

Advies

Rolnummer: RP.159

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

belanghebbenden die als uitzendkrachten werkzaam zijn bij de BelastingTelefoon en tevens kandidaat-lid voor de ondernemingsraad van de BelastingTelefoon, hierna te noemen: belanghebbenden, enerzijds

en

de ondernemingsraad van de BelastingTelefoon, hierna te noemen: ondernemingsraad, anderzijds

Verloop van de procedure en inhoud geschil

De ondernemingsraad heeft, overeenkomstig artikel 8, lid 1 van de WOR, een reglement vastgesteld op 26 april 2011. De ondernemingsraad heeft dit reglement, gelet op de aanstaande ondernemingsraadverkiezingen van 1 november 2012, aangepast. Op 30 juli 2012 is het reglement gepubliceerd en op het Regioweb van de BelastingTelefoon geplaatst. In de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 van het aangepaste reglement is bepaald dat twee kiesgroepen zullen worden ingesteld. Eén kiesgroep van tien zetels is voor de vaste medewerkers en één kiesgroep van drie zetels is voor de uitzendkrachten. De ondernemingsraad bestaat aldus in totaal uit 13 leden.

Belanghebbenden en de ondernemingsraad hebben meerdere malen overleg gevoerd over het aangepaste reglement, meer in het bijzonder de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3. Belanghebbenden zijn van mening dat het kiesgroepenstelsel, zoals bedoeld in artikel 9, lid 3 van de WOR, niet op een juiste wijze wordt toegepast. Het is volgens belanghebbenden in strijd met een goede toepassing van de WOR aangezien het gekozen kiesgroepenstelsel niet leidt tot een evenredige samenstelling van de ondernemingsraad.

Het overleg met de ondernemingsraad heeft niet tot het gewenste resultaat geleid voor belanghebbenden. Belanghebbenden hebben om die reden per e-mail van 14 augustus 2012 gericht aan de ondernemingsraad bezwaar gemaakt tegen de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 van het reglement. In voornoemde e-mail hebben belanghebbenden tevens aangekondigd het geschil voor te leggen aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Belanghebbenden hebben de voorkeur uitgesproken voor de verkorte procedure. De ondernemingsraad heeft per e-mail van 15 augustus 2012 gericht aan belanghebbenden laten weten, dat hij niet bereid was om mee te werken aan een verkorte procedure.

Bij brief van 15 augustus 2012 (tevens per e-mail verzonden) hebben belanghebbenden het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR voorgelegd aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Op verzoek van de Bedrijfscommissie voor de Overheid hebben belanghebbenden bij brief van 16 augustus 2012 het (oude) reglement van 26 april 2011 toegezonden.

Behandeling van het geschil

Bij brief van 15 augustus 2012 (tevens per e-mail verzonden) hebben belanghebbenden het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, derde lid, van de WOR voorgelegd aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Het geschil is door de Bedrijfscommissie voor de Overheid ter behandeling doorverwezen naar de Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie (hierna: de Kamer).

De ondernemingsraad heeft bij brief van 10 september 2012 van zijn gemachtigde, de heer mr. L. Sprengers, een verweerschrift ingediend.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 8 oktober 2012 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.

Namens de belanghebbenden zijn verschenen de heer B.J. de Vries en mevrouw M. Batmaz-de Beurs. Namens de ondernemingsraad zijn verschenen de heer C.J. Flipse (voorzitter), de heer W. Sevenhuijsen (secretaris) en de heer mr. L. Sprengers (advocaat). Als belangstellenden waren tijdens de hoorzitting aanwezig mevrouw D.G.M. van Scheppingen (Directie BelastingTelefoon) en de heer mr. J. Pas (Pels Rijcken & Drooglever Fortuijn Advocaten en Notarissen).

Desgevraagd hebben partijen laten weten te kunnen instemmen met een verlenging van de 2-maanden-termijn waarbinnen de Kamer het advies behoort uit te brengen, mits het advies vóór 1 november 2012 beschikbaar zal zijn.

Voorts heeft de ondernemingsraad laten weten het advies niet als bindend te beschouwen.

Omvang van het geschil

Ter beoordeling wordt voorgelegd de vraag of het kiesgroepenstelsel zoals opgenomen in de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 van het reglement van 30 juli 2012 in strijd is met een goede toepassing van de WOR.

Standpunt van belanghebbenden

Belanghebbenden willen meedoen aan de OR-verkiezingen op 1 november 2012. Bij de BelastingTelefoon is een aantal medewerkers werkzaam op basis van een vaste aanstelling bij de BelastingTelefoon en een aantal medewerkers is werkzaam als uitzendkracht. Ongeveer 60% tot 80% van alle medewerkers bij de BelastingTelefoon is werkzaam als uitzendkracht. Uitzendkrachten die werkzaam zijn bij de BelastingTelefoon functioneren feitelijk als volwaardig medewerker. Gelet op de bijzondere samenstelling van het personeelsbestand is in artikel 5, lid 6 van het reglement bepaald, dat uitzendkrachten die gedurende minimaal zes maanden werkzaam zijn bij de BelastingTelefoon verkiesbaar zijn tot lid van de ondernemingsraad.

Belanghebbenden hebben hun bezwaren tegen het reglement van 26 april 2011 ook kenbaar gemaakt. Er is destijds aan belanghebbenden meegedeeld, dat een nieuwe versie zou worden opgesteld en belanghebbenden hebben ervoor gekozen dit af te wachten. Op 13 juni 2012 hebben belanghebbenden voor het eerst aan de ondernemingsraad kenbaar gemaakt dat zij van mening zijn dat het reglement geen juiste uitvoering geeft aan de WOR.

In het reglement van 30 juli 2012 (dat geldt vanaf 1 november 2012) is in de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 bepaald dat twee kiesgroepen zullen worden ingesteld. Eén kiesgroep van tien zetels is voor de vaste medewerkers en één kiesgroep van drie zetels is voor de uitzendkrachten. Belanghebbenden zijn van mening dat deze zetelverdeling niet past bij de opbouw van het personeelsbestand van de BelastingTelefoon. Tevens zijn belanghebbenden van mening dat de twee kiesgroepen niet leiden tot een goede toepassing van de WOR. Belanghebbenden stellen dat leden van de ondernemingsraad gekozen dienen te kunnen worden, ongeacht de aard van de (contractuele) arbeidsrelatie met de BelastingTelefoon. Omdat voornoemde artikelen doorwerken in een aantal andere artikelen van het reglement moeten de artikelen 7, lid 1 en 2, 9 en 10, lid 1 van het reglement eveneens aangepast worden.

In artikel 9, lid 3 van de WOR is bepaald dat het mogelijk is om de in een onderneming werkzame personen geheel of ten dele op te delen in kiesgroepen. Belanghebbenden

benadrukken dat de WOR deze bevoegdheid enkel geeft om een zo representatief mogelijke samenstelling van de ondernemingsraad te bewerkstelligen. Belanghebbenden zijn van mening dat artikel 9, lid 3 van de WOR niet is bedoeld om de inspraak van een grote meerderheid van medewerkers te maximeren tot slechts 3 van de 13 zetels binnen de ondernemingsraad.

Belanghebbenden erkennen, zoals door de ondernemingsraad gesteld, dat uitzendkrachten veelal na 3,5 jaar de onderneming dienen te verlaten. Dit kan tot gevolg hebben dat er verloop ontstaat in de bezetting van de ondernemingsraad. Tegelijkertijd benadrukken belanghebbenden dat ieder gekozen lichaam een zeker verloop kent en dat zal altijd nadelig zijn voor de continuïteit. Dit nadeel voor de ondernemingsraad mag echter niet opwegen tegen het belang van een evenredige vertegenwoordiging in de ondernemingsraad. Bovendien kunnen kiezers zélf de afweging maken om al dan niet te stemmen op een kandidaat waarvan het denkbaar is dat deze de termijn niet zal kunnen volmaken.

De ondernemingsraad heeft aangevoerd dat uitzendkrachten zich ook verkiesbaar kunnen stellen voor de ondernemingsraad van het uitzendbureau waarmee zij een uitzendovereenkomst zijn aangegaan. Belanghebbenden zijn van mening dat besluiten van de ondernemingsraad in gelijke mate van invloed zijn op vaste en flexwerkers. Om die reden is een evenredige zetelverdeling volstrekt redelijk.

Inmiddels is de lijst met kiesgerechtigden en verkiesbare personen gepubliceerd door de ondernemingsraad. Hieruit volgt dat er in totaal 2665 kiesgerechtigde personen zijn. Daarvan hebben 681 (25,5%) medewerkers een vast dienstverband. Deze groep heeft dus volgens het reglement recht op 76,82% van de zetels, oftewel 10 van de 13 zetels.

Standpunt van de ondernemingsraad

Partijen zijn het met elkaar eens dat het van belang is dat binnen een onderneming als de BelastingTelefoon ook de uitzendkrachten worden betrokken bij de medezeggenschap. Aan de wijziging van het reglement waar het nu om gaat, zijn door de ondernemingsraad in nauw overleg met de bestuurder afwegingen vooraf gegaan, die er niet op zijn gericht de positie van de uitzendkrachten te marginaliseren. Het is juist bedoeld om te komen tot een vormgeving van de medezeggenschap die het meest recht doet aan de belangen van zowel vaste medewerkers als uitzendkrachten. Tevens is getracht om het goed functioneren van het medezeggenschapsoverleg zo veel mogelijk te bevorderen.

Praktijkervaringen

De ondernemingsraad is in 2006 gestart met 11 leden: 7 vaste medewerkers en 4 uitzendkrachten. De praktijk heeft uitgewezen dat binnen anderhalf jaar de uitzendkrachten op de OR-plekken waren uitgestroomd. Deze lege plekken werden vervolgens opgevuld door kandidaten met een vast dienstverband die elders nog op de kieslijst stonden. Gevolg hiervan was derhalve dat geen enkele uitzendkracht meer zitting had in de ondernemingsraad. De verkiezingen van 2009 hadden betrekking op 15 zetels: 11 voor vaste medewerkers en 4 voor uitzendkrachten. Ook deze keer is gebleken dat de lijsten met kandidaat-uitzendkrachten leeg waren. Uiteindelijk is het gelukt om via de belangstellingsregistratie nog 2 ondernemingsraadleden afkomstig uit de groep uitzendkrachten aan te trekken.

Binnen de ondernemingsraad wordt gewerkt met een vorm van medezeggenschapsoverleg, dat wordt aangeduid als het participatiemodel. Dit houdt in dat de bestuurder de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium betreft bij de besluitvorming. De ervaring heeft geleerd dat met regelmaat ondernemingsraadleden, in de hoedanigheid van uitzendkracht, de onderneming verlieten waardoor de continuïteit in het overleg met de bestuurder onder druk kwam te staan. Zowel de ondernemingsraad als de bestuurder hebben dit als een probleem ervaren.

Momenteel is een aantal reorganisatieactiviteiten in gang gezet (onder de naam Vernieuwingsagenda), die gevolgen zullen gaan hebben voor de samenstelling van het

personeelbestand. In de komende periode zal – om verschillende redenen – het aantal uitzendkrachten teruglopen en zal het aantal medewerkers met een vast dienstverband toenemen.

Doorgevoerde reglementswijziging

De ondernemingsraad heeft in nauw overleg met de bestuurder het reglement aangepast om in te kunnen spelen op bovengenoemde praktijkervaringen en de aangekondigde reorganisaties. De omvang van de ondernemingsraad is teruggebracht van 15 naar 13 zetels. Achterliggende reden voor deze inkrimping is om ruimte te bieden aan 2 medewerkers, niet ondernemingsraadlid, die op projectbasis kunnen worden ingezet bij 'pilots' (overeenkomstig artikel 2 lid 11 van het reglement). Met de bestuurder zijn afspraken gemaakt dat de inzet van dergelijke projectmedewerkers volledig wordt gefaciliteerd, ook in financiële zin. De ondernemingsraad hecht eraan, zeker nu het aantal ondernemingsraadleden is verkleind, de continuïteit te waarborgen door de inzet van ondernemingsraadleden waarvan grote zekerheid bestaat dat zij de gehele zittingstermijn kunnen participeren. De ondernemingsraad tracht in een zittingsperiode zoveel mogelijk als eenheid te opereren, beleidsdoelstellingen voor het eigen functioneren af te spreken en in het participatief overlegmodel met de bestuurder ook onderwerpen voor de lange termijn op te pakken. De ondernemingsraad is van mening dat het gekozen model zeer goed verdedigbaar is. Er is op een evenwichtige wijze rekening gehouden met alle belangen.

Juridische toetsing

De norm waaraan dit geschil getoetst dient te worden, zijn de artikelen 8, lid 1 en 9, lid 4 van de WOR. Naast circa 700 vaste medewerkers zijn er circa 2000 uitzendkrachten onder de kiesgerechtigde personen. Dit zijn personen die meer dan 6 maanden in de onderneming werkzaam zijn. De wettelijke bepaling die ziet op uitzendkrachten, artikel 1, lid 3 van de WOR, bepaalt dat uitzendkrachten pas na 24 maanden als in de onderneming werkzaam zijn aan te merken. Rekening houdend met de termijnen die in het reglement staan voor actief en passief kiesrecht zou dat erop neer komen, dat pas na 36 maanden een uitzendkracht in de ondernemingsraad gekozen zou kunnen worden. Bij de BelastingTelefoon is ervoor gekozen om voornoemde grens te verlagen naar 6 maanden. Deze keus is gemaakt vanwege de behoefte om het voor grote groepen uitzendkrachten mogelijk te maken het actief en passief kiesrecht uit te oefenen. Indien de wettelijke norm zou zijn gehandhaafd met daarboven een periode die nodig is conform het reglement om actief en passief kiesrecht te hebben, dan zouden er slechts 300 kiesgerechtigde uitzendkrachten zijn.

Bij toetsing aan de norm van de artikelen 8, lid 1 en 9, lid 4 van de WOR dient gekeken te worden wat voor een goede toepassing van de wet bevorderlijk is. Indien de wet strikt gevolgd zou worden dan zou de verhouding tussen vaste medewerkers en uitzendkrachten 700 versus 300 zijn. Het onderhavige geschil tussen de ondernemingsraad en belanghebbenden kan worden gekwalificeerd als een dilemma tussen theorie enerzijds en praktijk anderzijds. Het is niet bevorderlijk voor een goede toepassing van de wet indien er vanwege de toepassing van theoretische uitgangspunten een invulling van het reglement gekozen wordt, waarbij op voorhand te voorspellen is dat dit zal gaan leiden tot lege plekken in de ondernemingsraad vanwege het hoge verloop bij uitzendkrachten. De ondernemingsraad is van mening dat de ervaringen van de afgelopen 6 jaar dienen mee te tellen bij de interpretatie van de vraag wat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet bij de BelastingTelefoon.

Tevens acht de ondernemingsraad van belang dat in goed overleg met de bestuurder is gezocht naar andere, nieuwe middelen en structuren, om de participatie van uitzendkrachten bij de medezeggenschap te bevorderen. De ondernemingsraad heeft er bewust voor gekozen om het aantal ondernemingsraadsleden te verminderen teneinde zo faciliteiten te krijgen voor de inzet van (project-)medewerkers. Zowel de ondernemingsraad als de bestuurder hechten aan een werkwijze waarbij in het overleg per zittingstermijn prioriteiten worden gesteld met betrekking tot te behandelen onderwerpen. Het is daarbij van belang dat de ondernemingsraad voldoende continuïteit biedt om de gemaakte afspraken ook uit te kunnen voeren. Als getalsmatige

evenredigheid het enige criterium is dat wordt gehanteerd bij de uitleg van artikel 9, lid 4 van de WOR, dan is dat een te beperkte uitleg van de vraag wat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR en de vraag of de verschillende groepen personen zo veel mogelijk in de onderneming vertegenwoordigd zijn. De huidige ondernemingsraad heeft unaniem, en na goed overleg met de bestuurder, de voorgestelde reglementswijziging aangenomen. Ook de uitzendkrachten, die ondernemingsraadlid zijn, waren van mening dat dit de meest bevorderlijke wijze is voor een goede toepassing van de WOR.

Ter zitting verkregen inlichtingen

Partijen zijn ter zitting in de gelegenheid gesteld om hun standpunten mondeling toe te lichten, van welke mogelijkheid beiden gebruik hebben gemaakt.

Belanghebbenden, in de persoon van de heer De Vries, lichten aan de hand van een pleitnota het verzoek nader toe. De pleitnota is bij dit advies gevoegd en maakt onderdeel uit van dit advies.

De ondernemingsraad merkt op dat belanghebbenden in hun betoog onbenoemd hebben gelaten dat de ondernemingsraad met de bestuurder afspraken heeft gemaakt om op projectbasis twee medewerkers, zijnde uitzendkrachten, in te zetten die zich tijdelijk kunnen voegen bij de ondernemingsraad. Dat is een belangrijk instrument om de uitzendkrachten te betrekken bij de medezeggenschap. Voorts wordt opgemerkt dat, gelet op de inhoud van artikel 9, lid 4 van de WOR, ook kwaliteit een belangrijk aspect is om te komen tot een goede toepassing van de WOR in de onderneming. Enerzijds geldt het wettelijk, theoretisch kader en anderzijds de praktijk.

De ondernemingsraad merkt voorts op dat de categorie werknemers in de WOR met de meeste medezeggenschapsrechten feitelijk de uitzendkrachten zijn. Enerzijds kan bij het uitzendbureau de medezeggenschap worden uitgeoefend en anderzijds kan een uitzendkracht, na 24 maanden, ook bij de onderneming waar hij gedetacheerd is medezeggenschap uitoefenen. In de praktijk is het voor uitzendkrachten echter vaak moeilijk om bij de inlener te komen tot medezeggenschap vanwege de flexibele aard van de arbeidsrelatie. Indien de wettelijke regeling als bedoeld in artikel 1, lid 3, sub a van de WOR zou worden toegepast dan zou de verhouding zijn 700 (vaste krachten) en 300 (uitzendkrachten). Bij de BelastingTelefoon is ervoor gekozen om, overeenkomstig artikel 6, lid 4 van de WOR, onder het begrip 'in de onderneming werkzame personen' te verstaan personen die gedurende minimaal zes maanden in de onderneming werkzaam zijn. De afgelopen zes jaar is echter gebleken dat dit heeft geleid tot een aantal praktische problemen. Gedurende de eerste periode van drie jaar werden zetels, bestemd voor uitzendkrachten, uiteindelijk bezet door vaste krachten. Gedurende de tweede periode van drie jaar, waarin vier zetels specifiek bestemd waren voor uitzendkrachten, werden uiteindelijk maar twee zetels bezet door uitzendkrachten. Dit is een gegeven dat wordt veroorzaakt door de grote doorstroom bij uitzendkrachten. De ondernemingsraad vraagt zich af of een ondernemingsraad, waarvan de samenstelling sterkt wisselt, wel bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet. Tevens vraagt de ondernemingsraad zich af of – bij sterke wisseling van de bezetting van de zetels – wel wordt toegekomen aan de doelstellingen die een ondernemingsraad bij aanvang van de zittingsduur voor zichzelf formuleert.

