

## De bedrijfscommissie in de praktijk (2)

# ‘Bij bemiddeling zijn er geen

*De bedrijfscommissie, ingesteld door de Sociaal-Economische Raad, bemiddelt en adviseert bij geschillen over medezeggenschap. Wat beweegt ondernemingsraden en directies om hun zaak aan de bedrijfscommissie voor te leggen? En zijn zij tevreden over de afhandeling? Twee praktijkvoorbeelden: een uit de non-profit sector en een uit het bedrijfsleven.*

Door Dorine van Kesteren

**D**e Noord-Brabantse Stichting Prisma, een instelling voor dienstverlening aan mensen met een beperking, wilde flexibeler roosteren en meer rekening houden met de wensen van de medewerkers voor hun vrije tijd. Daarom voerde Prisma in 2011 de jaarurensystematiek (JUS) in. Het personeel zou voortaan niet meer iedere week een vast aantal uren werken, maar een totaal aantal uren op jaarbasis. Over de bijbehorende feestdagencompensatie ontstond wat gedoe tussen de raad van bestuur en de or. Volgens de cao bedroeg de urenvergoeding per erkende feestdag 7,2 uur, terwijl dit voorheen acht uur was. ‘Onze inzet was de feestdagencompensatie te verlagen naar 7,2 uur op het moment dat de JUS werd ingevoerd, conform de cao’, vertelt Leo Platschorre, secretaris van de raad van bestuur. ‘Ook omdat de hogere compensatie ons anderhalf tot twee ton euro extra zou kosten. De or zag de feestdagencompensatie van acht uur echter als een verworven recht.’

Bij Watson Marlow Bredel uit Delden, fabrikant van slangenpompen, speelde een probleem over de bonusregeling voor het perso-

neel. Bij dit bedrijf bestaat de bonus uit een vast en variabel deel: het vaste deel wordt vermeerderd of verminderd met de procentuele winststijging respectievelijk -daling ten opzichte van het jaar ervoor. In 2009 keerde de bedrijfsleiding het vaste deel volledig uit, ondanks de winstdaling ten opzichte van 2008. Bij de uitkering over 2010 wilde de directie de bonus echter niet vermeerderen met de winststijging. Orvoorzitter Mathijs Verlaek: ‘Omdat we in 2009 niet waren gekort, zouden we nu geen winstgerelateerde bonus krijgen. Wij waren het daar niet mee eens. Niet in de laatste plaats omdat dit nooit van tevoren was gecommuniceerd.’

### Evaluatie

Bij Prisma werd afgesproken dat de JUS eind 2011 geëvalueerd zou worden en dat de compensatie tot die tijd acht uur zou blijven. Platschorre: ‘We hadden toen weinig behoefte aan verdere discussie met de or, omdat we middenin een reorganisatie zaten.’ Omdat de evaluatie niet helemaal plaatsvond op de door de or gewenste manier, gaf deze geen instemming aan het besluit van de raad van bestuur om in 2012 de 7,2 uur in te voeren. ‘De evaluatie was gericht op de nieuwe manier van roosteren in het algemeen en niet specifiek op de JUS.’

Maar in onze ogen was dat voldoende’, aldus Platschorre. De impasse duurde een aantal overlegvergaderingen. Toen de or voorstelde de bedrijfscommissie in te schakelen, was Platschorre eerst niet helemaal overtuigd. ‘Ik dacht dat de bedrijfscommissie meer bedoeld is voor conflicten, niet voor een zich voortspele-

**‘Het advies was een compromis te zoeken. Dat hebben we ter plekke gedaan, met succes’**

discussie. Maar dat bleek niet zo te zijn.’ De raad van bestuur en de or brachten de zaak gezamenlijk aan. Van tevoren lieten zij weten het advies van de commissie als bindend te

beschouwen. Het was verhelderend om allebei een eigen stuk met argumenten in te dienen, merkte Platschorre. ‘Tot die tijd waren de standpunten toch wat diffuser, als je terugkijkt in de notulen.’

### Patstelling

Ook bij Watson Marlow was sprake van een patstelling. Op initiatief van de or werd de zaak voorgelegd aan de bedrijfscommissie. Tijdens de bemiddelingszitting in Den Haag oordeelde de commissie dat de directie niet goed had gecommuniceerd, maar de wet- en regelgeving bood haar wel de ruimte om te handelen zoals ze had gedaan. Het advies was een compromis te zoeken. ‘Dat hebben we ter plekke gedaan, met succes. We eindigden ergens in het midden: de helft

### Rectificatie

In het vorige artikel, in OR informatie 12, 2012 stond op pagina 27 de foto van Marco Borsboom en niet van Eric Knopper.

# verliezers'

van de variabele bonus zou worden uitgekeerd.'

In de zaak van Prisma vond de bedrijfscommissie dat als een instelling kiest voor de JUS uit de geldende cao, die dan ook integraal moet worden toegepast. Verlaging van de feestdagencompensatie was dus logisch. Maar dan wel met een overgangsregeling, waarbij de compensatie in twee jaar werd afgebouwd tot 7,2 uur. De commissie stelde ook voor de nieuwe roostersystematiek te evalueren onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. Platschorre: 'Maar dat is er niet van gekomen. De or zei namelijk later: laat de hr-afdeling eerst maar een goede procesbeschrijving maken van het roosteroverleg, dan kijken we over een jaar wel waar we staan.'

## Informeel

De bedrijfscommissie houdt de bemiddelingszitting in het SER-gebouw in Den Haag graag vrij informeel. Platschorre heeft de entourage echter anders ervaren dan een gewone overlegvergadering. 'Hoe goed je ook samenwerkt, je zit daar niet voor de gezelligheid. Je staat toch ineens voor een aan-

**'Stap naar de bedrijfscommissie als bemiddeling ook maar enige kans van slagen heeft.'**

## Achtergrond bedrijfscommissie

De bedrijfscommissies behandelen geschillen tussen bedrijfsleiding en or over de naleving en uitvoering van de WOR. In hun huidige vorm bestaan zij sinds 2010, toen het aantal sectorale bemiddelingsorganen werd teruggebracht van 24 tot 3: een commissie voor de overheid, Markt I voor het commerciële bedrijfsleven en Markt II voor de non-profit sector. De laatste twee zijn ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER). Per zaak wordt er een geschillencommissie samengesteld, die bestaat uit drie (Markt I) en vijf (Markt II) leden uit de bedrijfscommissie. De leden rouleren en zijn afkomstig uit werkgevers- en werknemersorganisaties. Meer informatie: [www.bedrijfscommissie.nl](http://www.bedrijfscommissie.nl).

tal externe deskundigen, waaronder juristen. Maar toen wij konden meepraten over de oplossingsrichting van de commissie, werd het meer een rondetafelgesprek.' Verlaek:

'Toen de commissie haar oordeel had gepresenteerd, verliet zij de zaal. Wij kregen toen de gelegenheid om, met de aanknopingspunten van de commissie, tot overeenstemming te komen. Een plezierige gang van zaken.'

De missie van de bedrijfscommissie is voor een zo praktisch mogelijke oplossing te zorgen, waar partijen echt mee uit de voeten kunnen. Volgens Platschorre zijn zij daarin geslaagd. 'We gingen op een andere manier

het gesprek in en er kwam aan alle kanten beweging.' Verlaek kon duidelijk merken dat bemiddeling het doel was. 'Het advies rond de tafel te gaan zitten, was echter ook inhoudelijk gemotiveerd. De commissie had zich echt in de zaak verdiept.'

## Doorbraak

Een overgangsregeling, een halve bonus erbij: zo ingewikkeld zijn de uiteindelijke oplossingen niet. Had niemand dit van tevoren zelf kunnen bedenken? Verlaek: 'Ook al was er geen verstoorde verhouding, als beide partijen de hakken in het zand zetten, is een onafhankelijke derde nodig om tot een doorbraak te komen.' Platschorre: 'We hebben inderdaad veel energie gestoken in iets wat we zelf ook hadden kunnen bedenken. Aan de andere kant: het heeft wel gezorgd dat we uit de impasse kwamen. Ik zou zeker nog een keer naar de bedrijfscommissie gaan, maar dan moet de zaak wel wat ingewikkelder zijn.'

De bedrijfscommissie was altijd een verplicht station bij WOR-geschillen, maar begin 2013 is het mogelijk direct naar de kantonrechter te gaan. Niet iedere zaak leent zich immers voor bemiddeling. Verlaek en Platschorre adviseren ondernemingsraden en directies altijd naar de bedrijfscommissie te gaan als bemiddeling ook maar enige kans van slagen heeft. Niet alleen omdat dit goedkoper en sneller is, maar ook omdat bemiddeling principieel te verkiezen is. 'Het grote voordeel is dat er dan aan het einde van de rit geen verliezers zijn', aldus Verlaek. Platschorre: 'De procedure bij de kantonrechter wordt op het scherp van de snede gevoerd. Zeker als er ook advocaten bij betrokken zijn. Dat leidt hoe dan ook tot verharding.'



Foto: Dirk Höl