



SAMENVATTING

Geschil toepassing FPU suppletiereregeling BVE

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

Werknemster was niet 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 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 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, verzoeker, hierna te noemen A

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 5 januari 2009, ingekomen op 6 januari 2009 en aangevuld op 13 januari 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de "FPU suppletiereregeling D".

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 5 maart 2009 en aangevuld op 23 maart 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 27 maart 2009.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. E.

2. DE FEITEN

A is sinds 1995 als Docent-begeleider werkzaam bij de branche Mensen en Onderwijs van het D in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,6290 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. 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-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 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 D".

Naar aanleiding van een voorlichtingsbijeenkomst over de vervroegde uittredingmogelijkheid op het D op 4 december 2007 heeft A op 17 december 2008 een bericht aan haar leidinggevende gezonden waarin zij heeft aangegeven dat, indien de rekenkundige gegevens voor wat betreft de FPU positief zouden uitvallen, zij gebruik zou willen maken van de FPU suppletierегeling. Op 25 januari 2008 heeft A een gesprek over de FPU gehad op het D met I stafmedewerker HRM. Naar aanleiding van deze bespreking heeft A bij de werkgever een aanvraag om toekenning van de FPU suppletie ingediend waarbij zij heeft aangegeven per 1 maart te willen vertrekken. A is per 1 maart met haar werkzaamheden gestopt, maar op 13 maart 2008 werd zij gebeld door de werkgever met de mededeling dat hij geen toestemming kon verlenen voor gebruikmaking van de FPU suppletierегling. Per brief van 28 maart 2008 heeft de werkgever A schriftelijk bericht dat haar verzoek om toekenning van een FPU suppletie is beoordeeld door de in het Sociaal Plan genoemde herplaatsingscommissie en dat haar aanvraag om een FPU suppletie was afgewezen. A heeft tegen de beslissing zoals deze haar op 13 maart was meegedeeld op 25 maart april 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie heeft op 14 november 2008 het bezwaar ongegrond verklaard. Hierop heeft de werkgever 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.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de werkgever heeft toegezegd dat zij gebruik kon maken van de regeling; hij dient zich aan deze toezegging te houden. Voorts is A in 2005 vrijwillig bij een andere afdeling van het ROC gaan werken. Als zij dit niet had gedaan dan had zij nu kunnen vertrekken. Dit is in feite een ongelijke behandeling ten opzichte van haar collega's aldus A.

De werkgever geeft aan dat de branchedirecteur F inderdaad een positief advies heeft gegeven. Dit was echter niet voldoende voor toekenning van de FPU suppletie. 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 D 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 boventaligheid en een handtekening van de herplaatsingscommissie. Vervolgens wordt het verzoek voor akkoord ingediend bij de werkgever. A wist volgens de werkgever dan ook dat zij niet in aanmerking kon komen voor een FPU-suppletie zonder dat er een positief besluit van de werkgever was. Op 25 januari 2008 heeft A een gesprek gehad met een medewerker van het D over de regeling en de consequenties daarvan voor haar. Dit gesprek was informatief en hield geen daadwerkelijk aanbod aan A in. Vervolgens bleek bij de behandeling van de aanvraag van A dat de vereiste bezuinigingen al waren gerealiseerd. Derhalve voldeed A niet aan de voorwaarde genoemd in 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

In artikel 3 van de FPU suppletierегeling D 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 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.

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 medewerker van één van de hiervoor genoemde branches zou worden geplaatst, waardoor de boventaligheid evenredig verminderd zou worden, zou zij gebruik kunnen maken van de FPU suppletie.

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 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.

De Commissie overweegt voorts dat niet gebleken is dat de werkgever A een toezegging of voorstel heeft gedaan dat afwijkt van de geldende schriftelijke regeling. A heeft op 25 januari 2008 een gesprek gevoerd met I 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. Aan het feit dat A in het verleden van branche is veranderd kan in dit verband geen betekenis worden toegekend. Het betreft een voldongen feit waarvan de destijds niet te voorzien consequenties redelijkerwijze voor risico van A zijn.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 11 mei 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
mr. J. Klazema, L. Murray, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr. J.A. Breunesse
secretaris