

Richtlijn collectieve acties

1. Inleiding

De WVSV is opgericht om arbeidsvoorwaardenakkoorden te bereiken met vakcentrales voor het personeel in dienst van veiligheidsregio's. De onderhandelingsdelegatie WVSV onderhandelt en legt bereikte principeakkoorden ter besluitvorming voor aan de Algemene Vergadering (AV) WVSV, de voorzitters van de 25 veiligheidsbesturen. In het proces van onderhandelen kan een impasse ontstaan. Dit kan voor de vakcentrales aanleiding zijn de WVSV een ultimatum te stellen om hetzij op de WVSV, hetzij op de afzonderlijke veiligheidsregio's, druk uit te oefenen om de WVSV te beïnvloeden. Om de eenheid tussen veiligheidsregio's te bewaren is het van belang deze reacties te coördineren en op uniforme wijze te reageren richting vakcentrales. De WVSV stelt hiertoe een concept reactie beschikbaar.

Ultimatum

Als de WVSV een ultimatum ontvangt, ligt het initiatief bij de WVSV om te reageren richting de vakcentrales. De WVSV deelt een afschrift van het ultimatum met de voorzitters en directeurs van de veiligheidsregio's. In het begeleidend schrijven bij dit afschrift staat informatie over het vervolg en over de wijze van communiceren (tijdig en duidelijk) aan en met de veiligheidsregio's.

Aanzeggingen

Verstrijkt het ultimatum en is geen principeakkoord bereikt, dan volgen naar verwachting actieaanzeggingen van de vakcentrales. Die aanzeggingen richten zich op de afzonderlijke werkgevers i.c. de veiligheidsregio's. Vanuit coördinatieoogpunt is het van belang dat de WVSV en de veiligheidsregio's hierin samen optrekken.

Actieaanzeggingen aan het bestuur van een veiligheidsregio verwijzen veelal naar een actie-draaiboek waarin o.a. de aard van de actie is opgenomen die de vakcentrale aanzegt, wie van de zijde van de vakcentrales aanspreekpunt is voor de acties, wat wel / niet doorgang vindt et cetera. Aan werkgeverskant wordt een centraal actiecomité ingesteld dat zorgdraagt voor afstemming en coördinatie.

Ingeval acties aan de orde komen die vanuit werkgeversoptiek de openbare orde en de veiligheid in gevaar brengen, dan kunnen de besturen van de veiligheidsregio's het ondernemen van juridische acties overwegen. Hoewel deze afweging lokaal plaatsvindt is het gezien de rol van de WVSV van belang dat de veiligheidsregio de secretaris van de WVSV zo spoedig mogelijk informeert. Desgevraagd biedt de WVSV juridische ondersteuning.

2. Richtlijn

Onderstaand is een 'richtlijn collectieve acties' opgenomen. Deze richtlijn is landelijk afgestemd met de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV), geaccordeerd door de AV van de WVSV en heeft tot doel landelijk op uniforme wijze te acteren. Na besluitvorming door de AV en vóór externe publicatie, informeert de onderhandelingsdelegatie van de WVSV de vakcentrales over de richtlijn.

RICHTLIJN COLLECTIEVE ACTIES

Algemeen

Deze richtlijn heeft zowel betrekking op, door één of meer vakcentrales ondersteunde acties als op zogenaamde wilde acties van personeel bij veiligheidsregio's indien de (voorgenomen) acties voortvloeien uit landelijke (vastgelopen) onderhandelingen tussen WVSV en de vakcentrales.

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- collectieve actie: een werkonderbreking, staking of wilde staking of het uitvoeren van een zondagsdienst op een doordeweekse dag¹.
- stiptheidsactie: het collectief verrichten van (alle) werkzaamheden naar de letter van instructie en opdracht.
- werkonderbreking: het voor hoogstens een dagdeel onderbreken van de arbeid ten behoeve van een demonstratieve bijeenkomst, protestvergadering o.i.d., waarna het werk daadwerkelijk wordt hervat.
- dagdeel: de helft van een werkdag van negen uur (maximaal 4,5 uur).
- staking: het neerleggen van het werk gedurende meer dan een dagdeel.
- wilde staking: het collectief neerleggen van de arbeid buiten verantwoordelijkheid en medewerking van de vakcentrales.
- zondagsdienst: een aanwezigheidsdienst van 24 uur, waarin de medewerker minder uren werkt dan op doordeweekse dagen (maandag t/m vrijdag) het geval is.
- werkwillige: het personeelslid dat niet aan de acties deelneemt.

Aankondiging acties

- Wanneer één of meer vakcentrales voornemens is/zijn een actie te organiseren of te ondersteunen, stellen zij de betreffende veiligheidsregio hiervan minstens twee werkdagen (2x24 uur) van tevoren in kennis zodat de veiligheidsregio tijdig de nodige maatregelen inzake de veiligheid, het voorkomen van schade e.d. kan treffen.
- De betreffende veiligheidsregio informeert de secretaris van de WVSV zo spoedig mogelijk na de kennisgeving door de vakcentrales.

Coördinatie acties

- Een lid van de Onderhandelingsdelegatie WVSV treedt op als landelijk actiecoördinator WVSV ingeval van (voorgenomen) acties van het personeel bij een veiligheidsregio.
- Vertegenwoordigers vanuit de WVSV en RCDV stellen een coördinatieteam samen, bestaande uit de landelijk actie coördinator, twee afgevaardigden vanuit het stafbureau WVSV aangevuld met een woordvoerder vanuit de veiligheidsregio's.
- Iedere actie-aanzegging alsmede wilde staking wordt per ommegaande gemeld bij de landelijke actie coördinator WVSV.

¹ Iedere medewerker heeft het recht om deel te nemen aan een collectieve actie.



Organisatie

De directeur veiligheidsregio stelt de voorschriften vast met betrekking tot:

- registratie t.a.v. salarisinhouding/afschrijving van verlof;
- meldpunt voor werkwilligen;
- maatregelen om schade voor een veiligheidsregio en/of derden zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken;
- het zoveel mogelijk voortgang doen vinden van werkzaamheden tijdens acties;
- maatregelen om calamiteiten te voorkomen;
- maatregelen ter bescherming van materiaal en dossiers met een groot afbreukrisico;
- het voorkomen van confrontatie tussen actievoerenden en werkwilligen/ burgers.

Vitale functies

- De directeur veiligheidsregio zorgt dat de voortzetting van vitale functies van een veiligheidsregio en van de dienstverlening aan de burgers zoveel mogelijk ongestoord voortgezet wordt tijdens een collectieve actie.

Bedrijfsruimtes

- Het gebruik van een ruimte voor het houden van een personeelsbijeenkomst, demonstratie e.d. is toegestaan.

Dienstmateriaal

- Het is niet toegestaan operationele voer- en vaartuigen van een veiligheidsregio en andere eigendommen van een veiligheidsregio die vereist zijn voor de paraatheid in te zetten bij acties en blokkadeacties.
- Gebruik van dienstmateriaal is alleen toegestaan na toestemming van de directeur veiligheidsregio. De directeur veiligheidsregio maakt afspraken over de inzet van materieel en middelen. Met het toestaan van gebruik van dienstmaterieel wordt terughoudend omgegaan.

Bedrijfsbezetting

- Het is niet toegestaan bij het uitvoeren van acties het bedrijf of onderdelen daarvan te bezetten².

(Registratie) werkwilligen

- De directeur veiligheidsregio zorgt dat werkwilligen ingeval van een werkstaking zoveel mogelijk hun werkplek kunnen bereiken.
- Elk personeelslid dat niet deel wil nemen aan een collectieve actie, m.u.v. van de eerste actie van maximaal een dagdeel, is verplicht zich op de dag van de actie, bij de aanvang van de voor hem geldende werktijd, te melden voor het verrichten van arbeid. Dan wel, als dat in verband met de collectieve actie niet mogelijk is, voor zijn inschrijving als werkwillige.
- De directeur veiligheidsregio draagt zorg voor een juiste registratie³ van werkwilligen ingeval van een staking of een werkonderbreking van maximaal een dagdeel, daarin niet begrepen de toegestane duur van de lunchpauze. Deze registratie vindt, onvoorziene omstandigheden voorbehouden, bij een tijdig door een of meer vakcentrales aangemelde actie plaats op de dag van de actie of werkonderbreking zelf.

