

Antwoord op de vraag gesteld door

Ambulancezorg Nederland, namens UMCG Ambulancezorg,
hierna te noemen de werkgever, enerzijds

en

FNV (Zorg en Welzijn) en
CNV (Zorg & Welzijn) anderzijds,
hierna gezamenlijk te noemen: de vakbonden

van

Evert Verhulp,
ombudsman als bedoeld in art. 1.6 van de cao sector Ambulancezorg (verder: de cao)

Inleiding:

Bij mail van 29 november 2021 heeft mevrouw M. Walma, namens partijen bij de cao gezamenlijk, om antwoord op een vraag gevraagd. In dat bericht is de vraag als volgt geformuleerd:

In het reglement urenaldi van UMCG Ambulancezorg wordt gewerkt met plus- en minuren. Inmiddels zijn er berichten dat ook andere werkgevers werken met plus- en minuren bij het inroosteren. De vraag is of de cao-ambulancezorg het werken met plus- en minuren toestaat. Naar de mening van FNV en CNV niet; naar de mening van UMCG Ambulancezorg en AZN wel.

Bij mail van 2 december 2021 heeft de heer De Beus namens de vakbonden een nadere toelichting op het standpunt gegeven, op 16 december 2021 heeft mevrouw Walma de toelichting op het standpunt namens de werkgever verzonden met de aankondiging dat een nadere toelichting zou volgen. Deze is op 21 december 2021 gezonden. Op 26 december 2021 en op 3 januari 2022 heb ik alle stukken over en weer naar ieder der partijen gezonden met het verzoek te laten weten of die stukken aanleiding geven tot een nadere reactie. Volgens hebben partijen ook de stukken met elkaar gewisseld.

Het betreft de volgende stukken:

Van de werkgever: Een notitie van 16 december 2021 met als bijlage een advies van mr. Boelens (Capra advocaten, gedateerd 9 november 2021), dit stuk is in ieder geval per mail van 4 januari 2022 aan de vakbonden gezonden,

Van de vakbonden: Een ongedateerde notitie van de heren De Beus en Dons met als titel: Motivering FNV en CNV in de kwestie over het reglement urenaldi van UMCG ambulancezorg, voorzien van 5 bijlagen (aan mij gezonden per mail van 2 december 2021 door de heer De Beus). Dit stuk met bijlagen is (in ieder geval) aan de werkgeversvereniging gezonden bij mail van 26 december 2021.

Om verdere inlichtingen te krijgen heb ik een nadere afspraak gemaakt om de zaak te bespreken. Deze bespreking vond per teams plaats op maandag 28 februari 2022. Daarbij waren aanwezig de heren De Beus (FNV) en Dons (CNV), Benthem en Verrijp (UMCG Ambulancezorg) alsmede mevrouw Walma (AZN) en ondergetekende.

De vraag en de relevante bepalingen in de cao:

De kern van het verschil van mening is het antwoord op de vraag of de cao de ruimte biedt, en zo ja, in welke mate, om het aantal door de werknemers te werken uren te variëren mede afhankelijk van de behoefte aan inzet.

Ik merk op dat de laatst bekende cao Ambulancezorg een looptijd heeft tot 30 juni 2021, zodat deze thans is verstreken. Voor het beantwoorden van deze vraag zijn de volgende bepalingen uit die cao relevant:

De aanhef van art. 6 luidt: *“Voltijd”*: en art. 6.1 lid 1 van de cao luidt:

“De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt, berekend over de duur van het basisdienstrooster dat geen aanwezigheidsdiensten bevat, gemiddeld 36 uur per week.

Art. 6.3 lid 4 van de cao luidt:

“De werkgever stelt tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vast. Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering.”

Art. 4.11 lid 1 van de cao luidt:

Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid heeft verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voorzover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden.

Feiten:

De werkgever heeft op 1 oktober 2021 een reglement urensaldi, waarmee de ondernemingsraad heeft ingestemd, ingevoerd. Kort samengevat is het doel van het reglement te voorkomen dat werknemers over een periode van een half jaar te veel of te weinig uren werken en dus een tekort of een tegoed aan uren opbouwen. Daarom voorziet het reglement in interventies om te voorkomen dat dergelijke verschillen tussen gewerkte uren en het aantal overeengekomen werkuren ontstaan. In het reglement is bepaald dat eens per half jaar uitbetaling plaatsvindt van de plusuren, voor zover het saldo van de gewerkte uren de individuele arbeidsduur overstijgt.

Standpunten van partijen:

De werkgever stelt zich op het standpunt dat nu de cao bepaalt dat de voltijds arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week bedraagt, de cao niet aan een regeling in de weg staat die werknemer en werkgever de ruimte biedt om het aantal te werken uren per week te variëren. De werkgever meent dat een periode van zes maanden een redelijke termijn is om te bezien of sprake is van min- of plusuren.

De vakbonden stellen zich op het standpunt dat de cao de ruimte wel biedt om die uren te variëren, maar dat dat slechts kan (i) op verzoek van de werknemer, of, (ii) indien de werkgever in een periode van 28 dagen niet voldoende arbeid kan aanbieden zodat de werknemer over die periode minuren opbouwt, dat die minuren uiterlijk in het eerstvolgende rooster moeten worden gecompenseerd bij gebreke waarvan die minuren komen te vervallen.

De werkgever wijst er op dat het systeem van roosteren zo geschiedt dat de werknemer eerst aangeeft welke diensten hij wil worden ingeroosterd. Daarna wordt onderling door de werknemer en zijn collega's gekeken welke diensten dubbel zijn geboekt of niet voorzien zijn, en wordt het rooster daarop onderling aangepast. Op deze wijze wordt ongeveer 85% van de werktijd door de werknemers zelf ingeroosterd. Vervolgens stelt de werkgever de roosters vast, zoveel mogelijk met inachtneming van de door de werknemer aangegeven voorkeuren, waarbij dus ongeveer 15% van de arbeidsuren door de werkgever wordt geroosterd. De vakbonden betwisten deze werkwijze niet.

De werkgever wijst er op dat het dus mogelijk is dat werknemers zich een paar dagen of weken voor meer diensten (laten) inroosteren dan de overeengekomen te werken uren per week en op die manier uren kunnen sparen om een latere week minder uren te werken. De bonden hebben tegen de op deze wijze op te bouwen plus- en minuren geen bezwaar.

Het bezwaar van de bonden richt zich niet tegen het variëren van het aantal te werken uren op zich maar tegen het -in mijn woorden- afwentelen van het werkgeversrisico van onvoldoende arbeid op de werknemers. De bonden stellen dat door een relatief overschot aan chauffeurs ten opzichte van ambulanceverpleegkundigen sommige diensten uitvallen. De chauffeurs kunnen daardoor niet altijd tenminste het overeengekomen aantal uren per week werken. De bonden menen dat indien een werknemer om deze reden niet voldoende uren kan werken, het niet past om van die werknemer te verlangen dat hij die minuren later alsnog werkt. De bonden wijzen op het systeem van art. 7:628 BW, waarmee deze werkwijze in strijd zou zijn.

Mijn antwoord:

Naar mijn oordeel staat de cao een systeem van het 'sparen' van plus- en minuren toe, nu de cao duidelijk spreekt over een gemiddeld per week te werken aantal uren. Dat betekent dat de tekst van de cao er uitdrukking aan geeft dat de werkgever de ruimte heeft om meer of minder uren dan het aantal overeengekomen uren per week voor een werknemer in te roosteren. Ik wijs er op dat een andere opvatting, mede gelet op de systematiek van de cao, waarin van roosters wordt uitgegaan, ook tot problemen in de bedrijfsvoering kan leiden. In art. 6.3 lid 4 cao is het belang van een efficiënte bedrijfsvoering met name genoemd, hetgeen mijn opvatting ondersteunt. Het lijkt me ook ongerijmd dat, indien de werknemer dat wenst, wel min- en plusuren kunnen worden opgebouwd, maar indien het belang van de werkgever dat vergt, die ruimte niet zou bestaan. Ik stel dus vast dat de cao de ruimte biedt om met plus- en minuren te werken.

Over de omvang van het aantal op te bouwen plus- en minuren zwijgt de cao. Uiteraard dient de werkgever te voorkomen dat het om aanzienlijke aantallen gaat, hetgeen volgt uit

het vereiste dat de werkgever zich als goed werkgever dient te gedragen (zie het bepaalde in art. 2.1 lid van 1 van de cao, dat gelijklopend aan art. 7:611 BW is). Als werkgever en werknemer het met elkaar eens zijn over het aantal op te bouwen plus- of minuren zie ik in het ontbreken van een specifieke regeling in de cao ook geen bezwaar en geldt de hiervoor aangegeven beperking ook niet of in mindere mate. Wel bezwaarlijk kan het zijn als door een gebrek aan voldoende arbeid de werknemer een aanzienlijk aantal minuren opbouwt en hij zou kunnen worden gedwongen om die minuren in een kortere periode daarna weer in te halen, waardoor zijn werkweek het overeengekomen gemiddelde van 36 uur langduriger en ruim zou overschrijden. Duidelijk is geworden is dat daarvan in het geval dat mij is voorgelegd geen sprake van is. Daarbij acht ik van belang dat in het reglement is opgenomen: *“Als werkgever dienen wij ervoor te zorgen dat je voldoende uren werkt en jezelf voldoende uren (kan) inplannen.”* De werkgever verplicht zich daarmee te voorkomen dat het werkgeversrisico van onvoldoende arbeid op de werknemers wordt afgewenteld.

Dan is de vraag over welke termijn die plus- en minuren kunnen worden berekend en na welke periode eventuele minuren vervallen. De bonden stellen dat uit (het systeem van) de cao voortvloeit dat minuren in het eerstvolgende rooster dienen worden gecompenseerd door plusuren en indien dat niet gebeurt, deze minuren dienen te vervallen. Het gaat dan om een termijn van 28 dagen volgend op het rooster waarin de minuren zijn ontstaan. De bonden sluiten voor deze termijn aan bij het bepaalde in art. 6.3 lid 4 van de cao. De werkgever meent dat uit die bepaling of andere bepalingen uit de cao de stelling van de bonden niet volgt. Ik ben dat met de werkgever eens. In de cao is niet geregeld over welke periode het gemiddeld aantal overeengekomen te werken uren dient te worden berekend. Dat betekent dat, aan de hand van goed werkgeverschap, een redelijke termijn voor het bepalen van dat gemiddeld aantal per week gewerkte uren moet worden vastgesteld. Dat de werkgever die termijn op (ruim) zes keer een roosterperiode van 28 dagen (te weten een half jaar) heeft vastgesteld, is, omdat de ondernemingsraad met die termijn heeft ingestemd, niet onredelijk.

Ik hecht er aan om op te merken dat werkgever art. 4.11 van de cao zo toepast dat indien een werknemer in een week meer dan het overeengekomen aantal uren buiten het rooster werkt, deze werknemer kwalificeert voor de overwerktoeslag over die uren, ongeacht of deze werknemer in eerdere weken of maanden minuren heeft opgebouwd. Deze toepassing lijkt me in overeenstemming met de cao. Nu op deze wijze recht wordt gedaan aan het bepaalde in art. 4.11 van de cao, kan ook daarin geen argument gevonden worden om het reglement urensaldi niet in overeenstemming met de cao te achten. Dat laat onverlet dat indien een werknemer binnen het dienstrooster in een week meer dan het aantal overeengekomen uren werkt, hij de overwerktoeslag niet ontvangt.

Kortom:

De cao biedt de ruimte de inzet van uren van de werknemers te variëren, ook afhankelijk van de behoefte van de werkgever, waarbij de grenzen van die ruimte niet in de cao zijn gegeven en dus moeten worden bepaald aan de hand van eisen van het goed werkgeverschap als bedoeld in art. 2.1 lid 1 van de cao.

Evert Verhulp
11 maart 2022