



SAMENVATTING

103896 Geschil met betrekking toepassing van de FPU suppletierегeling BVE

Volgens de werknemer heeft de werkgever hem een voorstel over de FPU suppletierегeling op basis van het Sociaal Plan gedaan, dat door de werknemer is aanvaard. Hierbij is er voor gekozen om de ontslagdatum op 1 april 2008 vast te stellen. Op 28 maart 2008 heeft de werkgever, nadat hij lange tijd niets van zich heeft laten horen, zijn aanbod ingetrokken.

Gebleken is dat de behandeling van de aanvragen van de werknemers om een FPU-suppletierегeling heeft plaatsgevonden op volgorde van binnenkomst bij de herplaatsingscommissie. Toen het verzoek van de werknemer werd behandeld was de streefformatie reeds bereikt, zodat dientengevolge een eventueel vertrek van de werknemer niet zou bijdragen aan het bereiken van deze formatie. Niet gebleken is dat de werkgever de werknemer een toezegging of voorstel heeft gedaan dat afwijkt van de geldende schriftelijke regeling. Het verzoek van de werknemer is in behandeling genomen en ruim voor de uiterste datum van 1 mei 2008 heeft de werkgever een beslissing op het verzoek genomen. Er was geen sprake van een onvoorwaardelijke toezegging of voorstel van de werkgever aan de werknemer over gebruikmaking van de FPU suppletierегeling en het vertrek van de werknemer zou niet meer kunnen bijdragen aan het terugdringen van de boventaligheid omdat de streefformatie reeds was bereikt.

Werkgever heeft geen onjuiste toepassing aan FPU suppletierегeling gegeven.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van het C College, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 12 juli 2008, ingekomen op 15 juli 2008 en aangevuld d.d. 27 augustus 2008, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de FPU suppletierегeling C College.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25 september 2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 12 november 2008.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. drs. E, juridisch medewerker.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

1. DE FEITEN



A is sinds 5 september 1988, laatstelijk als docent BVE 11, werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) het C College in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een betrekkingsomvang van 0,7 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

In verband met ontwikkelingen op de educatiemarkt, zoals een teruglopend aantal nieuwkomers, toenemende concurrentie en teruglopende educatiesubsidies, gekoppeld aan interne organisatieproblematiek is de werkgever geconfronteerd met financiële problemen c.q. formatietekorten. Dit heeft geleid tot een in 2007 in gang gezette reorganisatie. In het kader van deze reorganisatie heeft de werkgever in overeenstemming met de vakcentrales een Sociaal Plan opgesteld. Het Sociaal Plan behelst maatregelen gericht op bevordering van de interne en externe mobiliteit van de werknemers teneinde het formatietekort terug te brengen. Het Sociaal Plan kent drie fases, namelijk een aanloopfase (die loopt van november 2007 tot en met 31 december 2007), een eerste fase (die loopt van november 2007 tot 1 mei 2008) en een tweede fase (die loopt van 1 mei 2008 tot 1 augustus 2008).

Tijdens de eerste fase, die gekenmerkt werd door vrijwilligheid, gold als één van de maatregelen in het Sociaal Plan de mogelijkheid tot vervroegde uittreding met een speciale FPU regeling voor personeel dat geboren is vóór 1 januari 1950. Voorwaarden daarbij zijn dat voldaan wordt aan de zogeheten 10-jareneis, die inhoudt dat de werknemer op het moment van uittreden minimaal 10 jaar onafgebroken in een ABP-betrekking werkzaam is en daarnaast dient het vertrek van de werknemer de vastgestelde boventaligheid te verminderen. Op 20 november 2008 heeft de werkgever met de Centrales een akkoord bereikt over de uitwerking van deze mogelijkheid tot vervroegde uittreding, getiteld: "FPU suppletierегeling C College".

Naar aanleiding van een voorlichtingsbijeenkomst over de vervroegde uittredingmogelijkheid op het C College op 4 december 2007 heeft A op dezelfde dag een verklaring ondertekend en aan het ABP gezonden waarin de werkgever werd gemachtigd om op zijn verzoek het ABP een voorstel met betrekking tot de FPU te laten maken.

Op 15 februari 2008 heeft A, vergezeld van zijn echtgenote, een gesprek over de FPU gehad op het C College met mevrouw T. Houtzager stafmedewerker HRM en een medewerker van het ABP. Tussen partijen bestaat verschil van inzicht wat het resultaat van deze bijeenkomst is geweest. A meent dat op dat moment afgesproken is dat hij met ingang van 1 april 2008 met FPU zou gaan.

Per brief van 28 maart 2008 heeft de werkgever A bericht dat zijn verzoek om toekenning van een FPU suppletie is beoordeeld door de in het Sociaal Plan genoemde herplaatsingscommissie. Deze commissie heeft geoordeeld dat bij het ontslag van A diens formatieplaats niet komt te vervallen en dat voorts geen geschikte kandidaat uit een andere organisatorische eenheid zoals genoemd in het Sociaal Plan kan worden gevonden om de vacature op te vullen. Dit heeft ertoe geleid dat de aanvraag van A om een FPU suppletie is afgewezen. A heeft tegen deze beslissing op 14 april 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie heeft op 15 mei 2008 het bezwaar ongegrond verklaard. Hierop heeft de werkgever per brief van 2 juni 2008 A meegedeeld dat hij zijn bezwaar tegen het niet toekennen van de FPU suppletie ongegrond verklaart, zodat hij zijn bestreden beslissing handhaaft. Tegen deze beslissing heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

2. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat hij de mogelijkheid om met FPU te gaan heeft laten doorrekenen door het ABP en dat hij de werkgever heeft verzocht vervolgens een voorstel aan hem over de FPU te doen. De werkgever heeft vervolgens ook een voorstel gedaan en dit is op 15 februari 2008 door A aanvaard. Hierbij is er voor gekozen om de ontslagdatum op 1 april 2008 vast te stellen. Op 28 maart 2008 heeft de werkgever, nadat hij lange tijd niets van zich heeft laten horen, zijn aanbod ingetrokken. Dit is niet gebeurd op inhoudelijke gronden. A acht dit een zeer onfatsoenlijke gang van zaken.