² Het verbod op bedrijfsbezetting is opgenomen om te bewerkstelligen dat medewerkers die geen actie voeren en derden (bijv. onderzoekers), toegang blijven houden tot de dienstlocaties (zoals de kazernes).

³ Ook bij wilde acties vindt inhouding van salaris en eventuele salaristoelagen plaats. Met het oog op een correcte inhouding is het van belang dat op de dag van de actie of werkonderbreking zelf registratie plaatsvindt.



Inhouden salaris

- Inhouding van salaris en salaristoelagen vindt niet plaats bij een eenmalige werkonderbreking van maximaal een dagdeel (daarin niet begrepen de toegestane duur van de lunchpauze), die tijdig door de vakcentrale(s) is aangekondigd.
- Tot inhouding van salaris en salaristoelagen of afschrijving van verlof zal wel worden overgegaan in de hieronder genoemde gevallen:
 - Bij elke zgn. wilde staking of werkonderbreking, ongeacht de tijdsduur daarvan;
 - Bij een tijdig door de bonden/centrales aangekondigde staking;
 - Bij een tijdig door de bonden aangekondigde actie in geval van een herhaalde werkonderbreking van maximaal een dagdeel binnen een kort tijdsbestek (bijv. een maand of in het kader van dezelfde actie).
- Als in het kader van een collectieve actie niet de volledige arbeidsprestatie wordt verricht, wordt 10% van de salaris en eventuele toelagen ingehouden. Een voorbeeld hiervan is het uitvoeren van een zondagsdienst op een doordeweekse werkdag⁴.

Arbeidsverzuim tijdens collectieve acties

- In geval van arbeidsverzuim zonder een door het bevoegd gezag erkende reden, wordt salaris en eventuele salaristoelagen ingehouden over de niet gewerkte uren.
- Een ziekmelding in het kader van een actie kan aanleiding zijn voor een spoedcontrole; ingeval daarbij blijkt dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, vindt geen doorbetaling van salaris en eventuele toelagen plaats.
- Op verzoek van de medewerker kan in plaats van het inhouden van salaris (toelagen) verlof over de niet gewerkte uren worden opgenomen.

Personeelsgegevens / AVG

- Van salarisinhouding, eventuele kortingsmaatregelen of het niet uitbetalen van salaris en eventuele toelagen wordt geen aantekening opgenomen in het personeelsdossier van de betrokken ambtenaar.
- De bescheiden die hierop van toepassing zijn, worden uiterlijk drie maanden na de beëindiging van de desbetreffende actie vernietigd tenzij door personeelsleden bezwaar en beroep is ingesteld tegen de inhouding van salaris en salaristoelagen. In dat geval vindt pas vernietiging plaats van de op hen betrekking hebbende gegevens, als de beslissing op bezwaar dan wel de uitspraak in beroep onherroepelijk is geworden⁵.

⁴ Ter ondersteuning van bepaalde eisen kunnen medewerkers in de 24-uursdienst op doordeweekse dagen overgaan tot het uitvoeren van zogenaamde zondagsdiensten. Indien een zondagsdienst wordt uitgevoerd op doordeweekse dagen wordt niet de gebruikelijke arbeidsprestatie verricht. In deze gevallen zal een deel van het salaris en eventuele toelagen worden ingehouden. Als redelijke inhouding geldt hiervoor 10% van het salaris en eventuele toelagen.

⁵ De beslissing op bezwaar dan wel de uitspraak in beroep is onherroepelijk, als de beroepstermijn verstreken is. In hoger beroep is de uitspraak onmiddellijk onherroepelijk.