pensioenvergoeding uitgaat boven hetgeen in het sociaal flankerend beleid is vastgesteld en anderzijds een beperktere werkingsduur heeft.

Dit maakt dat er geen sprake is van het reeds geregeld zijn van het onderwerp zoals bedoeld is in artikel 27, derde lid, van de WOR.

De ondernemingsraad stelt dat er sprake is van een regeling welke van toepassing is op een goed te onderscheiden groep werknemers binnen het KNMI, namelijk die werknemers die op 16 februari 2004 57 jaar of ouder waren. Het betreft dus geen individuele aanbiedingen.

Standpunt van de bestuurder

Met betrekking tot het KNMI-specifiek zijn van het (individueel) aangeboden Fpu-arrangement is de bestuurder van oordeel dat er geen sprake is van een afwijking op instellingsniveau, aangezien is gehandeld conform de circulaires van het ministerie van BZK van resp. 19 december 2003 en 8 april 2004. De bestuurder geeft met betrekking tot het feit dat de pensioenvergoeding uitgaat boven hetgeen in het sociaal flankerend beleid is vastgesteld in zijn verweerschrift aan dat dit voor twee medewerkers geldt. In die zin dat het gaat om 50% voortzetting van de pensioenopbouw over 5 jaar in plaats van 4 jaar. De afwijking komt voort uit het feit dat het Fpu-arrangement aan deze medewerkers eerder is aangeboden (d.d. 19 februari 2004) dan dat er een akkoord was bereikt over het sociaal flankerend beleid (eind februari 2004, met ingangsdatum 1 maart 2004). Uit overweging van goed werkgeverschap heeft de bestuurder besloten het oorspronkelijk gedane gunstigere voorstel te honoreren.

Ten aanzien van de looptijd merkt de bestuurder op dat het aanbod gedaan op 16 februari 2004, een tijdelijk karakter heeft om voor 22 maart 2004 zoveel mogelijk duidelijkheid te hebben in verband met het te nemen besluit over de bezuinigingen. In de besluitvorming over de op te heffen functies, was dit belangrijke informatie om de sociale problematiek tot een minimum te beperken. Voornoemde einddatum, betekent niet dat medewerkers na die tijd niet meer kunnen en mogen aangeven gebruik te maken van het Fpu-arrangement. Van afwijking van de termijn in het sociaal flankerend beleid is volgens de bestuurder dus geen sprake.

De bestuurder is verder van mening dat het geen regeling van algemeen belang betreft gericht aan een goed te onderscheiden groep in de zin van artikel 27 WOR, nu de groep niet alle medewerkers van 57 jaar en ouder betreft, maar slechts een selectief aantal medewerkers; zij die binnen de zgn. 0-meting vallen. Buiten de 0-meting vallen de medewerkers van wiens functie het bij voorbaat al duidelijk was dat die zeker niet zullen worden opgeheven en de medewerkers die over voor het KNMI belangrijke en zeer bijzondere kennis beschikken en waarvoor derhalve geen remplaçant aanwezig is. Daarnaast heeft een aantal medewerkers die wel binnen de 0-meting vielen, maar waarvan het duidelijk was dat de reguliere Fpu-regeling beter was dan het arrangement geen aanbod gekregen.

Ter zitting verkregen inlichtingen

De ondernemingsraad licht toe dat hij niet zozeer problemen heeft met de inhoud van de regeling, zeker niet nu er al Fpu-arrangementen zijn afgesloten, maar problemen heeft met de wijze waarop het instrument 'Fpu-arrangement' door de bestuurder is ingezet. De inzet van het Fpu-arrangement als instrument voor

afslanking is besproken met de ondernemingsraad en de ondernemingsraad heeft daar ook mee ingestemd. Echter over de wijze waarop, de invulling van de beleidsruimte die de SOR-regeling (sociaal flankerend beleid, sector Rijk) de ondernemer biedt, is niet met de ondernemingsraad besproken. Al is het maar, omdat naar de mening van de ondernemingsraad de invulling van die beleidsruimte onder het instemmingsrecht van artikel 27 WOR valt.

Zo had de ondernemingsraad graag met de bestuurder gesproken over de termijn waarbinnen medewerkers kenbaar konden maken dat ze gebruik zouden willen maken van het Fpu-arrangement en de vorm waarin dit kenbaar gemaakt had moeten worden (kennisgeving ter inventarisatie of ontslagaanvraag als (juridisch) hard gegeven op basis waarvan verdere besluitvorming kon plaatsvinden), maar ook over de periode waarin de ontslagdatum zou moeten vallen. Voor de ondernemingsraad is dit nu des te meer van belang, omdat hem diverse berichten bereiken van de achterban dat er of geen gebruik is gemaakt van het aanbod omdat de reactie termijn te kort was, of dat er wel gebruik gemaakt is van het aanbod, maar dat de betreffende persoon eigenlijk liever in 2005 in plaats van in 2004 ontslag had genomen, omdat hem dat financieel nogal veel scheelt.

De ondernemingsraad heeft kennis genomen van de inhoud van de (uitvoerings)beslissing via een afschrift van de brief die aan de geselecteerde groep werknemers is verstuurd. De ondernemingsraad heeft de bestuurder vervolgens schriftelijk kenbaar gemaakt wat hij van de handelwijze vond. De bestuurder heeft die reactie in acties omgezet en pas daarna, na het nemen van beslissingen ter uitvoering van die acties, de ondernemingsraad bericht van die acties. De ondernemingsraad ervaart een dergelijke gang van zaken, welke vaker voorkomt, niet als het voeren van overleg. Voor de ondernemingsraad is het belang van de behandeling van het geschil door de Kamer mede gelegen in het bespreekbaar maken van de onderlinge communicatie.

De bestuurder merkt ten eerste op dat er naar zijn mening inhoudelijk gezien geen sprake is geweest van een KNMI specifieke regeling met betrekking tot de Fpu-arrangementen, al is het maar omdat hij daartoe niet bevoegd is. Bestuurder heeft niet anders willen doen dan het geven van uitvoering aan de regelingen zoals die door BZ&K zijn gecommuniceerd. De bestuurder erkent desgevraagd, dat hem in de SOR-regeling bepaalde keuzes zijn gelaten, zoals de bepaling welke werknemers voor een arrangement in aanmerking kunnen komen (0-meting), maar ook wanneer zij daarvoor in aanmerking komen (reageren voor 22 maart 2004 en ontslagdatum in 2004).

Ten aanzien van de wijze van overleg merkt de bestuurder op dat hij altijd openstaat voor en bereid is tot overleg, hetgeen ook met dit onderwerp het geval is geweest. Waar de bestuurder wel enigszins problemen mee heeft is de status die aan het overleg wordt toegekend. Hij heeft het gevoel dat de ondernemingsraad in het kader van overleg al snel meer wil, adviesrecht of instemmingsrecht, dan alleen een (informatief) inhoudelijk overleg. Zo ook met voorliggend onderwerp, de bestuurder heeft hier inhoudelijk met het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad en eventueel ook in een overlegvergadering over willen spreken, maar niet in het kader van het instemmingsrecht.

De ondernemingsraad reageert hierop door aan te geven dat hij graag een meer praktische inslag voor de vorm van overleg zou willen volgen door, als vooraf niet duidelijk is of het een onderwerp is dat onder het advies- of instemmingsrecht valt, inhoudelijk het onderwerp te bespreken “voor zover vereist”. Dan heeft de ondernemingsraad de gelegenheid om zijn visie omtrent het betreffende onderwerp kenbaar te maken en is de bestuurder vrij om te beoordelen wat hij met de opmerkingen van de ondernemingsraad doet. Blijft er verschil van mening bestaan over of het onderwerp al dan niet valt onder het advies- of instemmingsrecht, dan heeft er ten minste al inhoudelijk overleg over plaatsgevonden.

Als voorbeeld van een gemiste kans hieromtrent verwijst de ondernemingsraad naar het onderhavige geschil. Had de bestuurder met de ondernemingsraad overlegd over de uitvoering, dan had de ondernemingsraad kunnen benadrukken het instrument in beginsel toch vooral te zien als een inventarisatiemiddel en niet direct op een ontslagaanvraag van de Fpu-gerechtigde medewerker te willen aansturen. Desgevraagd door de voorzitter naar de reden waarom de bestuurder wel heeft gevraagd om een ontslagaanvraag, licht de bestuurder toe dat een inventarisatie onvoldoende zekerheid biedt om verdere besluiten in de afslankingsprocedure te kunnen nemen. Naar zijn idee kan hij alleen verdergaande maatregelen in de afslanking treffen als hij er zeker van is hoeveel mensen er dit jaar (2004) gebruik gaan maken van het Fpu-arrangement en dat is als zij hun ontslag hebben aangevraagd.

Hetzelfde geldt met betrekking tot de reactietermijn welke oorspronkelijk, in de brief van 16 februari 2004, 3 maart 2004 was en die naar aanleiding van de opmerking die de ondernemingsraad de bestuurder bij brief d.d. 19 februari 2004 heeft doen toekomen, is verlengd tot 22 maart 2004. Was er van te voren overleg geweest, dan was dit wellicht in een keer duidelijk geweest voor de Fpu-gerechtigde medewerkers.

Desgevraagd geeft de ondernemingsraad aan dat hij wellicht in financiële zin nog iets zou kunnen betekenen voor de achttien personen die nu al een Fpu-arrangement hebben afgesproken. Deze mensen zijn min of meer gedwongen om hun ontslag te nemen voor 1 januari 2005 terwijl ze om financiële redenen eigenlijk liever in 2005 ontslag hadden genomen. Op basis van de SOR-regeling dient de ontslagdatum om in aanmerking te komen voor een Fpu-arrangement te vallen voor 1 december 2005. De bestuurder wijkt hiermee dus af van de SOR-regeling en had ook dit met de ondernemingsraad moeten bespreken. De bestuurder weerspreekt de gedwongenheid van het nemen van ontslag in 2004.

Het is een keuze die de werknemer die gebruik wil maken van het Fpu-arrangement zelf kan maken. Wel is het zo dat als de ontslagdatum valt in 2004 degene die het aanbod heeft gekregen voor een Fpu-arrangement gegarandeerd is dat die daar ook gebruik van kan maken. Dat zijn er in totaal twintig geweest. Daarnaast zijn er werknemers, in totaal negen, die het aanbod hebben gekregen en die zelf hebben aangegeven pas in 2005 weg te willen. Voor die werknemers gaat de garantie niet op, omdat daarbij gekeken moet worden of met hun ontslag het gedwongen reorganisatieontslag van een niet Fpu-gerechtigde ambtenaar kan worden voorkomen of dat er een remplaçant beschikbaar is, zodat niet extern hoeft te worden geworven.

De ondernemingsraad merkt op dat de wijze waarop nu inhoudelijk wordt gesproken over de uitvoering van het Fpu-arrangement, de wijze van overleg is die hij graag zou willen met de bestuurder.

De Kamer heeft ter zitting vastgesteld dat er ruimte is voor het bereiken van een minnelijke schikking. De zitting wordt tien minuten geschorst, waarin partijen tot eigen voorstellen kunnen komen voor de oplossing van het geschil.

