



SAMENVATTING

103990 Geschil toekenning fpu-suppletie BVE

Sociaal Plan in verband met reorganisatie. Tijdens de eerste fase, die gekenmerkt werd door vrijwilligheid, golden als vertrekbevorderende maatregelen toekenning van een fpu-suppletie of toekenning van een mobiliteitspremie. Aanvraag suppletie is geweigerd omdat het vertrek niet zou bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Toen het verzoek werd behandeld, was de streefformatie reeds bereikt. Het vertrek zou niet meer kunnen bijdragen aan het terugdringen van de boventaligheid en er was geen sprake van enige onvoorwaardelijke toezegging of voorstel van de werkgever aan de werknemer over gebruikmaking van de suppletieregeling. Aldus heeft de werkgever geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan gegeven.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. W.C. Voogd

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 9 december 2008, ingekomen op 9 december 2008 heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de "FPU suppletieregeling C".

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 9 januari 2009 en aangevuld op 24 maart 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 7 april 2009.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door de gemachtigde.

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

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A is sinds 1 januari 1982 werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) het ROC C, divisie Educatie, in een vast dienstverband met een betrekkingsovereenkomst van 0.6235 fte. A is momenteel teamleider binnen het vavo. 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. Dit Sociaal Plan geldt louter voor de branches Toeleiding, Inburgering en Centrale Staf en 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, golden als vertrekbevorderende maatregelen toekenning van een fpu-suppletie of toekenning van een mobiliteitspremie. Om voor een positieve beslissing van het College van Bestuur over toekenning van de fpu-suppletie in aanmerking te komen diende de aanvrager te voldoen 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 diende het vertrek van de werknemer de vastgestelde boventaligheid te verminderen. Daarbij diende de aanvrager blijkens een interne publicatie van de werkgever van 18 december 2007 over drie handtekeningen te beschikken: de handtekening van de werknemer, die van de branchedirecteur of stafdirecteur en de handtekening van de herplaatsingscommissie. Voor toekenning van een mobiliteitspremie gold als voorwaarde dat het vertrek van de werknemer zou moeten bijdragen aan het bereiken van de streefformatie en geen bedreiging zou vormen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Daarbij diende de werknemer een aanvraag in te dienen bij de leidinggevende. De branchedirecteur diende vervolgens te verklaren dat hetzij de formatieplaats van de desbetreffende medewerker zou komen te vervallen, hetzij de vacature, die de vertrekkende medewerker zou achterlaten, zou kunnen worden vervuld door een medewerker uit één van de branches Inburgering, Toeleiding of Centrale Staf, de branches waarvoor het Sociaal Plan was opgesteld. Aanvullende voorwaarden voor het toekennen van de fpu-suppletie c.q. een mobiliteitspremie waren dat het vertrek van de werknemer zou moeten bijdragen aan het bereiken van de streefformatie en geen bedreiging zou vormen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

A heeft de fpu-suppletie op 26 februari 2008 aangevraagd. Op 1 maart 2008 heeft de onderwijsmanager het aanvraagformulier ondertekend. Op 3 april 2008 heeft de herplaatsingscommissie A meegedeeld dat de aanvraag was geweigerd omdat haar vertrek niet zou bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Tegen deze beslissing heeft A bij schrijven van 24 april 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie adviseerde de werkgever op 28 oktober 2008 om het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Bij brief van 7 november 2008 heeft de werkgever het bezwaar ongegrond verklaard. Daarop heeft A een geschil bij de Commissie ingediend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat zij de fpu-suppletie tijdig heeft aangevraagd en dat zij aan de voorwaarden voor toekenning voldeed. Dat blijkt uit de handtekening van de onderwijsmanager op het aanvraagformulier. Dat de regeling buitengewoon populair bleek te zijn, mag niet in haar nadeel uitvallen. Het Sociaal Plan maakt geen melding van de mogelijkheid om de regeling vroegtijdig te beëindigen, terwijl ook het criterium "wie het eerst komt, die het eerst maalt" niet in het Sociaal Plan is opgenomen. Door deze handelwijze is er sprake van willekeur ten aanzien van het al dan niet toekennen van de fpu-suppletie. Voorts is de communicatie over de toepassing van het Sociaal Plan slecht geweest, hetgeen geleid heeft tot verwachtingen bij de aanvragers van mobiliteitsbevorderende voorzieningen. Pas in de Nieuwsflits van 17/18 april 2008 werd meegedeeld dat de streefformatie al op 10 maart 2008 was bereikt.

De werkgever stelt dat A niet aan alle voorwaarden voor toekenning van de fpu-suppletie voldeed aangezien haar vertrek ten tijde van de beoordeling van de aanvraag door de herplaatsingscommissie niet meer kon bijdragen aan het bereiken van de streefformatie.



Deze was immers al op 10 maart 2009 bereikt. De aanvragen werden door de herplaatsingscommissie op volgorde van binnenkomst behandeld. Dit is in overeenstemming met het Sociaal Plan dat is stopgezet op het moment dat de streefformaties waren bereikt. Zolang A niet beschikte over de handtekening van de werkgever, waren haar verwachtingen over toekenning van de suppletie niet gerechtvaardigd en moest zij rekening houden met de mogelijkheid dat haar aanvraag zou worden afgewezen.

4. 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 haar verzoek.

Het geschil

In artikel 3 van de FPU suppletierегeling C 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 van 18 december 2008 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.

Vast staat dat de behandeling van de aanvragen van de werknemers om een fpu-suppletierегeling heeft plaatsgevonden op volgorde van binnenkomst bij de herplaatsingscommissie. De Commissie acht de werkwijze van de werkgever waarbij de volgorde van binnenkomst van de aanvragen mede bepalend is voor al dan niet toekenning van de FPU suppletie op zich niet onjuist en daarmee toegestaan.

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

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



5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven.

Aldus gedaan te Utrecht op 2 juni 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
mr. G.J. Wubs-Postma en L. Murray, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris