



SAMENVATTING

104084 Geschil over de toepassing van art. F-7 en art. E-1 CAO-BVE

Werkneemster verkeerde in de veronderstelling dat de toelichting in de CAO-BVE 2007-2009 betrekking had op het bepaalde in de artikelen F-5, F-6 en F-7 van de CAO-BVE 2007-2009, terwijl de cursieve bepalingen de oude artikelen over het taakbeleid zijn zoals opgenomen in de CAO-BVE 2005-2007 en geldend tot 1 augustus 2008. Dientengevolge is de grondslag van het verzoekschrift, inhoudende dat de werkgever artikel F-7 CAO-BVE 2007-2009 niet juist heeft toegepast vanwege het ontbreken van de op grond van artikel F-7 lid 6 CAO-BVE 2005-2007 vereiste toestemming van de PMR, onjuist. De werkgever heeft artikel F-7 van de CAO-BVE 2007-2009 derhalve niet onjuist toegepast.

Werkneemster mag op grond van artikel F-14 en gezien haar betrekkingssomvang op maximaal acht dagdelen worden ingezet. Gebleken is dat de feitelijke inzet van werkneemster in het schooljaar 2008/2009 niet anders is geweest dan in het voorgaande schooljaar en dat de taakbelasting ook binnen de normen van artikel F-1 en F-6 van de CAO-BVE is gebleven voor wat betreft het aantal contact- en lesuren.

De Commissie oordeelt dat de werkgever ten aanzien van de taakbelasting van werkneemster in het schooljaar 2008/2009 geen onjuiste toepassing aan de CAO-BVE 2007-2009 heeft gegeven.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. G. Wind

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 24 februari 2009, ingekomen op 25 februari 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de artikelen F-5, F-6 en F-7 CAO-BVE 2007-2009 en de daarbij behorende toelichting.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 28 april 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 8 juni 2009.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer C, manager Personeel & Organisatie en de heer F, clustermanager Educatie.

Na de zitting heeft verzoekster nog een brief met bijlagen ingediend, gedateerd 12 juni 2009, ingekomen op 16 juni 2009.

De werkgever heeft hierop bij brief van 25 juni 2009 gereageerd.

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



2. DE FEITEN

A is sinds 1992 werkzaam als Docent NT2 bij (één van de rechtsvoorgangers van) het ROC D in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,7895 fte. A is werkzaam bij het cluster Educatie, team Zuid-Oost.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE 2007-2009.

In de notitie Kaders Taakomvangsbeleid en Taakverdelingsbeleid D d.d. november 2001 wordt in hoofdstuk 3.1 aangegeven dat het percentage voor voorbereiding, nazorg en het actualiseren van de lesstof en/of materieel een gemiddelde zal zijn. In hoofdstuk 4.1.3. van de notitie wordt dit percentage vastgesteld op 57%. Daarbij is vermeld dat in de komende cursusjaren verder zal moeten worden bezien in hoeverre, naast de reguliere opslagfactor, zal moeten worden gedifferentieerd naar vak, groepen van vakken, onderwijssoort, leerjaren, groeps grootte etc. Hierover zal met name in de verschillende teams van gedachte moeten worden gewisseld. Uit het document 'Inzicht in oude en nieuwe berekeningswijze' van het MT Educatie d.d. 3 oktober 2008 blijkt dat het percentage voor voorbereiding en nazorg bij het cluster Educatie is teruggebracht tot 38%.

A heeft hierop een geschil aanhangig gemaakt bij de interne geschillencommissie van het D. Deze commissie heeft de werkgever op 5 december 2008 geadviseerd het bezwaar van A gegrond te verklaren omdat over de hoogte van het percentage van 38% geen op overeenstemming gericht overleg met de Medezeggenschapsraad heeft plaatsgevonden.

Bij brief van 22 januari 2009 heeft de werkgever A medegedeeld dat het advies van de Commissie niet overgenomen wordt.

Vervolgens heeft A het onderhavige geschil aan de Commissie voorgelegd.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A maakt bezwaar tegen de inzet en het rooster voor het schooljaar 2008/2009 en de daaruit voortvloeiende nieuwe urenverdeling waardoor zij op zeven in plaats van op vijf dagdelen moest lesgeven. Vanwege de eenzijdig verlaagde opslagfactor, moest A per saldo meer contacturen draaien met minder voorbereidingstijd. In 2007/2008 had zij 20 lessen per week van 50 minuten, in 2008/2009 zou dat zij 21 lessen van 50 minuten krijgen. In de periode augustus tot december 2008 heeft A meer gewerkt, na de uitspraak van de interne geschillencommissie, is zij minder gaan werken zodat het totaalplaatje van het schooljaar 2008/2009 gelijk is aan dat van het voorgaande schooljaar.

De eenzijdige aanpassing van het percentage voor voor- en nawerk door de werkgever is in strijd met de CAO-BVE, meer in het bijzonder met artikel F-7 lid 6 van de toelichting op artikel F-7 CAO-BVE. Hieruit volgt dat instemming van de PMR is vereist.

In de nadere informatie na de zitting heeft A nog gesteld dat het door de werkgever gehanteerde taakbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid niet berust op de CAO-BVE. A verwijst daarvoor naar de artikelen E-1, E-3 en H-31 van de CAO-BVE. Aan A zijn extra lessen opgedragen die redelijkerwijs niet aan haar opgedragen hadden kunnen worden. Deze handelwijze is buitengewoon moeilijk te verenigen met goed personeelsbeleid, aldus

A.

De werkgever heeft daartegen aangevoerd dat A gezien de bepalingen van artikel F-14 lid 1 CAO-BVE met haar werktijdfactor van 0,7895 op maximaal acht dagdelen per week kan worden ingezet. Dat A bij aanvang van het schooljaar 2008/2009 in het kader van de ontwikkeling van meer tijd- en plaatsgebonden werken binnen het D op meer dagdelen dan voorheen is ingezet, impliceert niet automatisch een verzwaring van haar taakbelasting. Daarbij wordt gebleven binnen de door de CAO-BVE gestelde kaders. Bovendien is de feitelijke inzet van A gedurende het schooljaar 2008/2009 niet anders geweest dan in de voorgaande jaren zodat A niet in haar belangen wordt geschaad door de



veranderingen binnen het cluster Educatie. Er is zodoende geen sprake van een situatie waarin A werkzaamheden heeft uitgevoerd die redelijkerwijs niet aan haar opgedragen hadden kunnen worden. Voorts past de concrete invulling van het taakbeleid binnen het cluster Educatie bij de praktijk van de ontwikkeling van het werkverdelingsbeleid. Zo is er een steeds grotere variëteit ontstaan in de vorm en inhoud van het contact met deelnemers en de organisatie van activiteiten hierom heen. Een cursus duurt vaak een dagdeel, er is sprake van zeer kleine groepen (8 tot 12 deelnemers) met vrijwel volledige praktijkoefening en veel begeleidingstijd tijdens het dagdeel. Wel is het zo dat de introductie van het aangepaste taakomvangsbeleid na de zomervakantie in de teams van het cluster Educatie niet optimaal is verlopen. Daarbij kwam nog dat de start van het team van A extra gecompliceerd was vanwege het plotselinge vertrek van de opleidingsmanager.

Ten slotte geeft de werkgever aan dat het overleg tussen de werkgever en de Medezeggenschapsraad over het nieuwe werkverdelingsbeleid nog in volle gang is. De werkgever houdt daarbij rekening met de uitspraak van de commissie geschillen medezeggenschap d.d. 23 juni 2008, dossiernummer 103774. Tot die tijd hanteert de werkgever het taakbeleid zoals vastgelegd in de notitie 'Kaders taakomvangsbeleid en taakverdelingsbeleid D' en de CAO-BVE 2005-2007. Dit is in overleg met de MR en IGO-partijen gebeurd.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het geschil betrekking heeft op de toepassing van de CAO-BVE is de Commissie op grond van artikel N-6 CAO-BVE bevoegd van het geschil kennis te nemen en is A ontvankelijk in haar verzoek.

