



## SAMENVATTING

104004 Geschil toekenning mobiliteitspremie BVE

Sociaal Plan in het kader van reorganisatie gold voor drie branches. Tijdens de eerste fase, die gekenmerkt werd door vrijwilligheid, golden als vertrekbevorderende maatregelen toekenning van een fpu-suppletie of toekenning van een mobiliteitspremie. Werknemer neemt ontslag en verzoekt om mobiliteitspremie. Afwijzing omdat vertrek niet kan bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Streefformatie was reeds bereikt op moment behandeling van het verzoek. Werknemer was daar niet van op de hoogte. De aanvragers van een mobiliteitspremie mochten er reeds na het afgeven van de benodigde verklaring door de branchedirecteur op vertrouwen dat de mobiliteitspremie zou worden toegekend. Aan dit vertrouwen dient te worden tegemoet gekomen nu de werkgever redelijkerwijze niet van werkneemster kan verlangen om dit ontslag terug te draaien. De werkgever heeft door de mobiliteitspremie te weigeren de bepalingen van het Sociaal Plan niet juist toegepast.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, 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 19 december 2008, ingekomen op 20 december 2008 en aangevuld d.d. 22 januari 2009 heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd over de toepassing van de bepalingen van het Sociaal Plan van het ROC C met betrekking tot de toekenning van een mobiliteitspremie.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 23 februari 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 7 april 2009.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

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

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

Ter zitting heeft de Commissie de werkgever verzocht nadere stukken te overleggen, welke op 22 april 2009 zijn ontvangen. Op 6 mei 2009 ontving de Commissie de reactie van A op de door de werkgever verstrekte informatie.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

### 2. DE FEITEN

A is van 28 augustus 1995 tot 1 augustus 2008 werkzaam geweest bij ROC C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0.75 fte. Op de arbeidsverhouding was van



toepassing de CAO-BVE. A was benoemd als docent. In de praktijk werkte zij laatstelijk als medewerker stagebureau voor de branche Inburgering.

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 kende drie fases, namelijk een aanloopfase (die liep van november 2007 tot en met 31 december 2007), een eerste fase (van november 2007 tot 1 mei 2008) en een tweede fase (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 boventalligheid 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. Deze 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. Toekenning van een mobiliteitspremie kon plaatsvinden met ingang van de datum van ontslag aan werknemers die zelfstandig een werkkring buiten het ROC C zouden vinden (artikel 2.7.2 lid 3 Sociaal Plan).

Op 5 maart 2008 heeft A haar arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 30 april 2008. Eveneens op 5 maart 2008 heeft de branchedirecteur een positief advies gegeven op de aanvraag van A voor toekenning van een mobiliteitspremie. Bij schrijven van 9 april 2008 heeft de werkgever het verzoek afgewezen. In de brief van de werkgever staat dat het vertrek van A niet kan bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Op 15 april 2008 heeft A tegen de beslissing van de werkgever bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie. Deze commissie heeft de werkgever op 6 november 2008 geadviseerd het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Bij schrijven van 12 november 2008 heeft de werkgever het bezwaar van A conform het advies van de geschillencommissie ongegrond verklaard. Vervolgens heeft A het onderhavige verzoek ingediend bij de Commissie.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat zij vanwege onzekerheid over het voortbestaan van haar baan vanaf eind 2007 intensief heeft gesolliciteerd naar andere functies. Medio maart 2008 kon zij haar potentiële nieuwe werkgever niet langer in onzekerheid laten en heeft ze definitief toegezegd bij de desbetreffende werkgever te zullen gaan werken. Voorts stelt A dat de werkgever handelt in strijd met het gelijkheidsbeginsel door andere werknemers, die in dezelfde omstandigheden als A een aanvraag hebben ingediend, wel voor vertrekbevorderende maatregelen in aanmerking te laten komen. Volgens A heeft de werkgever de



reorganisatie in strijd met de bedoeling van het Sociaal Plan aangewend om werknemers op hun geschiktheid te selecteren. Voorts heeft de werkgever het besluit niet zorgvuldig voorbereid door enerzijds via de branchedirecteur op of kort voor 10 maart 2008 te verklaren dat het vertrek van A bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen van het sociaal plan, en anderzijds in de beslissing van 9 april 2008 mee te delen dat op 10 maart 2008 de streefformatie was bereikt, aldus A.

De werkgever stelt dat de herplaatsingscommissie de aanvragen voor de vertrekbevorderende maatregelen uit het Sociaal Plan behandeld in volgorde van de datum ondertekening door de branchedirecteuren. Doorslaggevend voor het al dan niet honoreren van de aanvraag was of het vertrek van de betreffende werknemer een bijdrage leverde aan het bereiken van de streefformatie ten tijde van de beoordeling van het verzoek door de herplaatsingscommissie. Tijdens een bespreking van de herplaatsingscommissie met de directeuren van de branches Inburgering en Toeleiding bleek dat de streefformatie op dat moment was behaald. De aanvraag van A was op dat moment nog niet behandeld door de herplaatsingscommissie, zodat het vertrek van A ten tijde van de behandeling van haar aanvraag niet meer kon bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. Dat de aanvragen behandeld werden volgens het principe "wie het eerst komt, die het eerst maalt" is logisch gelet op het doel van het Sociaal Plan, 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**

De Commissie stelt vast dat A gedurende de looptijd van het Sociaal Plan werkzaam was voor de branche Inburgering en dat het Sociaal Plan derhalve op haar van toepassing was. Ook staat vast dat haar branchedirecteur vóór 10 maart 2008 op het daarvoor bestemde formulier verklaard heeft dat de formatieplaats van A kwam te vervallen dan wel dat haar formatieplaats zou worden ingevuld door een medewerker van de branches Inburgering, Toeleiding of Centrale Staf. Onweersproken is dat A op eigen kracht een baan bij een andere werkgever heeft verworven. Daarmee voldeed zij in beginsel aan de in het Sociaal Plan opgenomen voorwaarden voor toekenning van een mobiliteitspremie.

Gebleken is dat A ten tijde van haar ontslagname op 5 maart 2008 niet op de hoogte was van het feit dat de streefformatie toen reeds was bereikt en haar ontslag op dat moment niet meer kon bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. De werkgever heeft de werknemers hierover eerst via de ROC C Nieuwsflits van vrijdag 18 april 2008 geïnformeerd: in deze nieuwsflits wordt gemeld dat aanvragen om toekenning van een mobiliteitspremie van na 15 april 2008 niet meer in behandeling zullen worden genomen. Onder deze omstandigheid kan aan een werknemer als A, die in beginsel voor toekenning van een mobiliteitspremie in aanmerking kwam en die bij het ROC C een onzekere toekomst had en reeds een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever had gesloten, in redelijkheid de in het Sociaal Plan voorziene mobiliteitspremie niet worden onthouden. De aanvragers van een mobiliteitspremie mochten er reeds na het afgeven van de benodigde verklaring door de



branchedirecteur op vertrouwen dat de mobiliteitspremie zou worden toegekend en aan dit vertrouwen dient te worden tegemoet gekomen, nu A niet alleen heeft voldaan aan datgene wat van haar werd verlangd, namelijk ontslag nemen, maar ook omdat de werkgever redelijkerwijze niet van haar kan verlangen om haar stap om dit ontslag te nemen, terug te draaien. Derhalve heeft de werkgever door A een mobiliteitspremie te weigeren de bepalingen van het Sociaal Plan niet juist toegepast.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever door A geen mobiliteitspremie toe te kennen een onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven. De mobiliteitspremie dient daarom alsnog aan A te worden toegekend.

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