De werkgever betwist dat hij met A een FPU regeling is overeengekomen. Op 14 december 2007 is een voorlichtingsbijeenkomst gehouden over de FPU suppletierегeling zoals opgenomen in het Sociaal Plan. Op deze bijeenkomst is duidelijk aangegeven dat de regeling gekoppeld is aan het Sociaal Plan en dat de voorwaarden van het Sociaal Plan van toepassing zijn. Daarbij is meegedeeld dat de werknemer die gebruik wil maken van de FPU suppletierегeling een schriftelijk verzoek bij het College van Bestuur van het C College moet indienen, waarop het College van Bestuur een gemotiveerd besluit neemt. Dienaangaande zijn de werknemers schriftelijk op de hoogte gesteld van het feit dat de werknemer in het verzoek drie handtekeningen moet verzamelen, namelijk de eigen handtekening, die van de leidinggevende waarbij deze verklaart dat het vertrek van de werknemer bijdraagt aan het oplossen van de boventalligheid en een handtekening van de herplaatsingscommissie. Vervolgens wordt het verzoek voor akkoord ingediend bij de werkgever. A wist volgens de werkgever dan ook dat hij niet in aanmerking kon komen voor een FPU-suppletie zonder dat er een positief besluit van de werkgever was. Op 15 februari 2008 heeft A een gesprek gehad met een medewerker van het C College en een medewerker van het ABP over de regeling en de consequenties daarvan voor A. Dit gesprek was informatief en hield geen daadwerkelijk aanbod aan A in. Er is dan ook geen sprake van het intrekken van een aanbod aan A omdat er nimmer een akkoordverklaring van de werkgever op een verzoek van A om gebruik te maken van de FPU suppletierегeling is geweest. Het vertrek van A zou niet bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Na het vertrek van A zouden zijn werkzaamheden zijn overgenomen door twee collega's uit de branche BOL-detailhandel en dus niet uit de branches Inburgering of Toeleiding waar sprake was van boventalligheid, aldus de werkgever.

3. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. De werkgever heeft in artikel 2.12 van het Sociaal Plan aangegeven dat elk personeelslid dat rechtstreeks in zijn belang is getroffen, beroep in kan stellen tegen beslissingen die in het kader van het Sociaal Plan zijn genomen. Omdat het geschil de goede verstandhouding tussen partijen kan schaden en onder toepassing van artikel 2.12 van het Sociaal Plan in goed overleg tussen partijen aan de Commissie is voorgelegd is de Commissie op grond van artikel N-7 van de CAO-BVE bevoegd van het geschil kennis te nemen en is A ontvankelijk in zijn verzoek.

Het geschil

In artikel 3 van de FPU suppletierегeling C College wordt aangegeven hoe een verzoek tot deelname aan de regeling dient te worden behandeld: de werkgever benadert de werknemer die door deelname aan de regeling voor aantoonbare evenredige vermindering van de formatie zorgt. Als de werknemer gebruik wil maken van de vroegpensioenregeling dient hij uiterlijk 31 maart 2008 een schriftelijk verzoek in bij de werkgever, met vermelding van de gewenste ontslagdatum. Uiterlijk 1 mei 2008 neemt de werkgever een gemotiveerd besluit.

Blijkens een interne publicatie dient het schriftelijk verzoek ondertekend te zijn door de betreffende werknemer, door de leidinggevende en door de herplaatsingscommissie.

Dit betekent in de praktijk dat een verzoek van een werknemer beoordeeld wordt door de herplaatsingscommissie en dat als deze commissie akkoord is de werkgever dit verzoek bekrachtigt.

Uit het ter zitting verhandelde is gebleken dat de behandeling van de aanvragen van de werknemers om een FPU-suppletierегeling heeft plaatsgevonden op volgorde van binnenkomst bij de



herplaatsingscommissie. Toen het verzoek van A werd behandeld was de streefformatie reeds bereikt, zodat dientengevolge een eventueel vertrek van A niet zou bijdragen aan het bereiken van deze formatie. Om deze reden heeft de herplaatsingscommissie het verzoek van A niet gehonoreerd.

De Commissie overweegt dat niet gebleken is dat de werkgever A een toezegging of voorstel heeft gedaan dat afwijkt van de geldende schriftelijke regeling. A heeft op 15 februari 2008 een gesprek met een medewerker van het C College en een medewerker van het ABP gevoerd en de uitkomst van dit gesprek was dat de aanvraag van A in behandeling werd genomen en vervolgens zou worden beoordeeld door de herplaatsingscommissie. Ruim voor de uiterste datum van 1 mei 2008 heeft de werkgever vervolgens een beslissing op het verzoek van A genomen.

Omdat geen sprake was van enige onvoorwaardelijke toezegging of voorstel van de werkgever aan A over gebruikmaking van de FPU suppletierегeling en omdat het vertrek van A niet meer zou kunnen bijdragen aan het terugdringen van de boventaligheid omdat de streefformatie reeds was bereikt, oordeelt de Commissie dat de werkgever aldus geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven.

4. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever de FPU suppletierегeling C College niet onjuist heeft toegepast.

Aldus gedaan te Utrecht op 21 januari 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
mr. M. Th. van Wel en mr. G.J. Wubs-Postma, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse,
secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris