



## SAMENVATTING

104000 Geschil toepassing FPU-suppletiereregeling BVE

De werknemster maakt aanspraak op de FPU-suppletiereregeling op basis van het Sociaal Plan van de instelling.

Werknemeester was werkzaam in één van de branches waarop het Sociaal Plan van toepassing is.

De behandeling van de aanvragen van de werknemers om een FPU-suppletiereregeling heeft plaatsgevonden op volgorde van binnenkomst bij de herplaatsingscommissie. Toen het verzoek van de werknemster werd behandeld was de streefformatie van de desbetreffende branches reeds bereikt, zodat een eventueel vertrek van de werknemster niet zou bijdragen aan het bereiken van deze formatie. Het verzoek van werknemster 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-suppletiereregeling 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-suppletiereregeling gegeven.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. P.J. van Sambeek

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 22 december 2008, ingekomen op 23 december 2008 en aangevuld d.d. 12 maart 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de "FPU-suppletiereregeling C".

De werkgever heeft een verzoekschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 4 februari 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 13 maart 2009.

A verscheen in persoon, daartoe bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. E.

Zowel A als de werkgever heeft ter zitting nog nadere informatie overgelegd.

Op verzoek van de Commissie heeft de werkgever bij brief van 30 maart 2009 nadere informatie verstrekt.

A heeft hierop gereageerd bij brief met bijlagen van 16 april 2009.

Vervolgens heeft de werkgever hierop nog gereageerd bij brief van 27 april 2009.



## 2. DE FEITEN

A is sinds 2 oktober 1989 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) het ROC C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovervang. A is werkzaam als locatiemanager bij het logistiek centrum van het C, genoemd het Shared Service Center (SSC). 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. Voorts is opgenomen dat maatregelen die zullen leiden tot het vertrek van een werknemer waardoor een (specialistische) vacature ontstaat, die niet vanuit de branches Toeleiding of Inburgering kan worden vervuld, niet zullen worden toegepast. 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 of 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 op 4 maart 2008 een schriftelijk verzoek ingediend om in aanmerking te komen voor de FPU-suppletierogeling. Op 14 maart 2008 heeft de heer F, branchedirecteur SSC, het adviesformulier inzake de aanvraag van A ondertekend en daarbij aangegeven dat de formatieplaats niet vervalt en zou kunnen worden vervuld door een andere medewerker van het C. Op 7 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 18 april 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie adviseerde de werkgever op 10 november 2008 om het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Bij brief van 17 november 2008 heeft de werkgever het bezwaar ongegrond verklaard. Daarop heeft A het onderhavige geschil bij de Commissie ingediend.

In verband met het bereiken van de streefformatie is het Sociaal Plan per 15 april 2008 stopgezet.



### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat zij door de directeur SSC, de heer F, is overgehaald om een aanvraag voor de FPU-suppletiereregeling in te dienen, nadat gecontroleerd was of zij daarvoor in aanmerking zou komen. Ook was er reeds voor een andere kandidaat gekozen als haar vervanger, te weten mevrouw G, afkomstig van de Centrale Staf. A kon destijds niet weten dat het toekennen van de FPU-suppletie afhankelijk was van het plaatsen van een paar handtekeningen noch dat de streefformatie inmiddels was bereikt. Op grond van de toezegging van haar directeur stelt A in aanmerking te moeten komen voor het alsnog toekennen van de FPU-suppletiereregeling. De directeur heeft dit tijdens de hoorzitting van de interne geschillencommissie ook bevestigd. Tevens bevreemdt het A dat een aantal van haar collega's bij het SSC wel in aanmerking zijn gekomen voor de FPU-suppletiereregeling terwijl hun aanvragen pas na 10 maart 2008 zijn ingediend. Desgevraagd verklaart A ter zitting dat zij nog steeds dezelfde werkzaamheden als voorheen verricht.

De werkgever stelt dat om aanspraak te kunnen maken op de FPU-suppletiereregeling, A diende te voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen in het Sociaal Plan. De aanvragen werden door de herplaatsingscommissie behandeld in volgorde van dagtekening van het toestemmingsformulier ondertekend door de desbetreffende branchedirecteur. De datum waarop de aanvraag vervolgens door de herplaatsingscommissie werd behandeld, was bepalend voor de vraag of de medewerker een bijdrage leverde aan het bereiken van de streefformatie. Ten tijde van het behandelen van het verzoek van A door de herplaatsingscommissie waren de streefformaties al bereikt. Hierdoor voldoet A niet aan de voorwaarden zoals gesteld in het Sociaal Plan.

De werkgever stelt voorts dat de aanvraag van A viel in een periode waarin het SSC zich onder andere concentreerde op de realisatie van begrotingsdoelstellingen 2008 en op een daarmee parallel lopend traject van herinrichting van de facilitaire organisatie. Dit laatste omvatte ook het anticiperen op mogelijke verschuivingen binnen het locatiemanagement. G is inderdaad per 1 april 2008 de functie van locatiemanager gaan vervullen bij het SSC doch zij is niet in de plaats is gekomen van A. Een andere locatiemanager is benoemd in de functie van inkoper. Diens functie is ingevuld door verplaatsing van een andere locatiemanager en G heeft vervolgens de hierdoor ontstane vacature ingevuld, ook omdat er nog geen beslissing was genomen op de door A ingediende aanvraag en zij ook nog feitelijk werkzaam was als locatielider. Overigens was G al sinds juni 2005 deels als locatiemanager werkzaam bij het SSC (voor 0,15 fte). Twee collega's aan wie A refereert -overigens geen locatiemanagers-, hebben aanspraak kunnen maken op de FPU-suppletiereregeling omdat hun functies zijn vervallen. De vacature van een andere collega is ingevuld door iemand van de Centrale Staf. A mocht uit het feit dat de branchedirecteur een mogelijkheid zag om vervanging voor haar te regelen, niet afleiden dat haar aanvraag zou worden goedgekeurd. A kon immers weten dat de enkele toestemming van de branchedirecteur niet voldoende was om in aanmerking te komen voor de FPU-suppletiereregeling. De werknemers zijn door de werkgever 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 boventaligheid en een handtekening van de herplaatsingscommissie. Zijn deze verkregen, dient nog bekrachtiging door het College van Bestuur plaats te vinden. Dit beleid is onder meer gecommuniceerd in de C nieuwsflits van 18 december 2007, aldus de werkgever.

### 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 de werkgever dient het schriftelijk verzoek ondertekend te zijn door de desbetreffende 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 gaat, de werkgever dit verzoek bekrachtigt.

Voorop staat dat A niet werkzaam was in één van de branches Toeleiding, Inburgering of Centrale Staf. Derhalve was het Sociaal Plan niet rechtstreeks op haar van toepassing. Slechts indien haar vertrek ertoe zou leiden dat in haar functie een werknemer van één van de hiervoor genoemde branches zou worden geplaatst, waardoor de boventaligheid evenredig verminderd zou worden, zou zij in aanmerking kunnen komen voor FPU-suppletie.

Uit de overgelegde stukken en 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 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. 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. Al op deze grond kan in beginsel geen sprake zijn van gelijke gevallen.

De Commissie overweegt voorts dat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat mevrouw G niet in de functie van A zou worden geplaatst na het vertrek van laatstgenoemde. Vaststaat dat G per 1 april 2008 is benoemd als locatiemanager bij het SSC ter invulling op de eerste ontstane vacature van locatiemanager en dat de aanvraag van A toen nog door de herplaatsingscommissie diende te worden beoordeeld. Uit de nadere door de werkgever overgelegde informatie blijkt overigens dat de functies van de collega's van A van wie de aanvraag alsnog is gehonoreerd, zijn komen te vervallen hetgeen bij A niet het geval zou zijn geweest; bij haar vertrek zou een vacature ontstaan. Van een derde collega is de vacature ingevuld door een werknemer van de Centrale Staf. De Commissie acht het echter wel voorstelbaar dat bij A de indruk is ontstaan dat haar functie na vertrek zou worden ingevuld door G doch feit blijft dat A naast G als locatiemanager werkzaam is.

Tot slot overweegt de Commissie dat niet gebleken is dat de werkgever A een toezegging of voorstel heeft gedaan dat afwijkt van de schriftelijke regeling. Hoewel de leidinggevende van A, F, op 10 maart 2008 nog een positief advies heeft verstrekt, kon A daaraan niet de gerechtvaardigde verwachting



ontlenen dat haar aanvraag van een FPU-suppletiereregeling zou worden ingewilligd gezien het bekende drie-handtekeningenbeleid van de werkgever.

Omdat het vertrek van A niet meer zou kunnen bijdragen aan het terugdringen van de boventaligheid omdat de streefformatie reeds was bereikt, haar functie na vertrek niet zou worden ingevuld door een werknemer uit de branches Toeleiding, Inburgering of Centrale Staf en er voorts geen sprake was van enige onvoorwaardelijke toezegging van de werkgever aan A over gebruikmaking van de FPU-suppletiereregeling, 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 de FPU-suppletiereregeling C niet onjuist heeft toegepast.

Aldus gedaan te Utrecht op 22 juni 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. R.M. de Bekker,  
secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker  
secretaris