

# Advies

**Rolnummer: RP.103**

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

De ondernemingsraad van Penitentiare Inrichtingen Noord-Holland Noord, hierna te noemen : de ondernemingsraad, enerzijds

en

de algemeen directeur van de Penitentiare Inrichtingen Noord-Holland Noord (de onderneming), hierna te noemen : de bestuurder anderzijds.

## **Verloop van de procedure**

Teneinde het verzuim binnen de onderneming terug te dringen is door de bestuurder een regeling betreffende het verzuimbankieren vastgesteld. Deze regeling voorziet in het verstrekken van een bonus (volgens een staffel, vastgelegd in een tabel) aan medewerkers die weinig tot niet ziek zijn geweest gedurende een periode van twaalf maanden.

Het besluit tot vaststellen van deze regeling is op grond van artikel 27, eerste lid, onder c en/of d, WOR ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. Blijkens het door beide partijen ondertekende formulier d.d. 30 september 2002 heeft de ondernemingsraad, alhoewel geen voorstander van het systeem, zijn instemming aan het besluit gegeven.

Na afloop van het eerste jaar verzuimbankieren blijkt dat partijen een verschillende uitleg geven aan het doortellen van ziektedagen bij roostervrij zijn, hetgeen gevolgen heeft voor de hoogte van de toe te kennen bonus.

De ondernemingsraad stelt de toepassing van de regeling aan de orde in het agendaoverleg met de bestuurder, tevens wordt het onderwerp geagendeerd voor de overlegvergadering van 11 september 2003. Duidelijk wordt dat de uitleg van wat een ziektedag is niet expliciet bij de vaststelling van de regeling is besproken tussen partijen.

Ook ten tijde van de overlegvergadering van 9 oktober 2003 komen partijen niet tot overeenstemming.

Bij brief d.d. 24 oktober 2003 deelt de bestuurder aan de ondernemingsraad mede dat hij bij wijze van compromis voorstelt om het aantal verzuimdagen te verhogen van twaalf tot veertien dagen en dat de laatste trede voor toekenning van de verzuimbonus van € 200 wordt toegekend bij een verzuim van tien tot veertien dagen.

Voorts stelt de bestuurder voor om arbitrage te vragen aan de commissie verzuimbankieren (de regeling voorziet in het instellen van deze commissie).

De ondernemingsraad wijst dit compromis af en besluit de Bedrijfscommissie in te schakelen.

### **Behandeling van het geschil**

Bij brief van 15 december 2003, aangevuld bij brief d.d. 6 januari 2004, 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 Rijk en Politie (hierna: de Kamer).

De bestuurder heeft bij schrijven d.d. 2 februari 2004, zijn visie gegeven betreffende het geschil.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 26 februari 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.

Namens de ondernemingsraad zijn verschenen, de heer W. Kruijer (secretaris) en de heer A. Backer (ambtelijk secretaris).

De bestuurder, de heer J.F. van Huet, is ter zitting in persoon verschenen.

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 als bindend te beschouwen.

### **Omvang van het geschil**

Ter beoordeling wordt voorgelegd of bij de vaststelling van ziektedagen in de zin van de regeling verzuimbankieren dienen te worden meegeteld de ziektedagen waarop de medewerker (rooster)vrij is.

### **Standpunt van de ondernemingsraad**

De ondernemingsraad is van mening dat de bestuurder de tussen partijen overeengekomen regeling verzuimbankieren, welke regeling in 2002 op grond van artikel 27, eerste lid onder c en/of d, WOR aan hem is voorgelegd en waarmee destijds door de ondernemingsraad is ingestemd, eenzijdig wenst te wijzigen. Een wijziging van de regeling dient echter eveneens op grond van artikel 27 WOR ter instemming te worden voorgelegd. Voor de versoering van de regeling heeft de ondernemingsraad geen instemming gegeven.

Naar de inhoud meent de ondernemingsraad dat voor de toepassing van de geldende regeling verzuimbankieren alleen mogen worden meegeteld de ziektedagen waarop de medewerker volgens rooster had moeten werken en in geen geval vrije dagen (weekend, roostervrije dagen e.d.). Met andere woorden, de vrije dagen binnen een periode van ziekteverzuim dienen niet te worden meegeteld. Een ziektedag, in de zin van de voorliggende regeling, is een werkdag en geen kalenderdag. Voor de bepaling van de premie moet het aantal contracturen het uitgangspunt zijn en niet een naderhand eenzijdig door de bestuurder gegeven aanvulling. Het door de bestuurder voorgestelde compromis heeft de ondernemingsraad afgewezen, omdat door de ophoging van het aantal dagen van twaalf naar veertien de regeling niet duidelijker wordt en de uitbreiding van de staffel geenszins compensatie is voor doortelling van ziektedagen op (rooster)vrije dagen. Tot slot merkt de ondernemingsraad op dat de in de regeling verzuimbankieren genoemde commissie (nog) niet is ingesteld.

### **Standpunt van de bestuurder**

In het algemeen merkt de bestuurder op dat het verzuimbankieren een instrument is dat wordt ingezet ter beïnvloeding van het verzuimgedrag, aangezien het ziekteverzuim binnen de onderneming te hoog is.

De bestuurder is van mening dat voor de toepassing van de regeling verzuimbankieren bij het begrip ziektedag moet worden uitgegaan van kalenderdag. In het personeelsblad 'De Muskietier' d.d. 28 augustus 2003 geeft de bestuurder aan wat hij verstaat onder ziektedagen in de zin van de regeling verzuimbankieren:

'Enige onduidelijkheid kan ontstaan over het doortellen van ziektedagen tijdens weekenden of roostervrije dagen. Als een personeelslid ziek wordt vóór een weekend of een roostervrije dag en ook na dat weekend of roostervrije dag nog ziek is, dan moet ook het weekend of de roostervrije dag meegeteld worden als ziektedagen.'

Naar de mening van de bestuurder is geen sprake van onduidelijkheid, sinds jaar en dag wordt voor het berekenen van welke termijn dan ook met betrekking tot arbeidsverzuim gerekend met kalenderdagen.

Om de ondernemingsraad te bewegen om toch tot overeenstemming te komen heeft de bestuurder voorgesteld de regeling te verruimen, waardoor meer medewerkers in aanmerking komen voor de bonus. Voorgesteld is de regeling feitelijk te verruimen naar twee werkweken inclusief weekenddagen, ongeacht het aantal roostervrije dagen en andere zaken die van invloed zijn op de werkplanning.

### **Ter zitting verkregen inlichtingen**

Van de zijde van de ondernemingsraad wordt er zitting benadrukt dat het bij verzuim gaat om afwezigheid, terwijl er wel op je wordt gerekend, omdat je had moeten werken. De zieke medewerker die roostervrij is, verzuimt zijn arbeid niet.

Het aantal deeltijdwerkers onder het executieve personeel is groot. De deeltijders bouwen naar rato van het aantal contracturen rechten op. Het is onjuist om de dagen waarop de deeltijder ziek is en waarop hij gewoonlijk of volgens rooster niet zou hebben gewerkt mee te tellen voor de toepassing van de regeling verzuimbankieren. Het ziek zijn op roostervrije dagen vormt bovendien geen belasting voor de organisatie.

Indien een deeltijder zijn bonusbedrag naar rato ontvangt, dient ook zijn arbeidsverzuim te worden gemeten naar de omvang van zijn dienstverband. Ten aanzien van de toekomstige regeling heeft de ondernemingsraad dan ook nadrukkelijk het voorstel gedaan om het aantal verzuimuren te koppelen aan het aantal arbeidsuren van de medewerker.

Van de zijde van de bestuurder wordt opgemerkt dat de onderhavige regeling tot doel strekt om het ziekteverzuim van 14,5% terug te brengen tot een aanvaardbaar percentage (van 8,5% of minder). De mentaliteit moet verbeteren. De regeling betreft de toekenning van een individuele beloning en wordt slechts tijdelijk, gedurende een periode van twee jaar, toegepast. De regeling die per 1 september 2004 in werking zal treden beoogt de toekenning van de individuele bonus te vervangen door een systeem van collectieve beloning: het bespaarde bedrag wordt opnieuw ter beschikking gesteld aan het team, teneinde te benutten voor bijvoorbeeld extra faciliteiten voor opleiding en scholing. De bestuurder wil geen onderscheid tussen roosterwerkers en kantoorpersoneel, medewerkers zijn ziek vanaf het tijdstip waarop zij zich ziekmelden tot het moment van betermelding. Roostervrije dagen en vrije weekenden tellen mee. Ziek is ziek, zij het dat een deeltijder met een 50% dienstverband slechts een maximale bonus van € 500 kan ontvangen.

Desgevraagd door de Commissie deelt de bestuurder mede dat het ziekteverzuim inmiddels is gedaald tot 8,5 à 9%. Dit is overigens te danken aan een pakket van maatregelen, waarvan de onderhavige er één is. Het kortlopend verzuim is fors gedaald, het langdurig verzuim is minder goed te beïnvloeden. De methodiek verdient zich zelf terug, de bonussen worden betaald uit de kostenbesparing. Medewerkers die aanmerking wensen te komen voor de toekenning van de bonus dienen zich aan te melden. 494 (van de in het totaal ca. 1000) medewerkers hebben een bonus ontvangen; hiervan hebben 305 personen geen enkele dag verzuimd. De totale kosten bedragen € 450.000. Indien het arbeidsverzuim onder 8,5 % gaat bedragen, levert het de werkgever een vrijval van middelen op. Op dit moment is sprake van het break-even point.

Desgevraagd door de Commissie geeft de bestuurder aan dat het ziekteverzuimpercentage in de onderhavige organisatie eveneens worden gerelateerd aan een jaar van 365 dagen. Naar de mening van de bestuurder is uitsluitend van belang dat op een consistente wijze wordt geregistreerd. Er wordt gemeten aan de totaliteit en niet aan de arbeidstijd.

Van de zijde van de Commissie wordt opgemerkt dat het begrip (arbeids-)verzuim in de regel wordt gekoppeld aan het begrip arbeid en arbeidsuren en niet aan het totale aantal dagen in een periode.

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

**Relevante bepalingen uit de WOR:**

Artikel 27, eerste lid

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

a tot en met b (...);

c. een belonings- of een functiewaarderingsregeling;

d. een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het  
reïntegratiebeleid;

f tot en met l;

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

**Overige van belang zijnde informatie**

Regeling verzuimbankieren P.I. Noord-Holland Noord overeengekomen op 30  
september 2002, met bijlage:

**TABEL VERZUIMBANKIEREN P.I. NOORD-HOLLAND NOORD**

ARBEIDSVERZUIM(dagen)	BRUTO-BONUS
0 dagen	1000,00
1 t/m 4 dagen	800,00
5 t/m 8 dagen	400,00
9 t/m 12 dagen	200,00
> 12 dagen	0,00

**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 stelt allereerst vast dat het besluit tot het vaststellen van de regeling  
verzuimbankieren in 2002 ter instemming op grond van artikel 27, eerste lid, onder c  
en/of d, WOR aan de ondernemingsraad is voorgelegd en dat de ondernemingsraad  
destijds zijn instemming heeft gegeven aan de regeling zoals die is overeengekomen  
d.d. 30 september 2002 (bijlage A bij het verzoekschrift). Deze procedure is destijds  
dus afgerond.

Wat partijen thans verdeeld houdt is de beantwoording van de vraag of bij de  
toepassing van de overeengekomen regeling moet worden uitgegaan van verzuim  
gekoppeld aan arbeidsdagen dan wel verzuim gekoppeld aan kalenderdagen.

Naar de mening van de ondernemingsraad volgt uit de regeling verzuimbankieren dat  
het moet gaan om verzuim wegens ziekte op dagen waarop de medewerker zou  
hebben gewerkt, dus het verzuimen wegens ziekte op de werkdagen (al dan niet  
volgens rooster) van de betreffende medewerker.

Nu de bestuurder bij de telling wil uitgaan van kalenderdagen, wil hij eigenlijk de  
overeengekomen regeling wijzigen en daarvoor is de instemming van de  
ondernemingsraad op basis van artikel 27 WOR weer nodig, aldus de redenering  
van de raad.

De bestuurder meent daarentegen dat het uitgangspunt van de regeling  
verzuimbankieren is dat het gaat om kalenderdagen. Wijziging van de regeling is niet  
aan de orde.

De Kamer merkt op dat uit de stukken noch uit de ter zitting mondeling verstrekte informatie blijkt dat partijen ten tijde van de totstandkoming van de regeling met elkaar hebben overlegd over wat moet worden verstaan onder ziektedagen in de zin van de regeling verzuimbankieren. Eveneens blijkt niet dat de bestuurder destijds duidelijk heeft gemaakt dat hij kalenderdagen bedoelde. Gelet hierop kan de Kamer uitsluitend uitgaan van de tekst van de regeling.

Naar het oordeel van de Kamer is de redenering van de ondernemingsraad juist. De tabel verzuimbankieren (zie de bijlage bij de regeling d.d. 30 september 2002) spreekt duidelijk over arbeidsverzuim(dagen). Op de roostervrije dagen (voor het executieve personeel) dan wel in het weekend (voor het kantoor personeel) dan wel op de dagen/dagdelen waarop een deeltijder niet werkzaam is, verzuimt de zieke medewerker zijn arbeid niet. Het verzuim is evident gekoppeld aan het verrichten van arbeid en niet aan kalenderdagen.

De kamer voegt hieraan bovendien toe dat het haar onredelijk voorkomt dat één jaar nadat de regeling in werking is getreden alsnog een uitleg wordt gegeven die niet spooft met de tekst van de regeling.

Nu de Kamer niet is gebleken van een door de bestuurder genomen besluit tot wijziging van de regeling verzuimbankieren –inhoudende dat het verzuim voortaan wordt gerelateerd aan kalenderdagen in plaats van arbeidsdagen – welk besluit de instemming van de ondernemingsraad moet hebben, dient de bestuurder uitvoering te geven aan de regeling d.d. 30 september 2002 met in acht neming van het hiervoor overwogene.

#### **Advies**

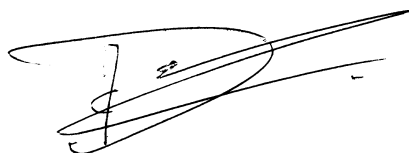
De Kamer spreekt bij wijze van bindend advies uit dat de bestuurder bij de toekenning van de bonus volgens de staffel als opgenomen in de tabel verzuimbankieren dient uit te gaan van verzuimdagen gerelateerd aan de arbeidsdagen van de betreffende medewerker, aangezien de verplichting daartoe is opgenomen in de regeling verzuimbankieren.

Den Haag, d.d. 11 maart 2004

De Bedrijfscommissiekamer voor Rijk en Politie,  
namens deze,



M. Scholtz  
Voorzitter



mw. J. Dekker  
Secretaris