



SAMENVATTING

104019 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. Daarenboven vervulde werknemster een specialistische functie die niet direct in te vullen was door docenten uit één van de drie branches waarop het Sociaal Plan van toepassing was.

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. V.E. Breedveld

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 16 januari 2009, ingekomen op 19 januari 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de "FPU-suppletiereregeling C".

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 13 maart 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 7 april 2009.

A verscheen in persoon, daartoe bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. D.

Op verzoek van de Commissie heeft de werkgever bij brieven van 16 en 23 april 2009 nadere informatie verstrekt.

A heeft hierop gereageerd bij schrijven van 6 mei 2009.



2. DE FEITEN

A is sinds 5 oktober 1988 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) het ROC C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. A is benoemd als BVE-docent 11 doch heeft al ruim tien jaar geen les meer gegeven doordat zij diverse leidinggevende functies vervulde (achtereenvolgens teamleider, locatieleider en onderwijsmanager). A is laatstelijk werkzaam als medewerker Onderwijs & Kwaliteit bij de branche Inburgering en is onder meer verantwoordelijk voor de coördinatie van het inburgeringsexamen. 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-jaren eis, 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. 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-suppletieregeling. Op 10 maart 2008 heeft de branchedirecteur Inburgering, de heer E, een positief advies afgegeven. 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 10 mei 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie adviseerde de werkgever op 1 december 2008 om het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Bij brief van 11 december 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 nu zij werkzaam is voor de branche Inburgering waarvoor het Sociaal Plan is geschreven, zij aanspraak kan maken op de hierin opgenomen vertrekbevorderende maatregelen. Door haar vertrek ontstaat weliswaar een vacature doch deze kan worden ingevuld door iemand uit de branche Inburgering of Toeleiding. Dat dit niet het geval zou zijn, voert de werkgever eerst ter zitting als argument op. A is van mening dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld door ook aanvragen na 10 maart 2008 in behandeling te hebben genomen, ondanks dat toen bekend was dat de streefformatie was bereikt. Bovendien heeft zij op 10 maart 2008 nog een positief advies van haar branchedirecteur gekregen. A krijgt sterk de indruk dat er sprake is van willekeur. Zo heeft een collega van A de dag voordat zij bij de interne geschillencommissie moest verschijnen nog een aanbod van de werkgever ontvangen. Als gevolg van alle onvolkomenheden, is A ernstig gedupeerd. Ter zitting verklaart A dat er, in verband met een grotere toestroom van inburgeraars, meer docenten nodig zijn en dat haar werkzaamheden niet direct zijn over te nemen door NT-2 docenten.

De werkgever stelt dat om aanspraak te kunnen maken op de FPU-suppletierегeling, A dient te voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen in het Sociaal Plan. De aanvragen werden door de herplaatsingscommissie behandeld in volgorde van dagtekening van het door de desbetreffende branchedirecteur ondertekende toestemmingsformulier. 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. Daarenboven zou A een vacature achterlaten die niet door iemand van Inburgering of Toeleiding kan worden ingevuld. Hierdoor voldoet A niet aan de voorwaarden zoals gesteld in het Sociaal Plan. De werkgever erkent dat de communicatie over het Sociaal Plan niet altijd is verlopen zoals wellicht had moeten maar de oorzaak daarvan is er in gelegen, dat er veel meer aanvragen voor de FPU-suppletierегeling en voor de mobiliteitspremie zijn ingediend dan vooraf verwacht. Juist vanuit het oogpunt van zorgvuldig bestuur heeft de herplaatsingscommissie gemeend de nog ingediende bezwaren te moeten behandelen. Ten slotte stelt de werkgever dat A kon weten dat de enkele toestemming van de branchedirecteur niet voldoende was om in aanmerking te komen voor de FPU-suppletierегeling. 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.

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 constateert allereerst dat het Sociaal Plan van toepassing is op A omdat zij werkzaam is voor de branche Inburgering. In artikel 3 van de FPU-suppletiereregeling 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 betreffende werknemer, door de leidinggevende en door de herplaatsingscommissie.

Uit de overgelegde stukken en het ter zitting verhandelde is gebleken dat 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 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. Al op deze grond kan in beginsel geen sprake zijn van gelijke gevallen en evenmin voor de door A gestelde willekeur. Uit de nadere door de werkgever overgelegde informatie blijkt overigens dat bij de collega van wie de aanvraag alsnog is gehonoreerd, op plausibele gronden maatwerk is toegepast.

De Commissie overweegt voorts dat A, hoewel zij in een docentfunctie is benoemd, in de praktijk al jaren geen onderwijstaken meer verricht. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever ter zitting voldoende aannemelijk gemaakt dat de functie van A, gelet op het niet onderwijsgevend karakter van de werkzaamheden, niet op korte termijn door een werknemer van de branches Inburgering en/of Toeleiding dan wel van de Centrale Staf zou kunnen worden overgenomen. Ter zitting heeft A dit ook impliciet erkend door te verklaren dat haar werkzaamheden niet direct zijn over te nemen door docenten. Derhalve is eveneens niet voldaan aan de in het Sociaal Plan opgenomen voorwaarde dat het vertrek van de werknemer niet moet leiden tot het ontstaan van een (specialistische) vacature die niet vanuit de branches Inburgering en/of Toeleiding kan worden vervuld.

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, de branchedirecteur Inburgering, op 10 maart 2008 nog een positief advies heeft verstrekt, kon A daaraan niet de gerechtvaardigde verwachting ontnemen 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, A tevens een (specialistische) vacature zou achterlaten die niet kon worden ingevuld door iemand van de branches Inburgering en/of Toeleiding 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 18 juni 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, L. Murray 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