

ADVIES

Advies van het College voor geschillen medezeggenschap Defensie aan de Directeur van de Defensie Materieel Organisatie naar aanleiding van een verzoek om advies inzake een tussen:

het Hoofd van de Dienst eenheid Defensie Materieel Organisatie/Operations (hierna: het HDE)
en
de Medezeggenschapscommissie DMO/Operations (hierna: de MC)

gerezen geschil over de vaststelling van het zetelaantal van de MC.

Aard en inhoud van het geschil

In de aanloop naar de verkiezingen is de vraag over de vaststelling van het zetelaantal voor de MC aan de orde geweest. De MC is van mening dat de organisatiesterkte (O-omvang) van de formatie bepalend is voor de grootte van de MC (in dit geval maximaal negentien zetels), terwijl het HDE er van uit gaat dat de (feitelijke) personeelsomvang (P-omvang) de omvang van de MC (in dit geval maximaal dertien zetels) bepaalt.

Verloop van de procedure

In het reglement van de MC d.d. 02 februari 2012 is opgenomen dat de MC bestaat uit negentien leden, er is dus gerelateerd aan de O-omvang.

Uit de verslagen van de diverse overlegvergaderingen blijkt dat de aanwezige leden tijdens de overlegvergaderingen feitelijk kleiner is en dat het aantal MC-leden terugloopt door krimp in de organisatie (ook de reservelijsten met kandidaten raken uitgeput).

Uit de e-mailwisseling van 15 november 2013 tot en met 21 november 2013 tussen het HDE en/of diens toegevoegde officier, majoor A. Imminga, enerzijds en de verkiezingscommissie, voor deze de heer V.S. Hoenderbos, anderzijds blijkt dat in verband met de op komst zijnde reguliere MC-verkiezingen in de week van 10-12 maart 2014 door het bevoegde gezag wordt uitgegaan van een MC die bestaat uit negen tot en met dertien leden. De verkiezingscommissie heeft dit standpunt onderschreven, maar naderhand blijkt dat de MC daar een andere mening over heeft.

Middels het e-mailbericht van 20 februari 2014 heeft het HDE de verkiezingscommissie van de MC geïnformeerd naar de aanpassing van het reglement aan de huidige situatie.

In het informele overleg Reorganisatie tussen de DMO en de vakorganisaties, dat is gehouden op 16 april 2014, is uitgebreid stilgestaan bij het litigieuze onderwerp. Daarbij hebben de bonden het standpunt gehuldigd dat zij bij de vaststelling van het zetelaantal '...altijd uitgaan van de O-kant ofwel het aantal werkzame personen in een organisatie' (zie agendapunt 2, bladzijde 4, zevende alinea van het verslag d.d. 21 mei 2014, bijlage C bij het verzoekschrift). Voorts wordt besloten dat het onderwerp wordt overlegd aan de MC-OPS (agendapunt 2, bladzijde 5, laatste volzin).

In het stuk inzake de ontwikkelingen bij DMO/Ops d.d. 19 maart 2014 wordt een beeld van de organisatie geschetst, waarbij sprake is van een dalende werkgelegenheid (50% minder in 2019 t.o.v. 2014).

Middels het e-mailbericht van 08 april 2014 doet het HDE het voorstel aan de MC om voor wat betreft het zetelaantal uit te gaan van minimaal negen en maximaal dertien leden en dat daarnaast een reservepool wordt gecreëerd, bestaande uit zes leden. In een af te sluiten convenant kan invulling worden gegeven aan de faciliteiten van MC inclusief de reserveleden.

In de overlegvergaderingen van 10 maart 2014 en 05 juni 2014 zet het HDE uiteen dat het uitgangspunt O=P=F niet langer houdbaar is voor een organisatie als de DMO/Ops (agentschap, de vulling wordt bepaald door bedrijfsmatige noodzaak en financiële ruimte). Middels het verzoekschrift d.d. 23 juni 2014 vraagt het HDE het College om bemiddeling en advies met betrekking tot het verschil in interpretatie van het artikel 10 BMD. De standpunten van beide partijen zijn in deze brief verwoord.

Standpunt van partijen

Standpunt van het HDE

Het HDE is van mening dat voor de vaststelling van het zetelaantal moet worden uitgegaan van de P-omvang. Die P-omvang is ten tijde van het organiseren van de verkiezingen rond 1825 medewerkers. De O-omvang is ca. 2580 arbeidsplaatsen. Het HDE zet uiteen dat de kwaliteit van de medezeggenschap belangrijker is dan de kwantiteit en in verband met die kwaliteit wordt bij de DMO/Ops een ruimhartig faciliteitenbeleid gehanteerd. Bij de andere organisaties is het zo dat de O-omvang en de P-omvang rechtstreeks aan elkaar gelieerd zijn en elkaar dus benaderen. De DMO/Ops is een agentschap waarbij de P-omvang binnen de formatie is afgestemd op het werkaanbod. Gelet op de toekomstige ontwikkelingen (doelmatigheidsindicatoren, technologische vernieuwing, taakstellingen, vraagstellingen en outsourcing) zal de P-omvang in de komende vijf jaren alleen maar verder afnemen (naar verwachting in 2019 met 50% ten opzichte van 2014). Er is dus geen sprake van een tijdelijke dip, er is evenmin sprake van ca. 750 vacatures die op korte termijn vervuld gaan worden.

Gelet op het BMD is de rode draad dat de medezeggenschap is ingericht om de belangen van de werknemers die er feitelijk zijn te behartigen. Vanuit dit perspectief is het moeilijk voor te stellen dat het BMD heeft bedoeld dat de eenheid zes extra MC-leden moet hebben om de belangen van blijvend lege functie- of arbeidsplaatsen te behartigen.

Tot slot wijst het HDE er op dat hij een voorstel aan de MC heeft gedaan om uit de impasse te komen, zie het e-mailbericht van 08 april 2014 (bijlage D bij het verzoekschrift).

Standpunt van de MC

Uit de brief d.d. 23 juni 2014 van het HDE aan het College blijkt dat de MC van mening is dat voor de vaststelling van het zetelaantal het formatie- en bezettingsoverzicht d.d. 01 oktober 2013 van DMO/Ops bepalend is voor de verkiezingen van maart 2014. Uit dit overzicht blijkt dat op 01 oktober 2013 de eenheid beschikt over 2578 actieve arbeidsplaatsen, waarvan 1827 bezet en 751 vacatures. Gelet op het bepaalde in artikel 10, eerste en tweede lid, BMD en artikel 2, tweede lid, van de MC-reglement, dient de MC uit negentien leden te bestaan. Verder wijst de MC er op dat de span of control voor de leden van de MC zich richt op een volledig gevulde organisatie. Daarbij moeten ook de vacatures worden meegenomen, want die staan er immers met de intentie van vulling. Indien dit laatste anders is, had het HDE dit punt moeten aanmelden als onderwerp van overleg.

Tot slot merkt de MC op dat het werkpakket van de MC, gelet op de veelheid van te behandelen onderwerpen (outsourcing, vele projecten en reorganisatie), veelomvattend is en dat het aantal van dertien MC-leden nauwelijks afdoende is. Het HDE vraagt de MC te participeren in vele, werkgroepen, divers van opzet. Er is kortom sprake van een hoge werkbelasting van de MC-leden.

Weliswaar is het zo dat het aantal MC-leden feitelijk minder is dan waarop de MC reglementair recht heeft, maar die vacatures kunnen weer worden gevuld door het houden van tussentijdse verkiezingen.

Behandeling ter zitting

Partijen zijn in de gelegenheid gesteld hun standpunten nader toe te lichten op de zitting van 23 september 2014. Van deze behandeling ter zitting is een verslag gemaakt, dat hier als ingelast dient te worden beschouwd.

Overwegingen van het College

Casus

Partijen vragen om advies ten aanzien van de interpretatie van artikel 10 BMD in relatie tot artikel 2, tweede lid, van het reglement van de MC. Voor de uitleg van deze bepalingen zijn ook relevant de artikelen 1, eerste lid sub c, 3, eerste lid, en 17, derde lid, BMD.

Beoordeling

In artikel 1, eerste lid onder c, BMD is gedefinieerd wat wordt verstaan onder 'werknemer' in de zin van het BMD. Het gaat om: 1) militairen in werkelijke dienst 2) ambtenaren en 3) onder bepaalde voorwaarden ook gedetacheerden. Het gaat dus om drie categorieën van medewerkers die een arbeidsrelatie, gebaseerd op een bepaalde rechtspositieregeling, met Defensie hebben.

In artikel 3, eerste lid, BMD staat de instellingsplicht beschreven. De MC wordt ingesteld bij de diensteenheid ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de bij de diensteenheid werkzame personen.

In artikel 10, eerste lid, BMD is bepaald dat de leden van een MC worden gekozen door de bij de diensteenheid werkzame personen en wel uit hun midden. Verder worden de voorwaarden voor actief en passief kiesrecht genoemd. Kiesgerechtigd zijn werknemers vanaf het moment dat zij bij Defensie werkzaam zijn. Verkiesbaar zijn werknemers die op het moment van de verkiezingen ten minste zes maanden bij Defensie werkzaam zijn.

Het tweede lid van artikel 10 BMD bepaalt de omvang van de MC. Ingevolge de bepaling lid 1 sub c bestaat een MC met 500 tot 2000 werknemers uit ten minste negen en ten hoogste dertien leden. Een mogelijkheid om hiervan af te wijken is in het BMD niet opgenomen.

Uit voornoemde artikelen, die men in hun onderlinge samenhang moet lezen, kan worden afgeleid dat voor de toepassing van het BMD - voor wat betreft de omvang van de MC en de verkiezingsvraagstukken - het aantal werkzame personen (op de peildatum) bepalend is.

Op de hoorzitting is door de partijen onderkend dat tussen de O-omvang en de P-omvang doorgaans geen groot verschil is, in ieder geval niet zodanig dat dit zou leiden tot een ander zetelaantal voor de MC. Hierdoor wordt in veel gevallen de O-omvang als uitgangspunt voor de bepaling van de omvang van de MC gehanteerd.

Conclusie:

Uit het vorenstaande kan worden afgeleid, dat ter vaststelling van de omvang van de MC, het aantal op de peildatum bij de dienst werkzame personen het uitgangspunt is.

Het College is bekend met het feit dat doorgaans binnen de verschillende Defensieonderdelen ervan uit wordt gegaan dat de O-omvang een reëel beeld schetst van de daadwerkelijke personele sterkte. Op de hoorzitting is dit door partijen onderkend. Hierdoor is de O-omvang als uitgangspunt gehanteerd voor de bepaling van het aantal leden van een MC. Echter, in dit geval wijkt de personele sterkte zodanig af van de O-omvang dat het niet meer als redelijk uitgangspunt kan worden gehanteerd. Daarnaast is het het College gebleken dat de personele sterkte van Operations in de nabije toekomst tijdens de zittingsperiode zeker niet zal groeien. Nu blijkt dat het aantal werkzame medewerkers op de peildatum beduidend onder de grens van 2000 medewerkers zat - immers op de peildatum waren er, zo is op de hoorzitting gebleken, 1868 kiesgerechtigde medewerkers -, is het College van mening dat in dit specifieke geval niet langer de O-omvang als uitgangspunt voor de bepaling van de MC kan worden gehanteerd. In deze casus dient, naar het oordeel van het College te worden uitgegaan van het aantal

werkzame medewerkers binnen DMO/Ops. Op grond van het hieromtrent gestelde in het BMD leidt dit tot een maximale MC omvang van 13 leden.

Vervolgens merkt het College op, dat in het reglement van de MC is opgenomen dat de MC bestaat uit negentien leden, omdat deze is gerelateerd aan de O-omvang. Deze bepaling moet buiten toepassing blijven omdat in het deze specifieke casus niet toepasbaar is. Verwezen wordt naar artikel 17, derde lid, BMD.

Advies:

Het College adviseert dat de MC artikel 2, tweede lid, van haar reglement aanpast aan het BMD.

Schikkingsmogelijkheden

De MC geeft aan dat zij een zware werkbelasting ervaart, zij noemt vele onderwerpen die haar aandacht behoeven. Allereerst zal de MC zelf haar prioriteiten moeten vaststellen, zodat voor elk onderwerp vaststaat of de MC, en zo ja met welke intensiteit, een onderwerp in aanmerking neemt voor behandeling.

Verder wordt er op gewezen dat het BMD voorziet in de instelling van werkgroepen, die bestaan uit werknemers uit de diensteenheid, onder voorzitterschap van een MC-lid. Geadviseerd wordt om ruimhartig gebruik te maken van deze mogelijkheid. De werkgroepleden kunnen een beroep doen op de faciliteitenregeling ex artikel 20 BMD.

Advies:

Het College adviseert de Directeur Defensie Materieel Organisatie te beslissen dat in deze specifieke casus de personele sterkte als uitgangspunt voor de bepaling van de MC wordt gehanteerd.

14 oktober 2014