



## SAMENVATTING

103991 Geschil toekenning fpu-suppletie BVE

Sociaal Plan in het kader van reorganisatie geldt voor drie branches en behelst maatregelen gericht op bevordering van de interne en externe mobiliteit. Eén van de maatregelen is de mogelijkheid tot vervroegde uittreding met een speciale fpu-regeling. Werknemers uit een andere branche konden uitsluitend aanspraak maken op de maatregelen indien hun vertrek zou bijdragen aan het bereiken van de streefdoelstelling van een branche, waarvoor het Sociaal Plan gold. Hoewel zij in een docentfunctie is benoemd, verricht de werknemer geen onderwijstaken, maar werkzaamheden in een begeleid wonenproject. Gelet op het niet onderwijsgevend karakter van de werkzaamheden kunnen deze niet op zeer korte termijn door een werknemer van de branches van het Sociaal Plan worden overgenomen. Derhalve is niet aan de voorwaarde voldaan dat het vertrek van de werknemer niet moet leiden tot het ontstaan van een (specialistische) vacature die niet vanuit die branches kan worden vervuld.

De werkgever heeft geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan gegeven.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. S.A.P. Kleinveld

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 10 december 2008, ingekomen op 10 december 2008 en aangevuld d.d. 12 januari 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de "FPU suppletierегeling ROC C".

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 30 januari 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 7 april 2009.

A verscheen in persoon, bijgestaan door de gemachtigde.

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

Desgevraagd door de Commissie heeft de werkgever op 22 april 2009 nadere informatie verstrekt. A heeft hierop gereageerd bij schrijven van 5 mei 2009, ontvangen op 6 mei 2009.



## 2. DE FEITEN

A is sinds 1 december 2001 werkzaam bij het Trajectbureau van het ROC C, laatstelijk als trajectbegeleider in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Via het Trajectbureau, dat rechtstreeks onder het College van Bestuur valt, wordt geprobeerd een goede match te maken tussen deelnemers en opleidingen. 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, 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-jareis, 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 boventalligheid 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 ROC C".

Eind februari/begin maart 2008 heeft A verzocht om de fpu-suppletie en het daartoe bestemde formulier aan haar branchedirecteur gegeven met het verzoek dat te ondertekenen. Op 20 maart 2008 heeft de branchedirecteur het formulier ondertekend en doorgeleid naar de herplaatsingscommissie. Bij brief van 28 maart 2008 heeft de werkgever het verzoek van A afgewezen. Bij schrijven van 30 maart 2008 heeft A tegen deze beslissing bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Conform het advies van deze commissie van 29 september 2008 heeft de werkgever het bezwaar van A bij beslissing van 30 oktober 2008 ongegrond verklaard. Daarop heeft A het onderhavige geschil bij de Commissie aanhangig gemaakt.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat de werkgever bij het toekennen van vertrekbevorderende maatregelen onzorgvuldig en willekeurig te werk is gegaan en dat hij heeft gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel. De branchedirecteur heeft verklaard dat de functie van A bij de reorganisatie niet kwam te vervallen. A acht het onwaarschijnlijk dat de functie na een korte inwerkperiode niet door één van de medewerkers van Toeleiding of Inburgering zou kunnen worden vervuld. Voorts wijst zij erop dat de werkgever sommige toekennende beslissingen op redelijkheid en billijkheid heeft gebaseerd, onder meer in geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid. A is zelf ook ziek, zodat haar op grond van redelijkheid en billijkheid eveneens de fpu-suppletie dient te worden toegekend. Er is sprake van ongelijke behandeling omdat de oudere werknemers als eersten de fpu-berekeningsformulieren hebben ontvangen en dus ook als eersten de berekeningen hebben kunnen laten maken waardoor hun aanvragen vervolgens als eerste door de herplaatsingscommissie werden beoordeeld.



De werkgever stelt dat de aanvragen van vertrekbevorderende maatregelen op volgorde van binnenkomst zijn behandeld door de herplaatsingscommissie. In een bespreking op 10 maart 2008 bleek dat de streefformatie voor de branches, waarvoor het Sociaal Plan gold, waren gehaald. Er kon daarom geen medewerking meer worden verleend aan het vertrek van medewerkers. Dit is in de communicatie naar de medewerkers niet duidelijk naar voren gekomen, hetgeen in dit geval mogelijk kan worden verklaard uit het feit dat A niet werkzaam was in een branche waarvoor het Sociaal Plan gold. A was op de hoogte van de procedure die inhield dat drie handtekeningen - die van de aanvrager, van de branchedirecteur en van de herplaatsingscommissie - vereist waren alvorens de werkgever een aanvraag fpu-suppletie zou honoreren. Overigens waren er bij de branches, waarvoor het Sociaal Plan gold, geen medewerkers die de functie van A zouden kunnen vervullen. Het betreft de binnen de organisatie verder niet voorkomende functie van trajectbegeleider van een woonproject voor deelnemers. Derhalve kon het vertrek van A sowieso niet bijdragen aan het bereiken van de streefformatie van de branches, waarvoor het Sociaal Plan gold.

#### 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**

De Commissie overweegt dat het Sociaal Plan gold voor de branches Toeleiding en Inburgering, alsmede voor de Centrale Staf. Werknemers die in een andere branche werkzaam waren konden uitsluitend aanspraak maken op de vertrekbevorderende maatregelen van het Sociaal Plan indien hun vertrek zou bijdragen aan het bereiken van de streefformatie van een branche, waarvoor het Sociaal Plan gold.

A is werkzaam voor het Trajectbureau van de werkgever zodat het Sociaal Plan niet rechtstreeks op haar van toepassing was. Hoewel zij in een docentfunctie is aangesteld, verricht zij in de praktijk geen onderwijstaken, maar werkzaamheden ten behoeve van deelnemers die in een begeleid wonenproject zijn opgenomen. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever aannemelijk gemaakt dat deze functie elders binnen de organisatie niet voorkomt. Voorts acht de Commissie voldoende aannemelijk dat de functie van A, gelet op het niet onderwijsgevend karakter van de werkzaamheden, niet op zeer korte termijn door een werknemer van de branches Toeleiding en Inburgering dan wel van de Centrale Staf zou kunnen worden overgenomen. Derhalve is niet aan de in het Sociaal Plan opgenomen voorwaarde voldaan dat het vertrek van de werknemer niet moet leiden tot het ontstaan van een (specialistische) vacature die niet vanuit de branches Toeleiding en/of Inburgering kan worden vervuld. Derhalve heeft de werkgever geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan 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