

I. Verschijnsel medezeggenschap

Overlegklimaat

Medezeggenschap is een belangrijk en niet meer weg te denken maatschappelijk verschijnsel in de Nederlandse samenleving. Het is een voorbeeld van de Nederlandse cultuur die gericht is op het in overleg komen tot consensus. Buitenlanders valt op dat Nederland een vergaderland is.

De arbeidsverhoudingen, de verhoudingen tussen werkgevers en vakbonden, zijn vrij harmonieus. Stakingen en andere acties zijn uitzondering. De verantwoordelijkheid voor de economische ontwikkeling, voor de arbeidsverhoudingen en voor het sociale beleid wordt gedeeld door de organisaties van werkgevers en werknemers met de regering. De laatste jaren werd dat model internationaal bekend als het 'poldermodel'. In die traditie past de instelling van medezeggenschapsorganen. Daarin nemen de gekozen vertegenwoordigers van de werknemers een medeverantwoordelijkheid voor het functioneren van de eigen organisatie.

Geschiedenis

Medezeggenschap kent een lange geschiedenis. Al in 1878 ontstond de eerste ondernemingsraad. De eerste ondernemingsraden werden opgericht door sociaal voelende ondernemers. Pas na de Tweede Wereldoorlog, in 1950, werd de eerste Wet op de ondernemingsraden (WOR) vastgesteld. Deze wet gold nog alleen voor industriële bedrijven. Ondernemingsraden vergaderden onder voorzitterschap van de directeur en hadden geen eigen bevoegdheden. Daar kwam in de jaren zeventig van de vorige eeuw verandering in.

Vanaf 1979 zijn ondernemingsraden verzelfstandigd en beschikken ze over eigen bevoegdheden. En steeds meer bedrijven zijn onder de werkingssfeer van de WOR gebracht. Alle private ondernemingen en alle non-profit-organisaties (bijvoorbeeld ziekenhuizen, bibliotheken en welzijnsinstellingen) moeten ondernemingsraden instellen. Er zijn naar schatting bijna 19.000 ondernemingsraden en ruim twee duizend andere soorten medezeggenschapsorganen. Als we aannemen dat zij gemiddeld negen leden hebben, zijn er ten minste 180.000 mensen in de medezeggenschap actief. Dat betekent dat er meer burgers actief zijn in medezeggenschapsorganen dan in politieke partijen.

Medezeggenschap bij overheid

De overheid heeft lang een eigen weg gevolgd in de medezeggenschap. De reden hiervoor lag in de bijzondere status van ambtenaren. Ambtenaren werken voor het politiek bestuur. Dat bestuur moet zich verantwoorden aan de gekozen volksvertegenwoordi-

gingen. Bij die volksvertegenwoordigingen ligt het zogenaamde budgetrecht: zij bepalen door begrotingen vast te stellen wat er met de publieke middelen moet gebeuren. Dat beperkt de onderhandelingsvrijheid van het bestuur over de arbeidsvoorwaarden. Die klassieke opvatting over de bijzondere rechtspositie van ambtenaren is vanaf de jaren tachtig veranderd. Tegenwoordig is het uitgangspunt dat ambtenaren gewone werknemers zijn en dus zo veel mogelijk dezelfde rechtspositie moeten hebben. Alleen als de bijzondere aard van de ambtelijke functie daartoe dwingt, bestaan er nog eigen rechtspositionele regels. Lang kenden overheden eigen vormen van medezeggenschap, maar sinds 1995 vallen overheden ook onder de WOR.

Medezeggenschap bij posten

De WOR geldt alleen voor in Nederland gevestigde organisaties. Op de posten is de WOR dus niet van toepassing. Bij de invoering van de WOR bij de overheid werd echter besloten om ook op de posten een volwaardige vorm van medezeggenschap in te voeren: postraden op de grotere posten en personeelsvergaderingen op de kleinere posten. Dit werd geregeld bij de Medezeggenschapsregeling posten van mei 1997. Naar aanleiding van de Postradenconferentie van november 2001 werd besloten die regeling te moderniseren. Dat resulteerde op 27 juni 2003 in de vaststelling van de nieuwe Medezeggenschapsregeling posten BZ.

2. Actoren

In de eerste paragraaf van de Medezeggenschapsregeling posten BZ van 27 juni 2003 worden de begrippen die in de regeling worden gebruikt gedefinieerd. De meeste definities spreken voor zichzelf en hoeven verder niet toegelicht te worden.

Medewerkers

Op elke post werken medewerkers. Het is de vraag of er genoeg zijn om een postraad te moeten instellen. Die plicht ontstaat zodra er in de regel 35 personen werkzaam zijn. Het gaat om een gemiddelde personeelsomvang, zodat er enige continuïteit in de medezeggenschap is. Anders zou een post elke keer dat ze onder dat aantal zakt geen postraad hoeven te hebben, en elke keer dat het aantal weer boven de 35 stijgt wel.

Dus moet voor elke post bepaald worden wie meetellen als medewerker.

Daar worden de volgende groepen toe gerekend:

- alle uitgezonden ambtenaren van de Dienst Buitenlandse Zaken (de DBZ) met uitzondering van de chef de poste;
- alle lokaal op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst genomen medewerkers;
- alle gedetacheerde dan wel toegevoegde werknemers van andere ministeries, de Nederlandse Antillen of van een andere instelling.

De omvang van het dienstverband (deeltijd of voltijd) maakt niet uit. Medewerkers die maar een paar uur per week werken, tellen dus gewoon mee.

Personeel dat door andere werkgevers ter beschikking wordt gesteld, zoals uitzendkrachten, medewerkers van een schoonmaakbedrijf of beveiligingsdienst en IT-specialisten en accountants, worden niet als medewerkers van de post beschouwd.

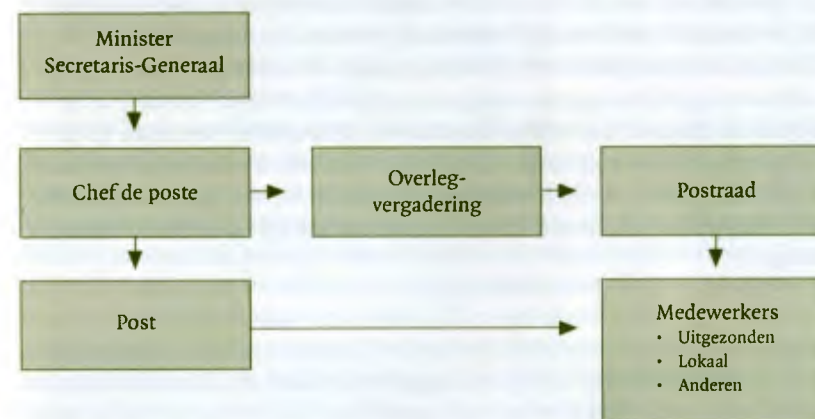
Chef de poste

Als er in de regel 35 of meer medewerkers zijn, dient de chef de poste ervoor te zorgen dat er een postraad is en dat die goed kan functioneren. De chef de poste is de overlegpartner voor de postraad omdat hij binnen de post de hoogste zeggenschap uitoefent. Om die reden wordt de chef de poste in de medezeggenschapsregeling niet als een medewerker gezien. Zou hij wel medewerker zijn dan zou hij zelf ook stemrecht hebben en zich zelfs kandidaat voor de postraad kunnen stellen.

Een chef de poste hoeft geen postraad in te stellen als er op de post in de regel minder dan 35 medewerkers zijn. Hij mag echter wel een postraad instellen. Doet hij dat niet, dan moet hij regelmatig met zijn medewerkers overleggen in de zogenaamde personeelsvergadering (zie artikel 32 van de regeling en paragraaf 17 van dit boekje).

Secretaris generaal

De secretaris-generaal vervult, als vertegenwoordiger van de minister van BZ, een bijzondere functie in de medezeggenschapsregeling. Zo dient hij bijvoorbeeld te beslissen over geschillen tussen de postraad en de chef de poste.



We kunnen voor de verschillende actoren de rollen als volgt samenvatten: de postraad vertegenwoordigt de medewerkers in het overleg met de chef de poste die de minister/secretaris-generaal vertegenwoordigt. Het overleg gaat over het functioneren van de post in al zijn facetten en vindt plaats in de gezamenlijke overlegvergadering.

Relatie met ondernemingsraad

Er zijn grote verschillen tussen de ondernemingsraad en de postraden. Terwijl de ondernemingsraad is ingesteld op basis van wettelijke verplichtingen die voor alle Nederlandse werkgevers gelden, worden postraden ingesteld op basis van een eigen regeling van de minister van BZ.

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de ambtenaren op het departement en de uitgezonden ambtenaren op de posten. De postraad vertegenwoordigt alle medewerkers op de post: de uitgezonden BZ-ambtenaren, de lokaal in dienst genomen werknemers en alle gedetacheerde en toegevoegde ambtenaren van andere ministeries.

Er is geen formele relatie tussen de postraden en de ondernemingsraad.

Postraad en ondernemingsraad kunnen elkaar ook niet dwingen een bepaald gedrag te vertonen.

Postraden dienen dan ook niet te worden beschouwd als commissies van de ondernemingsraad. De verantwoordelijkheid van de postraad is niet afgeleid van de ondernemingsraad, de postraad heeft een eigen zelfstandige verantwoordelijkheid.

Dat betekent dat de chef de poste over zijn voorgenomen besluiten alleen aan de postraad om advies vraagt. Bij belangrijke voorgenomen besluiten van de minister of de secretaris-generaal die posten betreffen, wordt zowel de betrokken postraden als de ondernemingsraad om advies gevraagd. In die situatie adviseren ondernemingsraad en postraden dus ieder binnen de eigen verantwoordelijkheid. Meestal zullen zij daarover met elkaar overleggen en proberen te komen tot een inhoudelijke overeenstemming in de advisering.

3. Doel

Doel

Het doel van de Medezeggenschapsregeling posten BZ staat geformuleerd in artikel 2: een postraad wordt ingesteld in het belang van het goed functioneren van de post in al haar doelstellingen. De post heeft meer doelstellingen. De belangrijkste doelstelling is natuurlijk het zo goed mogelijk vertegenwoordigen van Nederland. Om dat goed te kunnen, kent een post ook interne doelstellingen. Daarbij kan men denken aan goed personeelsbeleid, een juiste personeelssamenstelling, vernieuwing en ontwikkeling. De post zal verder moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden, zoals voorschriften inzake financiële verantwoording.

Achter al die doelstellingen zitten belangen of belangengroepen. En de belangen van die groepen moet de chef de poste meewegen in zijn beleidskeuzes. Daarmee is een breed kader gegeven aan de inhoud van medezeggenschap. Al die doelstellingen en al die belangenafwegingen spelen een rol in het overleg. Als volwaardige overlegpartij dient de postraad die belangen mee te wegen in de eigen besluitvorming. Dus moeten bij een discussie over verruiming van openingstijden niet alleen de personele belangen maar evenzeer de belangen van de post zelf en van zijn bezoekers gewicht zijn op de afwegingsschaal van de postraad. Het heeft verder tot consequentie dat de postraad, om goed inhoudelijk te kunnen overleggen, een goed beeld moet hebben van ontwikkelingen in de omgeving die van belang zijn voor het functioneren van de post. Dat is de algemene doelstelling die voor de chef de poste en de postraad kaders biedt.

Taken

Binnen die algemene doelstelling krijgt de postraad een dubbele taak opgelegd.

De postraad dient zowel te overleggen over het functioneren van de post als de medewerkers te vertegenwoordigen. Als een postraad 'vertegenwoordigen' interpreteert als 'belangenbehartiging', kan hij komen te staan voor keuzes tussen de personele belangen en de ondernemersbelangen. In veel situaties staan die belangen niet tegenover elkaar. Het goed functioneren van de post is voor de chef de poste én voor het personeel belangrijk. Maar er zijn situaties waarin de postraad moet kiezen tussen beide belangen. Daarvoor heeft de postraad voldoende vrijheid. Hij bepaalt uiteindelijk welk gewicht hij aan welke belangen geeft.

Om te benadrukken en te garanderen dat de postraad alle medewerkers van een post vertegenwoordigt, bepaalt de medezeggenschapsregeling dat de leden gekozen worden in en uit twee kiesgroepen: één voor de uitgezonden ambtenaren en één voor de lokale medewerkers.

Karakter

De regeling geeft het noodzakelijke kader voor de medezeggenschap. De regeling geeft de minimale voorzieningen om te komen tot goed functionerende medezeggenschap. En de regeling geeft op tal van plaatsen mogelijkheden voor de chef de poste en de postraad om te komen tot afspraken over maatwerk voor de eigen post. De regeling biedt zelfs de mogelijkheid om aan de postraad meer bevoegdheden toe te kennen.

4. Spelregels

Zelfstandig orgaan

Heel belangrijk voor het functioneren van de medezeggenschap is dat de postraad een zelfstandig vertegenwoordigend orgaan is. Daarvoor zijn goede faciliteiten, goede instrumenten en een goede rechtsbescherming voor de leden voorwaarden. Maar de moed van de postraad om echt een autonome koers te varen en een eigen positie in te nemen is doorslaggevend. De regeling biedt de voorwaarden, maar de mogelijkheden moeten wel benut worden. Ook naar het personeel heeft de postraad een zelfstandige positie. Dat heet dat postraadsleden zitten 'zonder last of ruggespraak'. Dat betekent dat de leden van de postraad - al dan niet na raadpleging van de medewerkers - op basis van een eigen afweging tot een standpunt moeten komen. Daardoor kunnen er in de postraad verschillende standpunten bestaan. Dan geldt de algemene democratische grondregel: de meerderheid beslist, maar met respect voor het standpunt van de minderheid. Formeel telt het standpunt van de meerderheid als het standpunt van de postraad.

Bestuursvrijheid

Het is de chef de poste die uiteindelijk de beslissingen neemt. De chef de poste bepaalt, binnen zijn bevoegdheden, het beleid van de post. De medezeggenschapsregeling stelt voorwaarden aan de wijze waarop hij besluiten neemt, maar bepaalt niet welk besluit hij hoort te nemen. Overal in de regeling is terug te vinden dat het de chef de poste is die de besluiten neemt.

Behoorlijk overleg

De chef de poste mag een aantal besluiten niet nemen zonder behoorlijk overleg met de postraad. Die postraad moet bovendien tijdig door hem bij veel belangrijke besluiten betrokken worden. Het overleg moet inhoudelijk wat voorstellen.

Redelijkheid

Redelijkheid vormt de basisregel voor het gedrag van de overlegpartners. Chef de poste en postraad moeten zich redelijk opstellen. Dat betekent bijvoorbeeld dat zij bereid moeten zijn alle betrokken belangen in hun standpunt mee te wegen. Het betekent ook dat zij gevoel moeten hebben voor de verhoudingen en geen buitensporige eisen moeten stellen.

Bevoegdheden

Serieuze medezeggenschap vraagt om een overlegpartner met bevoegdheden. Chef de poste en postraad moeten in hun overleg zaken kunnen doen. De eigen bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de chef de poste bieden voldoende ruimte voor zinvol overleg.

Behoorlijk bestuur

Een goed besluit is vaak niet mogelijk zonder goed overleg met de personeelsvertegenwoordiging en zonder een behoorlijke motivering. Medezeggenschap is dus geen vertragende hobbel die in het besluitvormingsproces helaas genomen moet worden maar een instrument ter verhoging van de inhoudelijke kwaliteit van en het draagvlak voor de besluiten van de chef de poste.

Informatie

Dat vraagt van de postraad natuurlijk dat hij zelf inhoudelijke kwaliteit biedt aan de chef de poste. Een voorwaarde daarvoor is dat de postraad kan beschikken over voldoende en juiste informatie. De chef de poste dient voor die informatie zorg te dragen.

Gelijkwaardige partijen

Het overleg gaat tussen - in formele zin - gelijkwaardige partijen. Dat betekent dat zij de agenda voor hun overleg gezamenlijk vaststellen. De chef de poste en de postraad moeten - ieder op basis van de eigen standpunten - analyses en doelen agendapunten aandragen. Een situatie waarin alleen de chef de poste of de postraad de agenda bepaalt, is geen toonbeeld van volwassen overlegverhoudingen. Ook de mogelijkheden voor de postraad en de chef de poste om onderlinge geschillen voor te leggen aan de secretaris-generaal geeft aan dat beide overlegpartners worden gezien als gelijkwaardige overlegpartijen.

Afspraken

Omdat de regeling slechts het minimale niveau van medezeggenschap vastlegt, blijft er veel ruimte over voor de overlegpartijen om afspraken te maken over de structuur en de reikwijdte van medezeggenschap. Samen streven partijen zo naar het juiste kostuum voor de eigen verhoudingen.

Geschilbeslechting

Als het in onderling overleg niet lukt, is er een derde (de secretaris-generaal) om te bemiddelen of om - na raadpleging van een geschillencommissie - het geschil te beslechten.

In Nederland zelf worden maar weinig conflicten door medezeggenschapsorganen aan een rechtsprekende instantie voorgelegd. Toch kan het goed uitvechten van een meningsverschil zeer verhelderend zijn voor de standpunten en onderlinge verhoudingen.

5. Informatie

'Zonder inzicht geen uitzicht' zei een Nederlandse minister-president ooit. Zonder behoorlijke informatie kan een postraad geen goede inspraak verzorgen. Het is de plicht van de chef de poste die informatie te verzorgen. In eerste instantie vanuit zichzelf, in tweede instantie als de postraad hem daarom vraagt. In de regeling staan enkele bepalingen om die informatievoorziening te waarborgen.

Vervulling taak

Het algemene principe is dat de postraad (gevraagd en ongevraagd) moet beschikken over die informatie die hij redelijkerwijs nodig heeft voor de vervulling van zijn taak (artikel 28). Dit betekent dat de postraad bij een verzoek om informatie altijd moet motiveren waarom hij de gevraagde informatie nodig heeft voor het vervullen van zijn taken.

Algemene gang van zaken

Belangrijke informatiebepalingen houden verband met de halfjaarlijkse beleidsdiscussie in de overlegvergadering over de algemene gang van zaken op de post. Zo moet de chef de poste de postraad informeren over de werkzaamheden en resultaten van de post in de voorafgaande periode en over zijn verwachtingen voor de komende periode (artikel 29). Daarbij gaat het om het organisatorisch en financieel functioneren van de post.

Verder moet de chef de poste jaarlijks een schriftelijk verslag aanbieden, waarin hij algemene gegevens verstrekt over de omvang en de samenstelling van zijn personeelsbestand en over het gevoerde sociale beleid (artikel 30, lid 1). Zo'n verslag kan een sociaal jaarverslag zijn. De chef de poste geeft verder zijn verwachtingen voor de komende periode (artikel 30, lid 2).

En tot slot moet hij bij de behandeling van de algemene zaken een overzicht geven van de besluiten die hij in voorbereiding heeft en die op afzienbare tijd aan de postraad om advies of instemming worden voorgelegd (artikel 21, lid 1).

Er staat niet dat dit allemaal in aparte stukken moet, de meeste informatie mag mondeling worden verstrekt. Als dat echter leidt tot lange toespraken in de overlegvergadering zonder echt overleg, schiet het zijn doel voorbij.

6. Overlegonderwerpen

Aangelegenheden

In de overlegvergadering kunnen de chef de poste en de postraad alle aangelegenheden aan de orde stellen die de eigen post betreffen. Dat is de enige voorwaarde. Het is een minimale bepaling. Er mag over meer gepraat worden.

Zo zou er in de postraad gepraat kunnen worden over voornemens van de regering om te bezuinigen op het aantal posten, over wijzigingen in de ontwikkelingssamenwerkingsrelatie met het gastland, over gevolgen van de politieke situatie voor de postmedewerkers of over de gevolgen voor de taken van de post wegens de vestiging van nieuwe Nederlandse bedrijven. Het overleggebied kan dus heel ruim zijn.

Beperking (politiek primaat)

De medezeggenschap in overheidsorganisaties wordt beperkt door de bijzondere positie die het politiek bestuur inneemt. In het spraakgebruik is dat het politiek primaat gaan heten. Het departement en de posten voeren taken uit die hen bij wet zijn opgedragen om het algemeen nut te dienen. Het vaststellen van zulke taken en het beleid ter uitvoering van die taken zijn uitgesloten voor het overleg met de postraad. De vrijheid van de regering en van de volksvertegenwoordiging om hierin eigen beslissingen te nemen wordt zo beschermd. De gevolgen voor de werkzaamheden van de medewerkers van zulke besluiten zijn wel onderwerp van gesprek.

Algemene gang van zaken

Ten minste tweemaal per jaar wordt in de overlegvergadering de algemene gang van zaken op de post besproken. De chef de poste moet daarvoor de voorgeschreven informatie verstrekken. Een verstandige chef de poste gebruikt daarvoor documenten die in de eigen beleidscyclus al opgesteld worden (jaarplannen, jaarverslagen en dergelijke). Daar is veel voor te zeggen. Wel moet de zo gepresenteerde informatie beantwoorden aan de informatiebehoefte van de postraad.

Bovendien moet de chef de poste een overzicht verstrekken van de besluiten die hij in voorbereiding heeft en waarover hij de postraad om advies of instemming moet vragen. Daarbij moeten er afspraken gemaakt worden hoe en wanneer de postraad erbij wordt betrokken. Dergelijke afspraken voorkomen dat de postraad overvallen wordt met volledig afgeronde voorgenomen besluiten.

De bespreking van de algemene gang van zaken is bedoeld om in de overlegvergadering een brede discussie te voeren over het totale functioneren van de post. Wanneer dat goed gebeurt, is het een hulp voor de postraad om de eigen werkzaamheden goed

te organiseren. Hij kan bijvoorbeeld besluiten zich alvast te gaan voorbereiden, een werkgroepje in te stellen of een gerichte opleiding te volgen.

De bespreking van de algemene gang van zaken is voor de postraad een moment om eigen agendapunten in te brengen. Het eigen werkplan of jaarverslag kan goed in die bespreking betrokken worden.

Jaarplan

Aansluitend op de besluitvormingscyclus binnen het departement is er nog een bijzondere overlegbepaling. Daarin wordt bepaald dat de chef de poste het door hem voorgenomen jaarplan tijdig met de postraad moet bespreken. Vanwege het begrip 'tijdig' moet deze bespreking op een zodanig tijdstip plaatsvinden dat de meningen van de postraad nog van invloed kunnen zijn op de inhoud van het vast te stellen jaarplan.

Voorgenomen besluiten

Tot slot worden natuurlijk in de overlegvergadering alle onderwerpen besproken waarvan de regeling dat voorschrijft, zoals alle advies- en instemmingsaanvragen.

7. Initiatiefvoorstellen

Voorstellen en standpunten

Het begrip 'initiatiefrecht' komt in de regeling niet voor. Het wordt geleend uit de Nederlandse politiek waar Kamerleden zelf wetsvoorstellen kunnen indienen. En zo kan de postraad de chef de poste ongevraagd voorstellen doen binnen het hele brede gebied van het overlegdomein (artikel 18, lid 2 en 3). Met andere woorden, de postraad hoeft zich niet te beperken tot de onderwerpen die in de regeling vermeld zijn als advies- of instemmingsplichtig.

Procedure

De postraad moet zo'n voorstel schriftelijk met toelichting aan de chef de poste voorleggen. Het voorstel dient ten minste eenmaal in de overlegvergadering te zijn besproken voordat de chef de poste zijn besluit neemt. Daarover moet de postraad zo snel mogelijk schriftelijk geïnformeerd worden, waarbij de chef de poste zijn besluit moet toelichten.

Geen verzoekmogelijkheid

De regeling biedt de postraad niet de mogelijkheid om de secretaris-generaal te verzoeken het besluit van de chef de poste te herzien. Het is een voorbeeld van de wijze waarop de 'bestuursvrijheid' van de chef de poste gerespecteerd wordt. De chef de poste moet wel de medezeggenschapsregeling correct toepassen hetgeen betekent dat hij open en serieus overleg moet voeren en een gemotiveerd besluit moet nemen. Die correcte procedurele toepassing van de regeling kan de postraad wel via de secretaris-generaal proberen af te dwingen.

Met zijn initiatiefvoorstellen kan de postraad de chef de poste dus wel dwingen om een gemotiveerd en schriftelijk besluit te nemen over een bepaald onderwerp. Dat besluit hoeft echter niet tegemoet te komen aan de wensen van de postraad.

8. Adviesbepalingen

Soorten adviezen

De medezeggenschapsregeling kent drie soorten adviezen van de postraad die in de artikelen 22, 23 en 24 zijn geregeld. De postraden zullen het meest te maken krijgen met adviezen over organisatorische besluiten van de chef de poste. Dat maakt echter de andere niet minder belangrijk. Want ook als de minister of de secretaris-generaal het voornemen heeft om organisatorische besluiten over de post te nemen, moet daarover om advies gevraagd worden. En voor het lokale personeel zal het advies over de post-uitwerking van groot belang zijn. Die adviesbepalingen worden hieronder toegelicht.

Organisatorische besluiten van de chef de poste

Eigen besluit

De chef de poste moet de postraad in de gelegenheid stellen advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit dat valt onder de opsomming in artikel 22. Uit de formulering 'door hem' blijkt dat het moet gaan om een eigen besluit van de betrokken chef de poste. Als de minister of de secretaris-generaal een besluit neemt dan hoeft de chef de poste, omdat het geen besluit van hemzelf is, geen advies te vragen. Tenzij het natuurlijk gaat om een voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 23. Stel bijvoorbeeld dat de chef de poste een behoorlijke investering wil doen in de gebouwen en daarover in overleg is met het departement. Binnen opgelegde taakstellingen moet de minister echter besluiten tot een stop in dat soort investeringen. Dan hoeft de chef de poste over dat besluit van de minister geen advies te vragen. We laten hier voor het gemak even buiten beschouwing dat ook het politiek primaat in dit voorbeeld een rol kan spelen. Wel moet de chef de poste dan eventueel advies vragen over besluiten en de concrete maatregelen die hij wil nemen om toch de kwaliteit van de gebouwen te verbeteren. Het maakt voor de adviesplicht overigens niet uit of het besluit daadwerkelijk door de chef de poste wordt genomen of door een ander onder zijn verantwoordelijkheid.

Onomkeerbaarheid

Zogenaamde experimenten kunnen in de medezeggenschapspraktijk vragen oproepen naar het adviesrecht. Uitgangspunt is dat een voorgenomen besluit een daadwerkelijk besluit moet zijn. De chef de poste die een experiment wil starten hoeft geen advies te vragen als de gevolgen beperkt en tijdelijk zijn en de definitieve besluitvorming later plaatsvindt. Zodra echter een besluit tot onomkeerbare gevolgen leidt, valt het experiment onder de adviesplicht.

Als een chef de poste voor een bepaalde afdeling wil experimenteren met een nieuwe werkwijze en taakverdeling en vaststaat dat het definitieve besluit pas over een jaar na een evaluatie genomen wordt, hoeft de chef de poste daarover dus geen advies te vragen. Als de chef de poste nu echter al besluit te kiezen voor een andere werkwijze en daar een jaar experimenteel mee te gaan werken, is het besluit nu al adviesplichtig, ook al kan een evaluatie na dat jaar nog aanleiding zijn tot aanpassingen in de werkwijze.

De praktijkervaring is vaak dat na een experimenteerperiode iedereen zo gewend is aan de nieuwe werkwijze dat de evaluatie formeel is geworden. De postraad kan nog adviseren, maar de ruimte tot beïnvloeding is er feitelijk niet meer. Juist voor die situaties is de bespreking van de algemene gang van zaken hét moment om goede procesafspraken te maken.

Begrip Belangrijk

In de Nederlandse medezeggenschapspraktijk heeft de interpretatie van het begrip 'belangrijk' veel stof doen opwaaien. In de medezeggenschapsregeling komt het begrip 'belangrijk' viermaal voor. Voor deze open norm is gekozen omdat de regeling van toepassing is op posten die onderling verschillen. Dat maakt het moeilijk om te komen tot sluitende formuleringen die in alle denkbare situaties toepasbaar zijn. De vraag wat 'belangrijk' is, is daarom alleen te beantwoorden in een concrete situatie. De eerste die in de praktijk bepaalt of een voorgenomen besluit belangrijk is, is de chef de poste. Op het moment dat hij advies vraagt, heeft hij aangegeven het een belangrijke kwestie te vinden. Mocht hij later tot de ontdekking komen wat vrijgevig te zijn geweest in het toekennen van adviesrecht, dan helpt dat niet meer. Eenmaal advies gevraagd, dient de chef de poste de gehele voorgeschreven adviesprocedure in acht te nemen. Indien de chef de poste wel benieuwd is naar de mening van de postraad over een niet-belangrijk voorgenomen besluit maar niet de formele adviesprocedure wenst te doorlopen, kan hij de postraad om een "reactie" of "standpunt" vragen.

Criteria voor belangrijk

Uit de Nederlandse medezeggenschapspraktijk zijn de algemene criteria af te leiden die ook gelden voor de medezeggenschapsregeling.

In de eerste plaats is het besluit belangrijk als het gaat om een bijzonder, niet alledaags besluit. Overigens is dit criterium eigenlijk op alle adviesonderwerpen van toepassing. Ten tweede is het begrip belangrijk een relatief begrip. Dat wil zeggen dat aard en inhoud van het besluit moeten worden afgezet tegen de omvang en de aard van de

activiteiten van de totale post. Hetzelfde besluit kan voor de ene post wel en voor de andere niet belangrijk zijn.

Natuurlijk speelt, in de derde plaats, de ernst van de gevolgen een rol. In de dagelijkse omgang met de regeling wordt vaak gedacht dat pas wanneer een voorgenomen besluit ingrijpende sociale gevolgen heeft om advies gevraagd moet worden. Sociale gevolgen worden dan gezien als het verlies van werkgelegenheid of veranderingen van functies. De regeling formuleert het echter breder. Het gaat om de gevolgen voor de medewerkers. Dat betekent dat ook zonder gevolgen voor werkgelegenheid of functies een voorgenomen besluit adviesplichtig kan zijn.

Afspraken over belangrijk

Natuurlijk kunnen postraden met hun chef de poste afspraken maken over hoe in de eigen post het begrip belangrijk dient te worden toegepast.

Tijdstip

Het advies moet op een zodanig tijdstip gevraagd worden dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Dit pleit voor een vroegtijdige inschakeling van de postraad.

Motivering

Aan de andere kant moet de adviesaanvraag compleet zijn. Dat betekent dat er natuurlijk een helder geformuleerd voorgenomen besluit in moet staan. De chef de poste moet zijn voornemen motiveren. En hij moet een overzicht verstrekken van de gevolgen voor de werkzaamheden van de medewerkers en van de maatregelen die hij naar aanleiding daarvan denkt te gaan nemen. Zo'n complete adviesaanvraag kan een chef de poste pas opstellen als hij zijn voorgenomen besluit al heeft uitgewerkt. En dat betekent een late inschakeling van de postraad.

Er zit tussen die twee bepalingen een natuurlijke spanning. Maar spanningen zijn op te lossen: de chef de poste kan zijn hele proces van besluitvorming met de postraad bespreken en goede procesafspraken maken.

Adviesonderwerpen

De opsomming van de onderwerpen van adviesplichtige besluiten is limitatief. Dit betekent, dat alleen over de voorgenomen besluiten die naar inhoud en strekking onder de opsomming vallen advies gevraagd moet worden. Andere belangrijke besluiten met verstrekkende gevolgen dus niet.

In de medezeggenschapsregeling zijn uit de WOR alleen die adviesplichtige onderwerpen overgenomen die zich kunnen voordoen op de posten.

Wijziging organisatie

Wijzigingen in de organisatie van de post en de verdeling van bevoegdheden kunnen interne reorganisaties, andere taakverdelingen tussen leidinggevenden en een nieuwe structuur van de afdelingen betreffen.

Arbeidskrachten

Het werven of inlenen van arbeidskrachten is alleen adviesplichtig als het een groep betreft. Individuele beslissingen dus niet en ook normale bedrijfsbeslissingen niet, zoals de gewoonte om een zieke medewerker snel te laten vervangen door een tijdelijke kracht. Wanneer een post jaarlijks in een bepaald seizoen extra arbeidskrachten inleent, is dat niet onmiddellijk adviesplichtig. Het voor een groot project of voor het wegwerken van grote achterstanden inlenen van een groep arbeidskrachten weer wel. Een groep is in ieder geval meer dan een individu. Wanneer een verzameling individuen een groep gaat vormen, hangt af van de situatie zoals de omvang van de post en het belang voor de post van de te verrichten werkzaamheden.

Investerings

Bij belangrijke investeringen gaat het om het vastleggen van financiële middelen van de post in duurzame bedrijfsmiddelen. Bijvoorbeeld in gebouwen en apparatuur. Gewone dagelijkse vervangingsinvesteringen, bijvoorbeeld het vervangen van een versleten computer, niet.

Voor investeringen worden financiële middelen vastgelegd die dan niet meer voor andere doelen gebruikt kunnen worden. Hoe groot de investering moet zijn om belangrijk te zijn, hangt af van de omvang van de post.

Technologische voorzieningen

De formulering is voor technologische vernieuwingsprocessen met opzet ruim gekozen. Bij automatiseringsprojecten is het moeilijk om het juiste moment van advisering te bepalen. Vaak worden al vroeg in het proces vergaande consequenties voor de uiteindelijke vormgeving vastgesteld. Daarom ontstaat dat adviesrecht op het moment dat voorzienbaar is dat het besluit, op termijn, een belangrijke verandering voor de post en de medewerkers kan betekenen. Dat hoeft niet al vast te staan.

Milieuzorg

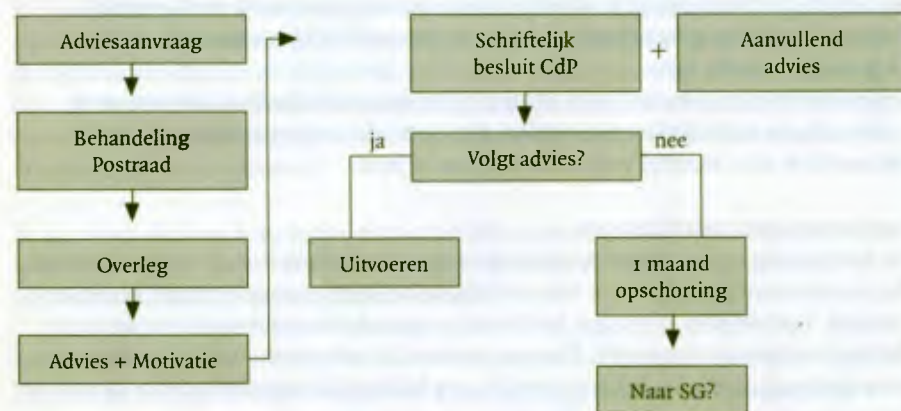
De advisering over milieuzorg omvat een breed scala aan voorgenomen besluiten. Voorbeelden zijn milieu-investeringen, een milieuplan voor de post en milieuzorg-systemen. Maar ook bedrijfsvervoerplannen en afvalinzamelingssystemen met belangrijke milieuconsequenties vallen hier onder.

Extern deskundige

Tot slot heeft de postraad adviesrecht over het voorgenomen besluit tot het verstrekken en formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten het ministerie van BZ. Die adviesopdracht moet dan wel betrekking hebben op een zaak waarover de postraad te zijner tijd om advies moet worden gevraagd. De adviesaanvraag betreft zowel de inhoud van de adviesopdracht als de keuze van de adviseur.

De bedoeling van deze bepaling is dat de postraad al in een vroeg stadium betrokken is bij een mogelijk belangrijk veranderingsproces. Hierdoor kan de postraad invloed uitoefenen op de wijze waarop dat proces vorm wordt gegeven en op de externe ondersteuning. Het biedt de postraad bovendien de mogelijkheid om goede afspraken te maken over zijn eigen betrokkenheid tijdens het verdere proces.

Adviesprocedure



Adviesaanvraag

De regeling geeft een heldere procedure aan voor de advisering. Deze procedure dient gevolgd te worden indien de chef de poste voornemens is een besluit te nemen als bedoeld in artikel 22.

De adviesaanvraag moet zowel tijdig als compleet zijn. In de aanvraag wordt aangegeven op basis van welke bepaling advies wordt gevraagd. Er moet een helder voorgenomen besluit zijn geformuleerd, dat besluit moet worden gemotiveerd met beweegredenen en de gevolgen en maatregelen moeten zijn uitgewerkt.

Belangrijk is dat het advies van de postraad zich uitstrekt tot de volledige adviesaanvraag. De postraad kan adviseren om in alle aspecten (besluit, beweegredenen, gevolgen en maatregelen) wijzigingen aan te brengen. Het staat de postraad vrij om bij zijn advies alles te betrekken wat hij zelf van belang vindt. De postraad kan met zijn advisering proberen de besluitvorming van de chef de poste bij te sturen. Van de postraad wordt op zijn beurt verwacht dat hij zijn advies behoorlijk motiveert.

Gefaseerde besluitvorming

In gecompliceerde en ingrijpende veranderingsprocessen kan het moeilijk zijn het juiste moment te bepalen waarop advies gevraagd wordt. Strikt genomen hoeft binnen één besluitvormingsproces maar één keer advies gevraagd te worden. Dat roept mogelijk een dilemma op. Adviseert de postraad namelijk op een vroeg moment, als alle gevolgen en maatregelen nog niet uitgekristalliseerd zijn, dan beperken de mogelijkheden van de postraad om de uitwerking te beïnvloeden zich tot de vrijblijvende advisering over de uitvoering (artikel 22, lid 5). Adviseert de postraad daarentegen pas op het moment dat alle aspecten wel zijn uitgewerkt dan heeft de postraad minder invloed gehad op de inhoud van het besluit en op het verloop van het veranderingsproces. Dit dilemma is het best op te lossen met goede afspraken. De meest voor de hand liggende oplossing is een aantal momenten af te spreken waarop de postraad om advies gevraagd zal worden over onderdelen of fases van het veranderingsproces.

Overleg

Het betreffende voorgenomen besluit moet ten minste eenmaal besproken zijn in een overlegvergadering voordat de postraad zijn advies mag uitbrengen. Zo'n bespreking kan veel tijd vragen, maar kan ook slechts een paar minuten vergen omdat het onderwerp al vaker aan de orde is geweest.

Advies

Er is geen plicht voor de postraad om te adviseren. Het is wel fatsoenlijk als de postraad aan de chef de poste meldt af te zien van advisering. Dan weet de chef de poste waar hij aan toe is. Als de postraad dat doet, geeft hij zijn verdere reglementaire mogelijkheden bij deze aangelegenheid uit handen.

De termijn die de postraad mag gebruiken voor het uitbrengen van advies, is niet wettelijk vastgelegd. De redelijkheid telt. Als de chef de poste de postraad nooit eerder goed geïnformeerd heeft en zelf maanden over de voorbereiding heeft gedaan, mag hij niet verwachten dat de postraad binnen een paar weken kan adviseren. Als hij de postraad steeds geïnformeerd en betrokken heeft bij de voorbereiding, kan een paar weken adviestermin wel volstaan. Ook de zwaarte, de complexiteit en de ernst van de gevolgen beïnvloeden wat in die concrete situatie redelijk is.

Wanneer de postraad zich op de een of andere manier heeft gebonden aan een advies-termijn, dient hij zich daaraan te houden. In ieder geval moet de postraad tijdig melden zich niet te kunnen houden aan de eerder afgesproken data.

Postraden kunnen ervoor kiezen om hun voorlopige standpunt al weer te geven in een concept-advies. Dat concept-advies wordt besproken in de overlegvergadering. Voordelen van deze werkwijze voor een postraad zouden zijn dat hij zo het overleg structureert en meer initiatief neemt.

Besluit

De chef de poste kan met het advies van de postraad drie dingen doen.

- Hij kan afzien van zijn oorspronkelijk voorgenomen besluit. Hiervan stelt hij de postraad op de hoogte. De postraad kan hem daarna niet dwingen dat besluit toch te nemen.
- Hij kan natuurlijk ook het advies van de postraad volgen. Dat doet hij als de postraad zijn oorspronkelijk voorgenomen besluit positief heeft beoordeeld. En hij kan in zijn besluit de door de postraad geadviseerde wijzigingen overnemen. Hiervan moet hij de postraad zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte stellen. En dan mag hij het besluit gaan uitvoeren.
- Tot slot kan hij beslissen het advies niet of niet geheel te volgen in zijn besluit. Dat mag omdat het de chef de poste is die de besluiten neemt. Ook in dit geval dient hij de postraad zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte stellen. Bovendien dient hij te motiveren waarom hij van het advies van de postraad is afgeweken. Wanneer de chef de poste het advies van de postraad niet of niet geheel volgt, moet hij met de uitvoering van dat besluit een maand wachten. In die maand kan de postraad besluiten om de zaak voor te leggen aan de secretaris-generaal (artikel 22, lid 6).

Wat de chef de poste meestal niet kan doen, is een ander besluit nemen. Dus een besluit dat afwijkt van zijn eigen voorgenomen besluit én van het advies van de postraad. Want dan neemt hij zich een nieuw besluit voor, waarover hij eerst weer advies moet vragen.

Aanvullend advies

De tijd staat niet stil in de periode die ligt tussen de adviesaanvraag en het besluit van de chef de poste. Vaak zal de chef de poste, door het overleg en het verder uitwerken van de principiële keuzes, een concreter besluit over de uitvoering kunnen nemen. Als daarin elementen naar voren komen waarover de postraad nog niet heeft kunnen adviseren, moet de chef de poste de postraad de gelegenheid geven te adviseren over de uitvoering (artikel 22, lid 5). Wanneer de chef de poste zo'n 'uitvoeringsadvies' niet volgt, bestaat er voor de postraad geen mogelijkheid om de secretaris-generaal te verzoeken dat besluit in te trekken of te wijzigen.

Verzoeksmogelijkheden

Binnen de opschortingsperiode van een maand kan de postraad de secretaris-generaal verzoeken het besluit van de chef de poste in te trekken of te wijzigen. Die termijn gaat in op het moment dat de chef de poste zijn definitieve besluit aan de postraad meedeelt (artikel 22, lid 7).

Gronden verzoek

De postraad kan zijn verzoek op twee gronden indienen.

- De eerste is dat het besluit niet in overeenstemming is met het eigen advies.
- De tweede is dat er feiten of omstandigheden bekend zijn geworden die de postraad op het moment van adviseren niet kende en die tot een ander advies hadden kunnen leiden. Bijvoorbeeld omdat er plotseling nieuwe informatie op tafel is gekomen. Daarbij kan de postraad aan de secretaris-generaal vragen om voorzieningen te treffen. Zoals een verbod tot uitvoering van het omstreden besluit.

De postraad kan in spoedeisende situaties om voorlopige voorzieningen vragen. Op die manier kan de bestaande situatie door de secretaris-generaal tijdelijk 'bevroren' worden tot het moment dat hij zijn eindoordeel geeft. Anders zou het oordeel van de secretaris-generaal wel eens ingehaald kunnen zijn door de realiteit.

Toetsing redelijkheid

De secretaris-generaal toetst de redelijkheid van het besluit van de chef de poste. Dat wordt een zogenaamde marginale toetsing genoemd. Dat wil zeggen dat de secretaris-generaal niet beoordeelt of de chef de poste een goed of het beste besluit heeft genomen. Want dan komt hij onmiddellijk op de stoel van de chef de poste te zitten. Hij toetst alleen of de chef de poste bij de afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen.

Daarbij zal de secretaris-generaal de duidelijke lijnen uit de Nederlandse medezeggenschapsrechtspraak volgen. Een chef de poste die zich niet heeft gehouden aan de procedurevoorwaarden, die geen advies vraagt, die niet behoorlijk inhoud geeft aan het overleg of die de bezwaren van de postraad onvoldoende weerlegt, komt in de problemen.

Heeft de chef de poste serieus inhoud gegeven aan het voorgeschreven overlegproces, dan toetst de secretaris-generaal of de chef de poste alle betrokken belangen voldoende heeft afgewogen. Dan is de kans dat de secretaris-generaal tot een voor de chef de poste negatief oordeel komt niet zo groot gelet op de beleidsvrijheid die de chef de poste toekomt. Hoewel de secretaris-generaal het besluit van de chef de poste toetst, zal hij ook wel kijken naar de advisering door de postraad. Als de postraad zelf procedurele fouten heeft gemaakt, kan de secretaris-generaal het verzoek zelfs niet in behandeling nemen. De kwaliteit van het advies beïnvloedt verder de inhoud van de toetsing door de secretaris-generaal.

Organisatorische besluiten van de minister of de secretaris-generaal

Adviesonderwerpen

In artikel 23 wordt een limitatieve opsomming gegeven van de onderwerpen waarover de postraad moet kunnen adviseren voordat een definitief besluit genomen wordt door de minister of de secretaris-generaal. Het gaat hierbij om besluiten die naar hun aard niet door de chef de poste genomen kunnen worden en waartoe de chef de poste daarom ook niet bevoegd is.

Het advies wordt gevraagd door de chef de poste, hij is immers de overlegpartner van de postraad. Dat betekent dat de chef de poste zelf ook tijdig geïnformeerd moet zijn en goed op de hoogte moet zijn van het standpunt van de minister of de secretaris-generaal om het overleg met de postraad inhoudelijk zinvol te maken.

Het besluit van de minister of de secretaris-generaal is definitief. De postraad heeft geen formele mogelijkheden om een verzoek tot herziening of intrekking in te dienen.

Sluiting post

Advies moet worden gevraagd over elk voornemen tot sluiting van de post.

Wijziging werkzaamheden

Belangrijke wijzigingen in de werkzaamheden van de post waarover advies moet worden gevraagd, kunnen zowel de omvang als de aard van de werkzaamheden betreffen.

Wijziging organisatie

Ook over belangrijke wijzigingen in de interne organisatie van de post en de verdeling van bevoegdheden moet advies worden gevraagd.

Adviesprocedure

De adviesprocedure komt tot het moment waarop het definitieve besluit door de minister of secretaris-generaal wordt genomen, overeen met de hierboven beschreven procedure bij een voorgenomen organisatorisch besluit van de chef de poste. Alles wat hierboven is geschreven over de inhoud van de adviesaanvraag, het moment waarop advies gevraagd moet worden, het behandelen van het advies in de overlegvergadering en het besluit met motivering is ook van toepassing op de adviesaanvraag ingeval van een voorgenomen organisatorisch besluit van de minister of de secretaris-generaal.

Besluit over postuitwerking

Postuitwerking

De medezeggenschapsregeling kent nog een bijzondere adviesbepaling, toegesneden op de eigen situatie van het ministerie van BZ. De minister dient voor elke post een postuitwerking (PUW) vast te stellen betreffende de arbeidsvoorwaarden van de lokale medewerkers. Onderwerpen die bijvoorbeeld in de postuitwerking worden vastgelegd zijn onkostenvergoedingen (zoals reiskosten), de aanspraak op vakantie en de hoogte van het loon tijdens ziekte. Over het voorgenomen besluit tot het vaststellen, wijzigen of intrekken van de postuitwerking moet de postraad op grond van artikel 24 om advies gevraagd worden.

Tegen het niet opvolgen van het advies staan voor de postraad geen rechtsmiddelen open. Dit houdt verband met het feit dat de minister pas kan besluiten tot het vaststellen, wijzigen of intrekken van de postuitwerking nadat de Nederlandse vakbonden (het zogenaamd Georganiseerd Overleg) daarmee hebben ingestemd. Ook de lokaal in dienst genomen werknemers kunnen lid worden van deze vakbonden.

9. Instemmingsbepalingen

Voorgenomen besluit

De chef de poste moet de postraad om instemming vragen over elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de in artikel 25 genoemde regelingen. Het voorgenomen besluit moet een zekere concreetheid hebben, behoorlijk uitgewerkt zijn.

Regeling

Het kernbegrip in artikel 25 is 'regeling'. Een regeling is een geheel van regels met een algemene strekking dat herhaaldelijk, dat wil zeggen in verschillende individuele en concrete situaties, kan worden toegepast. Dus is het verlenen van toestemming aan een leidinggevende om een cursus te volgen geen regeling. Het vaststellen of wijzigen van een studiefaciliteitenregeling wel. Ook het besluit om dit najaar alle leidinggevend een cursus communicatieve vaardigheden te laten volgen is geen regeling. Het besluit dat lokale medewerkers voortaan een cursus Nederlands gevolgd moeten hebben om in aanmerking te komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is wel een regeling. Want eenmaal vastgesteld, wordt dat besluit bij elke nieuwe lokale medewerker weer toegepast. Een regeling hoeft niet op papier te staan. Ongeschreven, maar in de praktijk herhaaldelijk en feitelijk toegepaste regels vallen er ook onder.

Groep

Het voorgenomen besluit moet betrekking hebben op alle personeelsleden of in ieder geval op een groep. Een groep is een verzameling individuen die op ten minste één aspect afwijkt van het totale personeel. Dat kunnen persoonlijke kwaliteiten zijn, zoals sekse of leeftijd, of functiegebonden elementen, zoals leidinggevend of ondersteunend dan wel ambtenaar of lokale medewerker.

Collectieve regelingen

Het instemmingsrecht van de postraad wordt inhoudelijk ingeperkt door collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden. Alles wat inhoudelijk geregeld is in het RDBZ, de Rrlok of de postuitwerking dient door de chef de poste te worden uitgevoerd. Hij heeft daarin geen beleidsvrijheid en hij heeft dus de instemming van de postraad niet nodig. Hier geldt het primaat van de vakbonden. Die hebben als overlegpartij op het niveau van het Georganiseerd Overleg namelijk al overeenstemming bereikt over de rechtspositieregelingen.

Voorzover door de minister vastgestelde regelgeving interpretatie en toepassingsruimte laat die de chef de poste met een nadere regeling wil invullen, geldt de instemmings-

plicht voor de onderwerpen die in de opsomming van artikel 25 zijn opgenomen. Die opsomming heeft weer een limitatief karakter. Met andere woorden, instemming van de postraad is alleen nodig als de regeling onder de onderwerpen in de opsomming valt.

Motivering

Bij zijn instemmingsaanvraag moet de chef de poste de postraad een overzicht geven van zijn beweegredenen en de gevolgen die hij verwacht van zijn besluit voor de in de post werkzame personen. Als er overgangsmaatregelen nodig zijn, zullen die moeten zijn opgenomen in de regeling.

Instemmingsonderwerpen

Werktijden en vakantie

Bij werktijden moet gedacht worden aan arbeids- en rusttijden, dienstroosters, deeltijdwerk, overwerk en variabele werktijden; bij vakanties aan collectieve vakanties en verplichte snipperdagen. Een nadere invulling door de chef de poste van de door de minister vastgestelde regels op dit terrein, behoeft dus de instemming van de postraad.

Bewust belonen

De postraad heeft in principe niets te maken met het beleid voor bewust belonen voor de uitgezonden ambtenaren. Voor hen geldt immers de Leidraad bewust belonen. Het besluit van de chef de poste om de leidraad toe te passen is de uitvoering van die leidraad in individuele gevallen. Daarvoor hoeft de postraad natuurlijk geen instemming te geven.

Maar bij het beleid van de chef de poste voor het lokale personeel kan er wel instemming van de postraad nodig zijn. Bijvoorbeeld als de chef de poste wil vastleggen wat de toetsbare elementen zijn op basis waarvan een gratificatie kan worden toegekend.

Arbeidsomstandigheden

In Nederland bestaat er een tweede wet, naast de WOR, die heel belangrijk is voor de ondernemingsraden: de Arbeidsomstandighedenwet. Hoewel deze wet formeel niet van toepassing is op de posten, heeft de departementsleiding zich wel verplicht deze regelgeving zo veel mogelijk ook op de posten toe te passen.

Voorbeelden van regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden zijn: de risico-inventarisatie en -evaluatie met bijbehorend plan van aanpak, de wijze van

inrichting van de deskundige bijstand (zoals een bedrijfsarts), het aanwijzen van bedrijfshulpverleners en de periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Bij een regeling op het gebied van ziekteverzuim kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het vastleggen van de procedures voor het melden van ziekteverzuim.

Aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid

Bij aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid kan gedacht worden aan regelingen waarin de chef de poste een prioriteitsvolgorde vastlegt voor het vervullen van vacatures voor lokale medewerkers. Een chef de poste kan het van belang vinden om meer objectieve criteria vast te leggen voor de afweging tussen het belang dat partners van uitgezonden ambtenaren op de post kunnen werken en het belang van voldoende loopbaanmogelijkheden voor lokaal personeel.

Opleidingen

Op het departement wordt veel vastgelegd op het gebied van opleidingen, met name voor de uitgezonden ambtenaren. Hieraan kan door de chef nadere invulling worden gegeven.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Indien de post voorziet in de mogelijkheid om gebruik te maken van bedrijfsmaatschappelijk werk door de op de post werkzame personen, kan de postraad instemmingsrecht worden gegeven over de regeling die hiervoor getroffen wordt.

Behandeling klachten

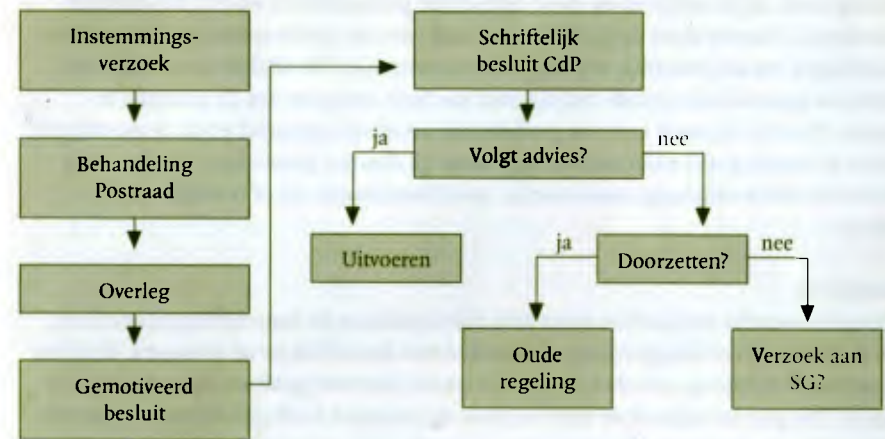
Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht en de Klachtinstructie voor BZ beschrijven hoe met klachten moet worden omgegaan. Maar een postspecifieke invulling daarvan behoort tot de mogelijkheden. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de chef de poste wil regelen hoe intern de klachtenafhandeling zou moeten lopen: bij wie kan een klacht ingediend worden en in welke taal?

Waarneming en controle

Bij voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de medewerkers kan gedacht worden aan videocamera's op een visumafdeling. Daarmee worden immers niet alleen de bezoekers maar ook de medewerkers gefilmd. De chef de poste kan in een regeling vastleggen hoe hiermee omgegaan moet worden, hoe lang banden bewaard worden en welke per-

soneelsleden toegang hebben tot de banden. Andere actuele voorbeelden zijn regelingen terzake van controle op email-, internet- en telefoongebruik van medewerkers. Een dergelijke regeling dient vooraf ter instemming aan de postraad te worden voorgelegd voor zover daaromtrent al niet door de minister of secretaris-generaal regels zijn vastgesteld.

Instemmingsprocedure



Procedure

De procedure rond de instemmingsonderwerpen lijkt op die van de adviesaanvragen. Het verzoek om instemming wordt schriftelijk uitgebracht, voorzien van argumenten en met een overzicht van gevolgen. De postraad kan pas zijn eigen besluit tot instemming vaststellen nadat het onderwerp in de overlegvergadering ten minste een keer besproken is. Dat besluit dient de postraad, met argumenten onderbouwd, zo snel mogelijk in kennis te brengen van de chef de poste. Deze kan daarop het eigen besluit nemen.

Er zijn weer verschillende scenario's denkbaar.

Het eenvoudigst is als de chef de poste tot hetzelfde besluit als de postraad komt.

Dan is er overeenstemming bereikt en gaat de chef de poste over tot uitvoering.

Hij moet de postraad daarover en over de definitieve datum van invoering zo snel mogelijk informeren.

Heeft de postraad niet ingestemd met het voorgenomen besluit dan moet de chef de poste kiezen hoe verder te gaan. Hij kan constateren dat het niet gelukt is de postraad te overtuigen en daarop zijn voorgenomen besluit terugnemen. In dat geval blijft de situatie zoals hij is en blijven de oude regelingen gelden. Of hij wil zijn besluit toch doorzetten. Daartoe moet de chef de poste zich wenden tot de secretaris-generaal en deze vragen om zogenaamde vervangende toestemming. De chef de poste vraagt de secretaris-generaal dan om de redelijkheid van het standpunt van de postraad te toetsen. De chef de poste kan ook proberen de secretaris-generaal ervan te overtuigen dat hij de regeling wel moet treffen. Dan moet hij daartoe gedwongen worden door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Nietigheid

In situaties waarin een chef de poste zich niet houdt aan de instemmingsprocedures, kan de postraad de nietigheid van zo'n besluit van de chef de poste inroepen. Een kort gemotiveerd briefje aan de chef de poste volstaat. Hiervoor geldt een termijn van een maand. Die gaat in nadat óf de chef de poste de postraad heeft geïnformeerd over zijn besluit óf nadat de postraad zelf heeft geconstateerd dat de chef de poste een nieuwe regeling aan het uitvoeren is.

In die situatie kan de postraad zich tot de secretaris-generaal wenden met het verzoek om de chef de poste te verbieden het nietige besluit uit te voeren.

De chef de poste kan op zijn beurt de secretaris-generaal vragen te bepalen dat de postraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op de nietigheid.

10. Profielschets chef de poste

Een bijzondere en in artikel 27 afzonderlijk geregelde inspraakmogelijkheid komt aan de orde bij de benoeming van een nieuwe chef de poste. De postraad kan de secretaris-generaal een profielschets sturen. Daarin kan de postraad aangeven aan welke eisen de chef de poste volgens hem zou moeten voldoen.

Het betreft hier nadrukkelijk een inspraakmogelijkheid en geen adviesbepaling: de secretaris-generaal is niet verplicht de postraad om een profielschets te vragen. De postraad kan na de bekendstelling van de functie op eigen initiatief een profiel opstellen en aan de secretaris-generaal sturen.

11. Maatschappelijke opdrachten

Bewakende en bevorderende taken

In artikel 26 zijn onderwerpen genoemd waarin de postraad een bewakende of bevorderende taak vervult.

Toepassing voorschriften

De taken in het eerste lid betreffen het totaal aan voorschriften betreffende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Het gaat hier om het bevorderen van een goede toepassing van die voorschriften in het algemeen en niet om het behartigen van belangen van individuele medewerkers. Individuele belangenbehartiging is geen taak van het medezeggenschapsorgaan. Dat is een van de kenmerkende verschillen tussen de Nederlandse en de Anglo-Saksische arbeidsverhoudingen, waar men de shop stewards - gekozen individuele belangenbehartigers - kent.

Werkoverleg

Het tweede lid draagt de postraad op om de verdere democratisering van de post te bevorderen. Centraal aandachtspunt daarbij is het bevorderen van het werkoverleg.

Discriminatie

De postraad moet, volgens het derde lid, in het algemeen waken tegen vormen van discriminatie. Discriminatie moet hier begrepen worden als het maken van ongerechtvaardigd onderscheid tussen werknemers. Er mag bij zaken als werving en selectie, aanstelling, bevordering en ontslag, arbeidsvoorwaarden en scholing geen ongerechtvaardigd onderscheid gemaakt worden naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid en burgerlijke staat.

Gelijke behandeling

Verder moet de postraad actief de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bevorderen.

Milieuzorg

Ten slotte moet de postraad ook de zorg van de post voor het milieu bevorderen. Om deze bevorderende taken goed uit te voeren, kan de postraad actief gebruik maken van het informatierecht en het overleg- en initiatiefrecht. Als de postraad om informatie vraagt, is het belangrijk te verwijzen naar deze bevorderende taken. Ook initiatiefvoorstellen op deze punten krijgen, met verwijzing naar de bevorderende taken, meer gewicht.

12. Geheimhouding

Bepalingen

Leden van de postraad en andere betrokkenen bij de medezeggenschap vallen onder bijzondere geheimhoudingsbepalingen (artikel 15). Om te beginnen moeten zij alle zaken- en organisatiegeheimen beschermen. Het postraadslid moet begrijpen welke informatie een vertrouwelijk karakter draagt. Dit principe geldt in wezen voor elke medewerker. Maar door hun functie zijn postraadsleden meer van zulke zaken op de hoogte.

Opleggen

Die geheimhouding kan, zowel door de chef de poste als door de postraad, ook worden opgelegd. De partij die dat wil moet zo veel mogelijk vooraf zijn voornemen tot het opleggen van geheimhouding bespreekbaar maken. Dan kunnen er afspraken worden gemaakt over de reikwijdte van de geheimhouding, de termijn en tegenover wie.

Reikwijdte

Het is bijvoorbeeld raar als postraadsleden bij een discussie over de mogelijke sluiting van de post niet zouden mogen praten met leden van de ondernemingsraad die, ook onder geheimhouding, van dezelfde feiten op de hoogte zijn. Eventueel kunnen derden, zoals vakbondsbestuurders of externe deskundigen, toegang krijgen tot de vertrouwelijke informatie. Daarmee moet de partij die geheimhouding heeft opgelegd akkoord zijn en moet die derde persoon zich schriftelijk tot dezelfde geheimhouding verplichten.

Persoonlijke verplichting

De geheimhoudingsplicht is een persoonlijke verplichting en vervalt daarom niet als een persoon de postraad verlaat.

13. Zelfstandigheid en faciliteiten

Zelfstandigheid

De postraad is een orgaan van de post met eigen bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarbij hoort een zelfstandige positie op basis waarvan de postraad vrij, onbelemmerd en naar eigen inzicht inhoud kan geven aan die verantwoordelijkheden.

Reglement

De postraad regelt zijn functioneren zelf. Hij doet dat in zijn eigen (huishoudelijk) reglement. Artikel 5 bepaalt dat de postraad zijn concept-reglement moet voorleggen aan de chef de poste die daarop mag reageren. De logica daarachter is dat de postraad met zijn reglement beslag legt op de arbeidstijden en faciliteiten van de chef de poste. In zijn reglement moet de postraad, volgens artikel 6, de hele procedure van kandidaatstelling en verkiezing van de postraad regelen. En ten slotte schrijft artikel 10 de zaken voor die de postraad verder moet regelen.

Door de secretaris-generaal is een voorbeeldreglement vastgesteld, waarvan postraden gebruik kunnen maken. Postraden houden echter de mogelijkheid om hun reglement zelf vast te stellen en kunnen dus op punten van dit voorbeeldreglement afwijken.

Uiteraard mogen zij daarbij niet afwijken van de Medezeggenschapsregeling posten BZ.

Achterban

De zelfstandigheid van de postraad blijkt ook uit de eigen relatie die de postraad onderhoudt met het personeel als achterban. Om te garanderen dat postraden daar echt werk van maken, schrijft de regeling voor waarover de postraad het personeel in ieder geval moet informeren. Dat zijn de uitslag van verkiezingen (artikel 7, lid 1), de samenstelling van de postraad (artikel 7, lid 2), agenda's en verslagen van de vergaderingen van de postraad en het jaarverslag van de postraad (artikel 10, lid 2). Bovendien beschikt de postraad over mogelijkheden om de mening van de achterban te horen (artikel 13, lid 2).

Faciliteiten

De postraad is ingesteld in het belang van het goed functioneren van de post. Het is een orgaan van de post waaraan de chef de poste de faciliteiten moet bieden om zijn taken goed uit te voeren. Ook uit de beschikking over die faciliteiten blijkt de zelfstandige positie.

Werktijd

Werk voor de postraad is geen vrije-tijd-hobby, maar gewoon werktijd. Dus vinden de vergaderingen van de postraad en van de door hem formeel ingestelde commissies in

principe onder werktijd plaats. Als dat niet lukt, bijvoorbeeld omdat iemand parttime werkt, dan blijven de vergaderuren werkuren. Zij dienen op de gebruikelijke wijze te worden gecompenseerd.

Onderling beraad

Naast de uren voor de eigen vergaderingen en de overlegvergaderingen beschikken de leden van de postraad en zijn commissies over een aantal uren voor onderling beraad en ander overleg. Het aantal uren wordt door de chef de poste na overleg met de postraad vastgesteld, maar bedraagt ten minste 60 uren per jaar.

Scholing en vorming

Scholing en vorming kunnen voor medezeggenschappers nuttig zijn. Behalve de chef de poste heeft immers niemand zo'n brede functie in de post als een lid van de postraad. Niet iedereen beschikt bij voorbaat over alle kennis en vaardigheden om deze brede taak goed te vervullen. Hier geldt hetzelfde principe dat het aantal dagen wordt afgesproken. Met als minimum drie dagen per jaar.

Voorzieningen

De postraad dient te kunnen beschikken over verschillende soorten voorzieningen, zoals papier, tekstverwerkings- en kopieermogelijkheden, kasten, kamers, abonnementen en literatuur.

Bij discussies hoe ver dat gaat is het criterium 'redelijkerwijs' bepalend. Daarbij kan gekeken worden naar wat bij andere posten gebruikelijk is.

Deskundigen

De postraad kan deskundigen uitnodigen in de eigen vergadering of hen vragen een schriftelijk advies uit te brengen. De postraad kan zijn eigen deskundigen uitnodigen mee te gaan naar de overlegvergadering. Zo'n voornemen dient van tevoren aan de chef de poste gemeld te worden. De chef de poste kan gemotiveerd bezwaar maken tegen de aanwezigheid van die deskundige. Dan ligt het voor de hand te proberen in onderling overleg te komen tot een aanvaardbare oplossing. Dezelfde regels gelden voor de chef de poste die een deskundige wil meenemen naar de overlegvergadering.

De kosten van deskundigen zijn, naar redelijkheid, voor de chef de poste. Voor het inschakelen van een externe adviseur geldt die regel alleen als de chef de poste hiervoor van tevoren toestemming heeft gegeven.

Achterban

De chef de poste moet de postraad in staat stellen zijn achterban effectief te raadplegen. En de medewerkers moeten in de gelegenheid worden gesteld daaraan mee te doen. Ook hier geldt het redelijkheids criterium. Het moet gaan om een binnen de bedrijfsvoering verantwoorde manier van raadpleging. Bovendien moet er rekening worden gehouden met de kosten, afgezet tegen het belang van de raadpleging. Het belang wordt beïnvloed door de betekenis van de kwestie voor de medewerkers. Dit kan betekenen dat de chef de poste de medewerkers vrijaf moet geven om in werktijd geraadpleegd te worden. Bijvoorbeeld bij een voorgenomen reorganisatiebesluit met grote gevolgen voor het personeel. Gaat het om minder verstrekkende besluiten, dan komen eerder lichtere vormen van raadpleging, zoals een schriftelijke enquête of een lunchbijeenkomst, in aanmerking.

Taal

Om te zorgen dat alle medewerkers kunnen deelnemen aan de postraad of als achterban geïnformeerd kunnen zijn over de inhoud van het medezeggenschapsoverleg, is er een algemene bepaling opgenomen over de te gebruiken taal (artikel 37). Belangrijke documenten moeten in een voor alle medewerkers begrijpelijke taal worden verspreid. Ook de voertaal of voertalen in de vergaderingen moet(en) iedereen in staat stellen aan het overleg deel te nemen.

14. Commissies

Het staat de postraad vrij om informele werkgroepen of commissies op te richten. Maar die werkgroepen en commissies moeten dan wel functioneren binnen de bestaande faciliteiten die de chef de poste de postraad ter beschikking stelt.

De medezeggenschapsregeling geeft de postraad echter ook de mogelijkheid om formele commissies in te stellen. Als aan de voorgeschreven procedure is voldaan, krijgen ook deze formele commissies eigen faciliteiten. De postraad kan regelen dat ook andere medewerkers dan leden uit de postraad kunnen deelnemen aan deze commissies.

Instelling

De postraad kan twee soorten formele commissies instellen: vaste commissies en voorbereidingscommissies. Daarvoor moet de postraad een instellingsbesluit nemen. Dat mag pas nadat het voornemen om een commissie in te stellen aan de chef de poste is voorgelegd. Als de chef de poste bezwaar maakt, mag de postraad die commissie niet instellen. Wil de postraad toch die commissie instellen dan moet hij het geschil bij de secretaris-generaal aanhangig maken. Deze kan dan alsnog toestemming geven de commissie in te stellen.

Vaste commissie

De postraad stelt een vaste commissie in om bepaalde onderwerpen te behandelen. Aan zo'n commissie kan de postraad zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk overdragen. De bevoegdheid om geschillen aan de secretaris-generaal voor te leggen kan de postraad echter niet overdragen. Als de postraad geen bevoegdheden overdraagt, dan heeft de commissie alleen een adviserende functie. Voorbeelden van zulke vaste commissies zijn een arbeidsomstandighedencommissie, een agendacommissie en een verkiezingscommissie. De vaste commissie moet in ieder geval voor de meerderheid bestaan uit leden van de postraad. Maar de postraad kan ook andere personeelsleden tot lid benoemen.

Verplichte vaste commissie

De medezeggenschapsregeling verplicht de postraad om een vaste commissie in te stellen voor de behandeling van aangelegenheden met betrekking tot medewerkers die lokaal op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn genomen. Deze commissie zal bijvoorbeeld een rol moeten spelen bij de standpuntbepaling van de postraad over de postuitwerking.

Met deze bepaling heeft de minister van BZ duidelijk gemaakt er groot belang aan te hechten dat de postraad zich nadrukkelijk bezighoudt met de positie van het lokaal personeel. Daarmee wordt tegelijkertijd het belang van die personeelsgroep voor het goed functioneren van de post tot uitdrukking gebracht.

Ook deze commissie is een commissie van de postraad, ingesteld om door de postraad opgedragen taken uit te voeren. De commissie is dus niet bedoeld als een afzonderlijke en directe vertegenwoordiging van de groep lokaal personeel. Dat blijkt ook uit het feit dat de postraad de leden benoemt. Daarbij is de postraad dus niet gebonden om alleen vertegenwoordigers van het lokaal personeel te benoemen. Het gaat er juist om dat de postraad als orgaan zich bezighoudt met de specifieke arbeidspositie van het lokaal personeel.

Vorbereidingscommissie

De voorbereidingscommissie heeft een lichtere taak. Zo'n commissie kan worden ingesteld om een inhoudelijk onderwerp voor te bereiden. Bevoegdheden kan deze commissie niet krijgen. De samenstelling regelt de postraad zelf. Er zit ten minste een lid van de postraad in. Deze commissie wordt voor een van tevoren bepaalde tijd ingesteld, bijvoorbeeld om zich bezig te houden met een actueel onderwerp.

15. Rechtsbescherming

Alle mensen die op de een of andere manier betrokken zijn (of zijn geweest) bij het functioneren van de medezeggenschap worden beschermd tegen benadeling in hun positie. Daarbij gaat het om mensen die het initiatief hebben genomen tot het instellen van een postraad, om mensen die op een kandidatenlijst hebben gestaan, om mensen die lid zijn, of zijn geweest, van een postraad of een commissie van postraad. Als men toch denkt benadeeld te worden, kan men de secretaris-generaal inschakelen. Ook de postraad kan zo'n verzoek indienen (artikel 16).

16. Afspraken

De medezeggenschapsregeling geeft de overlegpartners mogelijkheden om het functioneren van de medezeggenschap naar eigen inzicht in te kleuren. Voor sommige punten schrijft de regeling zelfs voor dat er afspraken gemaakt moeten worden.

Verplichte afspraak

Postraad en chef de poste moeten afspraken maken over de gang van zaken bij de overlegvergadering en over de wijze en het tijdstip waarop agenda en verslag van de overlegvergadering binnen de post bekend worden gemaakt (artikel 19, lid 5).

Vrijwillig met bodem

Daarnaast geeft de regeling op twee plekken aan dat er afspraken gemaakt kunnen worden. Als dat niet gebeurt, bevat de regeling voor het desbetreffende onderwerp een bodembepaling. De eerste betreft de regeling van de uren en dagen voor onderling beraad en scholing en vorming (artikel 14, leden 1 en 2). Dit is hierboven al behandeld. Dan het voorzitterschap van de overlegvergadering (artikel 19, lid 2). Als daarover geen andere afspraken worden gemaakt, wordt de overlegvergadering beurtelings door de chef de poste en de voorzitter van de postraad voorgezeten.

Verder staat het de chef de poste en de postraad natuurlijk vrij om afspraken te maken over de manier waarop zij samen met de wettelijke bepalingen wensen om te gaan. Zulke aanvullende afspraken kunnen bijvoorbeeld gemaakt worden over het gebruiken van de faciliteiten en voorzieningen en de regels voor geheimhouding.

Postovereenkomst

Artikel 31 geeft de mogelijkheid om in een overeenkomst te komen tot afspraken over maatwerk in de medezeggenschap, afgestemd op de eigen postsituatie. Zulke afspraken mogen echter nooit afbreuk doen aan de basisrechten en bevoegdheden van de postraad. In zo'n overeenkomst kunnen afspraken worden vastgelegd over onder meer de volgende zaken:

- het concretiseren voor de eigen situatie van de open normen uit de medezeggenschapsregeling, zoals 'belangrijk' en 'redelijk'
- het verloop van het onderling overleg, de wijze waarop de agenda wordt opgesteld of vormen van informeel overleg
- het toekennen van meer bevoegdheden dan direct uit de medezeggenschapsregeling volgen
- de wijze waarop een reorganisatie zal plaatsvinden.

De overeenkomst moet op schrift staan. Dat kan in de vorm van een door partijen opgemaakt schriftelijk en ondertekend stuk. Het vastleggen van een afspraak in de (door betrokkenen goedgekeurde) notulen van een overlegvergadering is echter ook mogelijk.

De looptijd van deze afspraken is in principe onbepaald. Dit betekent dat zowel een nieuwe postraad als een nieuwe chef de poste in beginsel aan de afspraken is gebonden. De juridische basisbeginselen - redelijkheid en billijkheid - zijn echter van toepassing. Dit betekent dat de overeenkomst bij belangrijke wijzigingen van de omstandigheden niet zonder meer blijft binden.

Sommige afspraken zijn gelet op de aard ervan altijd voor bepaalde tijd. Bijvoorbeeld afspraken over een bijzondere structuur voor medezeggenschap tijdens een specifiek veranderingsproces.

Partijen kunnen expliciet een beperkte looptijd afspreken, bijvoorbeeld voor de duur van de plaatsing op de post van de chef de poste of de zittingsperiode van de postraad.

17. Personeelsvergadering

Personeelsvergaderingen

Op kleinere posten, waarvoor de chef de poste niet vrijwillig een postraad heeft ingesteld, vinden ten minste twee personeelsvergaderingen per jaar plaats. De regeling hiervan is opgenomen in artikel 32. Natuurlijk kan een chef de poste vaker met zijn medewerkers in deze personeelsvergadering overleggen. Als ten minste een vierde van de medewerkers gemotiveerd daarom verzoekt, is de chef de poste verplicht een extra personeelsvergadering te beleggen.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de personeelsvergadering zijn afgeleid van die van de postraad. Het overleggebied is net zo breed. Individuele medewerkers hebben de mogelijkheid om ten aanzien van alle aangelegenheden betreffende de post standpunten kenbaar te maken en ongevraagd voorstellen te doen.

Ten minste eenmaal per jaar wordt in de personeelsvergadering de algemene gang van zaken op de post besproken. Daartoe moet de chef de poste de medewerkers informeren over de werkzaamheden en resultaten en het gevoerde en te voeren sociaal beleid. Ook zijn voorgenomen jaarplan bespreekt de chef de poste met zijn medewerkers in de personeelsvergadering. De chef de poste vraagt advies over elk door hem voorgenomen besluit dat kan leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen of een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van de medewerkers. Aan de lokale medewerkers zal de chef de poste advies moeten vragen over het voornemen tot vaststelling, wijziging of intrekking van de post-uitwerking.

Waar medewerkers van mening zijn dat de chef de poste zich niet houdt aan de voorschriften wat betreft de personeelsvergadering biedt de geschillenregeling de mogelijkheid de secretaris-generaal te verzoeken de chef de poste daartoe te verplichten.

Met deze regeling is gegarandeerd dat zelfs op de kleinste posten een gereguleerd medezeggenschapsoverleg plaatsvindt. Meer nog dan in de postraden vraagt het van de deelnemers wel de bereidheid om een onderscheid te maken tussen het algemene beleid en functioneren van de post en de eigen positie en individuele belangen.

18. Geschillen

Geschillen

Als de chef de poste en de postraad niet gezamenlijk uit een geschilpunt komen, zijn er mogelijkheden om zo'n geschil aan de secretaris-generaal voor te leggen. Op zichzelf is het jammer wanneer dat nodig is. Aan de andere kant kan het verstandig zijn om een derde het eindoordeel te laten vellen. In goede en zakelijke overlegverhoudingen is het mogelijk om zo geschillen op te lossen zonder dat daardoor de overlegverhoudingen verkillen. De belangrijkste geschillenprocedures die de meeste aandacht vragen, zijn al behandeld.

Bij advies

Bij de adviesonderwerpen is het de postraad die de secretaris-generaal vraagt om een oordeel over de redelijkheid van het besluit van de chef de poste.

Bij instemming

Bij instemmingsonderwerpen is het daarentegen de chef de poste die de secretaris-generaal vraagt om de redelijkheid van de instemmingsweigering van de postraad te toetsen. Als de secretaris-generaal van mening is dat het standpunt van de postraad de redelijkheidstoets niet doorstaat, geeft hij de chef de poste toestemming om de gewenste regeling te gaan uitvoeren. De secretaris-generaal kan ook toestemming geven als de chef de poste hem ervan overtuigt dat hij zijn besluit, vanwege zwaarwegende omstandigheden, wel moet nemen.

Ook kan de postraad zich tot de secretaris-generaal wenden met het verzoek te bevelen dat de chef de poste de uitvoering van een instemmingsplichtige regeling staakt.

Algemene geschillenregeling

Naast die twee bijzondere geschillenregelingen kent de medezeggenschapsregeling een algemene geschillenregeling in artikel 33. Op basis van die regeling kan iedere belanghebbende de secretaris-generaal verzoeken te bepalen dat chef de poste en/of postraad zich moeten houden aan de bepalingen uit de medezeggenschapsregeling. Ook kunnen de chef de poste en de postraad de secretaris-generaal verzoeken om de ander op te dragen zich aan de wettelijke bepalingen te houden.

De secretaris-generaal vraagt voordat hij zijn besluit neemt advies aan een geschillen-college. De samenstelling en werkwijze van dat geschillencollege zijn geregeld in de artikelen 34 en 35. De secretaris-generaal zal beoordelen of regelingen correct zijn toegepast, of beslissingen voldoen aan het criterium redelijk en of besluiten bijdragen aan een goed functioneren van de medezeggenschap.