Na de schorsing wordt de ondernemingsraad het eerst in de gelegenheid gesteld om zijn voorstel te doen. De ondernemingsraad merkt op dat hij het jammer vindt dat er geen overleg heeft plaatsgevonden over de uitvoering van het Fpu-arrangement, echter hij is van mening dat het niet wenselijk is om nog veranderingen aan te brengen in de Fpu-arrangementen die met de individuele medewerkers tot stand zijn gekomen. De ondernemingsraad is dan ook bereid om dit onderwerp, Fpu-arrangementen, hier af te sluiten. Daarnaast stelt de ondernemingsraad voor om samen met de bestuurder (en andere bestuursleden) twee à drie dagen “de hei op te gaan” met als doel te komen tot een goede overlegsfeer en een afspraak over de wijze waarop in de toekomst met elkaar zal worden overlegd.

De bestuurder gaat op dit voorstel van de ondernemingsraad in en stemt in met twee dagen. Hij refereert daarbij aan de constatering van de voorzitter dat in essentie de discussie, die nu tussen hem en de ondernemingsraad staat, neer komt op de vraag waar hij en de ondernemingsraad met elkaar over zouden moeten en praten en op welke wijze.

Beide partijen hebben ter zitting aangegeven, ondanks de geslaagde bemiddeling, een advies van de Kamer te willen omtrent het geschil.

Relevante bepalingen uit de WOR:

Artikel 27, eerste lid

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

a) tot en met d (...);

e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;

f. tot en met l (...);

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

tweede lid (...)

derde lid

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 overeenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

vierde tot en met zesde lid (...).

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 allereerst op dat de Bedrijfscommissie een college is dat op grond van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden bemiddelt en adviseert. Het bepaalde in artikel 36 derde lid in relatie tot artikel 27 WOR is daarbij het uitgangspunt.

Naast de geslaagde bemiddeling met betrekking tot de wijze van overleg, brengt de Kamer op verzoek van beide partijen advies uit over de inhoud van het geschil.

De Kamer dient ten eerste de vraag te beantwoorden of hier sprake is van een besluit tot vaststelling van een KNMI-specifieke regeling waarop het instemmingsrecht van artikel 27 eerste lid, sub e WOR (ontslagbeleid, zoals een regeling voor vervroegde uittreding) van toepassing is.

Onbetwist is dat het betreffende Fpu-arrangement onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden; ontslagbeleid op basis van vervroegde uittreding. Wel betwist is of er sprake is van een besluit genomen door de bestuurder.

Het is de Kamer gebleken dat er een publiekrechtelijke regeling aanwezig is, zoals bedoeld in het derde lid van artikel 27 van de WOR – het sociaal flankerend beleid sector Rijk - waarin het Fpu-arrangement is geregeld. Ter beoordeling of het Fpu-arrangement zoals dit door het KNMI wordt uitgevoerd instemmingsplichtig is onder artikel 27, eerste lid, onderdeel e van de WOR, moet worden beoordeeld of er in zodanige mate van die publiekrechtelijke regeling wordt (en mag worden) afgeweken dat er sprake is van een KNMI-specifieke regeling.

In het derde lid van artikel 27 van de WOR is bepaald dat het instemmingsrecht niet vereist is 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. In beginsel is het Fpu-arrangement, als onderdeel van het sociaal flankerend beleid, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan – op 19 december 2003 in een circulaire van het ministerie van BZK resp. per 1 maart 2004 in het sociaal flankerend beleid voor de sector Rijk (circulaire van het ministerie van BZK d.d. 8 april 2004) – en derhalve een regeling als bedoeld onder het derde lid van artikel 27 WOR.

Om te bepalen of de uitvoering die het KNMI heeft gegeven aan de aanbidding van het Fpu-arrangement per brief d.d. 16 februari 2004 een besluit tot vaststelling

van een KNMI-specifieke regeling is heeft de Kamer een tekstuele, inhoudelijke vergelijking gemaakt tussen voornoemde regelingen. Op basis van deze vergelijking is de Kamer van oordeel dat het aanbod dat het KNMI heeft gedaan bij brief d.d. 17 maart 2004 inhoudelijk gelijk is aan hetgeen het sociaal flankerend beleid, sector Rijk biedt. In voornoemde brief wordt het aanbod dat op 16 februari 2004 is gedaan, voor de medewerkers die dat aanbod hebben gekregen gehandhaafd, omdat dit gunstiger is (maximaal 5 jaar 50% compensatie pensioenopbouw ipv 4 jaar). Het KNMI doet dit uit oogpunt van goed werkgeverschap. De medewerkers die bij schrijven van 17 maart 2004 het aanbod voor het eerst krijgen (zij die binnen de 0-meting vallen en voor wie het Fpu-arrangement nu wel beter is dan de reguliere fpu-regeling), vallen onder het bepaalde in het sociaal flankerend beleid geldend vanaf 1 maart 2004. De Kamer is van mening dat de bestuurder hiermee inhoudelijk niet onjuist heeft gehandeld.

De wijze van uitvoering, de reactietermijn en de periode waarin van het aanbod gebruik gemaakt kan worden zijn in de brief van 16 februari 2004 onhandig geformuleerd door de bestuurder en strikt genomen korter en daarmee afwijkend van die van de circulaire (1 januari 2005). De Kamer is echter van mening dat dit nog niet met zich meebrengt dat de bestuurder de intentie had om een KNMI-specifieke regeling te treffen, getuige ook het feit dat de termijn per brief d.d. 17 maart 2004 is bijgesteld en in overeenstemming is gebracht met de dan van toepassing zijnde SOR-regeling.

Voorgaande resumerend en daarbij in achtnemend hetgeen tijdens de zitting naar voren is gebracht, komt de Kamer tot de conclusie dat de bestuurder de bevoegdheid noch intentie heeft gehad om een KNMI-specifieke regeling te treffen. De bestuurder heeft naar het oordeel van de Kamer geen besluit genomen als bedoeld in artikel 27 eerste lid, onderdeel e van de WOR, nu niet is gebleken dat er sprake is van een van de SOR-regeling afwijkende, KNMI-specifieke regeling.

Nu is gebleken dat er geen sprake is van een van de SOR-regeling afwijkende KNMI-specifieke regeling met betrekking tot de aanbieding van het Fpu-arrangement, komt de Kamer niet meer toe aan de beantwoording van de tweede vraag of het Fpu-arrangement, zoals deze is aangeboden door het KNMI is aan te merken als een regeling in de zin van artikel 27, eerste lid, onderdeel e, van de WOR.

Advies

De Kamer is van oordeel dat de uitvoering van het Fpu-arrangement binnen het KNMI geen afwijkende regeling – KNMI-specifiek Fpu-arrangement – betreft, waarop het instemmingsrecht als bedoeld in artikel 27 WOR van toepassing is.

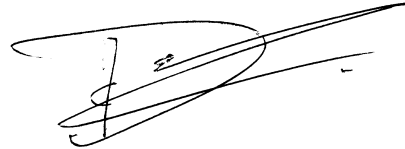
De Kamer adviseert de ondernemingsraad, om zoals tijdens de bemiddeling aangegeven, de procedure tot nietigverklaring van het besluit tot aanbieding van het Fpu-arrangement aan een geselecteerde groep werknemers, niet voort te zetten.

De Kamer adviseert de bestuurder en de ondernemingsraad om gezamenlijk het programma op te stellen voor de twee “heidagen”. Daartoe adviseert de Kamer om in elk geval te bespreken op welke wijze het overleg gevoerd kan worden over onderwerpen waarvan op voorhand niet duidelijk is of het een al dan niet advies- of instemmingsplichtig onderwerp in de zin van de WOR betreft.

Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie, RP 110

Den Haag, d.d. 19 november 2004

De Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie,
namens deze,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' with a horizontal line extending to the right and a vertical line crossing it.

M. Scholtz
Voorzitter

mw. J. Dekker
Secretaris