De ondernemingsraad heeft, gelet op het in de afgelopen zes jaar geconstateerde probleem van gebrekkige continuïteit en kwaliteit, twee oplossingen voorgesteld. Enerzijds is gekozen voor kiesgroepen, waarbij drie zetels zijn bestemd voor uitzendkrachten. Anderzijds is het totaal aantal zetels teruggebracht van 15 naar 13, zodat op projectbasis een tweetal medewerkers, zijnde uitzendkrachten, kunnen worden ingezet bij 'pilots'. Dit medezeggenschapsmodel is in nauw overleg met de bestuurder tot stand gekomen. Er zijn voorzieningen getroffen die juist een goede toepassing van de WOR moeten bevorderen, door uitzendkrachten op een zo effectief mogelijke manier te betrekken bij de medezeggenschap. Er is bewust niet voor gekozen om de zittingstermijn van de ondernemingsraad te bekorten vanwege het feit dat de centrale ondernemingsraad van de Belastingdienst een zittingstermijn van drie jaar hanteert.

De ondernemingsraad merkt voorts op dat, gelet op de aanstaande organisatorische wijzigingen en samenstelling van het personeelsbestand, het reglement voorafgaand aan de OR-verkiezingen van 2015 zal worden geëvalueerd.

Desgevraagd geeft de ondernemingsraad aan dat in bepaalde gevallen er verschil in belang kan zijn tussen vaste krachten en uitzendkrachten, bijvoorbeeld als het gaat om rechtspositionele regelingen. Ook de rechtsbescherming van uitzendkrachten is over het algemeen minder dan die van vaste krachten. Dat is echter niet de reden geweest om te komen tot een wijziging van het reglement. De voornaamste reden is het borgen van de medezeggenschap van de uitzendkrachten.

De heer De Vries merkt ten aanzien van de projectmedewerkers op dat dit slechts een 'doekje voor het bloeden' is. De projectmedewerker heeft namelijk geen stemrecht en is ook niet gekozen. Bovendien wordt geen enkele garantie gegeven dat de projectmedewerkers daadwerkelijk uitzendkrachten zullen zijn.

De ondernemingsraad benadrukt dat het de oprechte intentie van de ondernemingsraad is om specifiek de uitzendkrachten op projectbasis in te zetten. Er is slechts één uitzondering denkbaar, namelijk indien het een onderwerp betreft, waarbij enkel vaste krachten betrokken zijn.

De Kamer heeft ter zitting vastgesteld dat er geen ruimte is voor het bereiken van een minnelijke schikking.

Relevante artikelen uit de WOR

Artikel 1, lid 3 van de WOR

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:

- a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste 24 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en
- b. degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming.

Artikel 6, lid 3 en 5 van de WOR

3. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de personen die gedurende ten minste een jaar in de onderneming werkzaam zijn geweest.

5. De ondernemingsraad kan in zijn reglement afwijken van hetgeen in het tweede en derde lid van dit artikel ten aanzien van de diensttijd is bepaald indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming.

Artikel 8, lid 1 van de WOR

De ondernemingsraad maakt een reglement waarin de onderwerpen worden geregeld die bij of krachtens deze wet ter regeling aan de ondernemingsraad zijn opgedragen of overgelaten. Het reglement bevat geen bepalingen die in strijd zijn met de wet of die een goede toepassing van deze wet in de weg staan. Alvorens het reglement vast te stellen, stelt de ondernemingsraad de ondernemer in de gelegenheid zijn standpunt kenbaar te maken. De ondernemingsraad verstrekt onverwijld een exemplaar van het vastgestelde reglement van de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.

Artikel 9, lid 3 van de WOR

De ondernemingsraad kan in zijn reglement bepalen, dat voor bepaalde groepen van in de onderneming werkzame personen, dan wel voor bepaalde onderdelen van de onderneming afzonderlijke kandidatenlijsten worden ingediend, ten einde als grondslag te dienen voor de verkiezing door de betrokken personen of onderdelen van een tevens in het reglement te bepalen aantal leden van de ondernemingsraad. Indien de ondernemingsraad van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt, gelden de in het

tweede lid ten aanzien van het indienen van kandidatenlijsten gestelde eisen voor iedere aangewezen groep of ieder aangewezen onderdeel afzonderlijk.

Artikel 9, lid 4 van de WOR

De ondernemingsraad treft, indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming, voorzieningen in zijn reglement opdat de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk in de ondernemingsraad vertegenwoordigd kunnen zijn.

Overwegingen van de Kamer bij haar advies

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

Kernvraag in de onderhavige kwestie is of de ondernemingsraad op juiste wijze toepassing heeft gegeven aan artikel 9, lid 3 en lid 4 van de WOR door in het reglement van 30 juli 2012 in de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 op te nemen, dat er één kiesgroep is van 10 zetels voor de vaste medewerkers en één kiesgroep van 3 zetels voor de uitzendkrachten. Artikel 9, lid 3 van de WOR maakt het mogelijk om de in een onderneming werkzame personen geheel of ten dele op te delen in kiesgroepen. Het reglement wijst de kiesgroepen aan en bepaalt het aantal per kiesgroep te kiezen ondernemingsraadleden. Bij de verdeling van de zetels in de ondernemingsraad over de kiesgroepen dient rekening gehouden te worden met het aantal personen dat tot een bepaalde kiesgroep behoort. Er dient gestreefd te worden naar evenredige vertegenwoordiging van de kiesgroepen. Artikel 9, lid 4 van de WOR legt de ondernemingsraad de verplichting op om, voor zover dit voor een goede toepassing van de WOR bevorderlijk is, in zijn reglement voorzieningen te treffen die bewerkstelligen dat deze representatief is samengesteld.

Belanghebbenden voeren als belangrijkste argument aan dat het gekozen kiesgroepenstelsel getalsmatig niet leidt tot een evenredige vertegenwoordiging. Het leidt niet tot een representatieve vertegenwoordiging van de wijze waarop het personeelsbestand bij de BelastingTelefoon is opgebouwd. Bij de BelastingTelefoon zijn circa 700 medewerkers werkzaam op basis van een vaste aanstelling en circa 2000 medewerkers zijn werkzaam als uitzendkracht.

De ondernemingsraad is van mening dat niet enkel de getalsmatige evenredigheid als doorslaggevend criterium mag gelden. Dat is een te beperkte uitleg van de vraag wat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR. De ondernemingsraad heeft, samenvattend, de volgende argumenten aangevoerd ter onderbouwing van het feit dat reglement is gewijzigd:

- het bevorderen van de continuïteit en kwaliteit van het overleg tussen ondernemingsraad en bestuurder;
- het gewijzigde reglement is tot stand gekomen in nauw overleg met de bestuurder;
- de aangekondigde reorganisaties zullen leiden tot een gewijzigde verhouding tussen vaste medewerkers en uitzendkrachten;
- de huidige ondernemingsraad heeft de reglementswijziging unaniem aangenomen, ook de uitzendkrachten in de ondernemingsraad hebben vóór gestemd;
- de medezeggenschap wordt bevorderd door te werken met medewerkers, zijnde uitzendkrachten, op projectbasis.

De Kamer stelt vast dat de ondernemingsraad – gelet op de ervaringen in de afgelopen zes jaar – legitieme redenen heeft gehad om te kiezen voor het kiesgroepenstelsel. Uitgangspunt bij het kiesgroepenstelsel is vervolgens dat gestreefd dient te worden naar evenredige vertegenwoordiging van de kiesgroepen. Enkel in geval van bijzondere omstandigheden geldt dat niet uitsluitend de getalsmatige evenredigheid als doorslaggevend criterium heeft te gelden (zie ook beschikking van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 februari 1990 (ROR 1990, nr. 3)). De Kamer constateert dat in het onderhavige geval inderdaad sprake is van bijzondere omstandigheden. Zo wordt groot belang gehecht aan de continuïteit van het overleg met

de bestuurder. Het reglement van 30 juli 2012 is tot stand gekomen in nauw overleg met de bestuurder. De zittende ondernemingsraad heeft unaniem vóór dit reglement gestemd. Ook de aangekondigde reorganisatie(s) maken dat er aanleiding is om niet enkel te kijken naar de getalsmatige evenredigheid omdat de samenstelling van het personeelsbestand op korte termijn zal wijzigen.

De Kamer acht de keuze voor het kiesgroepenstelsel op zichzelf legitiem. Er is gezocht naar een balans tussen continuïteit (kwaliteit) en evenredigheid. De Kamer is echter van mening dat – ondanks de bijzondere omstandigheden – de evenredige vertegenwoordiging met tien zetels voor de vaste medewerkers en drie zetels is voor de uitzendkrachten geen recht doet aan samenstelling van het personeelsbestand van de BelastingTelefoon. Bij de verdeling van de zetels voor enerzijds vaste medewerkers en anderzijds uitzendkrachten dient de evenredigheid beter tot uiting te worden gebracht dan nu het geval is.

De Kamer acht het prijzenswaardig dat de ondernemingsraad twee medewerkers, zijnde uitzendkrachten, kan inschakelen voor kortlopende projecten. Maar daarmee is de geconstateerde gebrekkige evenredigheid niet geheeld. De projectmedewerkers hebben bovendien geen stemrecht en zijn ook niet gekozen. De Kamer doet in dit verband dan ook de dringende suggestie om – al dan niet in het reglement – te laten vastleggen, dat voornoemde projectmedewerkers bij voorkeur afkomstig moeten zijn van de kandidatenlijst voor de kiesgroep uitzendkrachten. Voorts zouden de ondernemingsraadleden, zijnde uitzendkrachten, gerechtigd moeten zijn om de betreffende projectmedewerkers aan te wijzen. Op deze wijze wordt zo veel als mogelijk bewerkstelligd dat de uitzendkrachten een rol van betekenis kunnen spelen in de medezeggenschap.

Tot slot merkt de Kamer op dat het traject richting de verkiezingen van 1 november 2012 reeds in volle gang is. Het is niet mogelijk om tijdens het 'spel' de spelregels te veranderen. De verkiezingen zullen plaats moeten vinden overeenkomstig het reglement dat op 30 juli 2012 is gepubliceerd. De Kamer is wél van mening dat voorafgaand aan de eerstvolgende *reguliere* verkiezingen (in 2015) het reglement dient te worden geëvalueerd. In deze evaluatie dient te worden meegenomen het essentiële belang van evenredige vertegenwoordiging bij het kiesgroepenstelsel. Afhankelijk van de samenstelling van het personeelsbestand op dat moment zal daar dan concreet invulling aan moeten worden gegeven die meer dan nu het geval is aansluit bij het wettelijke uitgangspunt.

Advies

De Kamer:

1. kan zich vinden in de stelling van belanghebbenden dat de artikelen 2, lid 3 en 5, lid 3 van het reglement van de ondernemingsraad van 30 juli 2012 strijdig zijn met een goede toepassing van de WOR, meer in het bijzonder artikel 9, leden 3 en 4 van deze wet;
2. adviseert, nu de verkiezingsprocedure voor de verkiezingen van 1 november 2012 in volle gang zijn het reglement op dit punt vóór 1 november 2012 niet te wijzigen;
3. adviseert voorafgaande aan de eerstvolgende reguliere verkiezingen (in 2015) het reglement aan te passen aan de hand van de evaluatie, de wijziging in de personele bezetting zoals deze zich zal hebben voorgedaan en het essentiële belang van evenredige vertegenwoordiging.

Den Haag, 22 oktober 2012

De Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie,
namens deze,



J.W. van Baarle
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 rechtbank, sector kanton, (artikel 36, vierde lid, van de WOR).