Het geschil

De Commissie overweegt allereerst dat uit het verhandelde ter zitting is gebleken dat er bij A verwarring is ontstaan over de status van de in de CAO-BVE 2007-2009 bij artikel F-10 opgenomen toelichting cursieve bepalingen. A verkeerde in de veronderstelling dat deze toelichting betrekking had op het bepaalde in de artikelen F-5, F-6 en F-7 van de CAO-BVE 2007-2009 terwijl de cursieve bepalingen de oude artikelen over het taakbeleid zijn zoals opgenomen in de CAO-BVE 2005-2007 en geldend tot 1 augustus 2008. Dientengevolge is de grondslag van het verzoekschrift, inhoudende dat de werkgever artikel F-7 CAO-BVE 2007-2009 niet juist heeft toegepast vanwege het ontbreken van de op grond van artikel F-7 lid 6 CAO-BVE 2005-2007 vereiste toestemming van de PMR, onjuist. De werkgever heeft artikel F-7 van de CAO-BVE 2007-2009 derhalve niet onjuist toegepast.

De Commissie wenst echter niet onopgemerkt te laten dat de werkgever artikel F-5 CAO-BVE 2007-2009 niet juist heeft toegepast door vanaf 1 augustus 2008 de werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid niet in overleg met de leidinggevende te verdelen maar voor het schooljaar 2008/2009 nog terug te vallen op het tot dan toe geldende taakbeleid. Het is echter niet aan de individuele werknemer om hiertegen te ageren maar aan de (P)MR. Voorts heeft de werkgever aangegeven dat de werkzaamheden in het komende schooljaar 2009/2010 binnen de organisatorische eenheid zullen worden verdeeld.

In de na de zitting ingekomen nadere informatie heeft A haar verzoek geherformuleerd door te stellen dat de werkgever tevens een onjuiste toepassing heeft gegeven aan artikel E-1 CAO-BVE in samenhang met artikel E-3 en H-31 CAO-BVE. Aangezien de werkgever hiertegen geen bezwaar heeft gemaakt en omwille van proceseconomische redenen heeft de Commissie deze aanvulling c.q.



wijziging van het eerder ingediende verzoek geaccepteerd en zal zij aldus oordelen of de werkgever de desbetreffende CAO-bepalingen al dan niet juist heeft toegepast.

Dienaangaande overweegt de Commissie als volgt.

Zowel artikel E-1 als artikel E-3 heeft betrekking op personeelsbeleid. Artikel E-1 bepaalt dat de werkgever een personeelsbeleid formuleert waarin onder meer aandacht wordt besteed aan taakbelasting. Op grond van artikel E-3 dient de werkgever over dit personeelsbeleid overleg te voeren met de PMR. Artikel H-31 bepaalt dat de werkgever over de concrete taak en over wijziging daarvan overleg pleegt met de werknemer.

De bevoegdheid van de Commissie is beperkt tot de toets of de werkgever de door de werknemer genoemde artikelen uit de CAO-BVE juist heeft toegepast. De Commissie spreekt geen oordeel uit over het al dan niet juist toepassen c.q. nakomen van een individuele arbeidsovereenkomst.

De Commissie beperkt zich zodoende tot de constatering dat A op grond van het bepaalde van artikel F-14 en gezien haar betrekkingssomvang op maximaal acht dagdelen mag worden ingezet. Voorts is gebleken, en ook niet door A betwist, dat de feitelijke inzet van A in het schooljaar 2008/2009 niet anders is geweest dan in het voorgaande schooljaar en dat de taakbelasting ook binnen de normen van artikel F-1 en F6 van de CAO-BVE is gebleven voor wat betreft het aantal contact- en lessen. De werkgever heeft hiermee naar het oordeel van de Commissie geen onjuiste toepassing gegeven aan het bepaalde in artikel E-1 in samenhang met de artikelen E-3 en H-31 van de CAO-BVE.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever ten aanzien van de taakbelasting van A in het schooljaar 2008/2009 geen onjuiste toepassing aan de CAO-BVE 2007-2009 heeft gegeven.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever ten aanzien van de taakbelasting van A in het schooljaar 2008/2009 geen onjuiste toepassing aan de CAO-BVE 2007-2009 heeft gegeven.

Aldus gedaan te Utrecht op 29 juli 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, en bij haar afwezigheid ondertekend door mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris