



SAMENVATTING

104281 Geschil toepassing Sociaal Statuut; BVE

In het kader van een personeelsreductie is de werknemer geplaatst in een mobiliteitspool omdat er er binnen zijn vakgebied geen ruimte meer voor hem is. Volgens de werknemer heeft hij voldoende bevoegdheden om vakken binnen de sectie te verzorgen, terwijl van de wel bij de sectie geplaatste docenten nog maar de vraag is of zij voldoende breed inzetbaar zijn. De werkgever stelt dat hij zorgvuldig gehandeld heeft. De Commissie kan de uitoefening van deze discretionaire bevoegdheid door de werkgever slechts marginaal toetsen. De werkgever is bij het nemen van de beslissing om de werknemer niet langer werkzaam te laten zijn binnen de sectie niet buiten de kaders van het Sociaal Statuut getreden. De werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat de werkgever in redelijkheid niet de voorkeur heeft kunnen geven aan de wel binnen de sectie gehandhaafde docenten. De werknemer zal binnen de organisatie worden herplaatst. De werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten tot plaatsing in de mobiliteitspool.

104281

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. M.P.J. Bergman

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 6 augustus 2009, ingekomen op 7 augustus 2009 en aangevuld d.d. 3 september 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de bepalingen betreffende het Sociaal Statuut van de werkgever.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25 september 2009 en aangevuld d.d. 8 oktober 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 9 november 2009.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, hoofd P&O, en F, personeelsconsulent.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 1984 als docent bij de werkgever werkzaam in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.



Begin 2009 heeft de werkgever het noodzakelijk geacht de omvang van de formatie op de vestiging waar A werkzaam is te verminderen. Op deze situatie was het Sociaal Statuut van de werkgever van toepassing. Voor de sectie P, waar A werkzaam was, had de operatie tot gevolg dat de formatie teruggebracht moest worden. Op 16 april 2009 hebben de werkgever en A een gesprek gevoerd over de gevolgen van de overformatie op de vestiging. Het gesprek werd bevestigd in een brief van de werkgever van 22 april 2009. In deze brief staat dat er voor A binnen zijn vakgebied geen ruimte meer was en dat A naar de mobiliteitspool zou worden overgeplaatst zodra de werkgever zou zijn geïnformeerd over zijn belastbaarheid en inzetbaarheid. Tot die duidelijkheid er was, zou A werkzaam blijven op de vestiging. Tegen deze beslissing heeft A bezwaar ingediend welk bezwaar de werkgever, conform het advies van de interne bezwarencommissie bij schrijven van 2 september 2009 ongegrond heeft verklaard. Vervolgens heeft A zich tot de Commissie gewend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A betwist niet de noodzaak van reductie van de formatie van de sectie P. A stelt wel dat de werkgever niet deugdelijk heeft beargumenteerd waarom hij niet binnen de sectie P werkzaam zou kunnen blijven. Hij heeft voldoende bevoegdheden om vakken binnen de sectie te verzorgen, terwijl van de wel bij de sectie geplaatste docenten nog maar de vraag is of zij voldoende breed inzetbaar zijn. Daarnaast vraagt A zich af of het wel juist en in overeenstemming met het Sociaal Statuut is dat de werkgever ten behoeve van het vak Economie een docent in tijdelijke dienst heeft benoemd. Ook voor dit vak is A namelijk bevoegd.

Volgens de werkgever is er geen sprake van een reorganisatie en valt de herschikking van het personeel op de vestiging Hoorn, waaronder A, onder hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut C, de zogenoemde A-fase, handelend over de opbouw van een personeelsbestand dat kwalitatief en kwantitatief is afgestemd op de eisen van de organisatie. Van de zes medewerkers bij de sectie P konden er twee blijven. De overige medewerkers, allen werkzaam op grond van een bestuursbenoeming, zijn hetzij op een andere afdeling tewerkgesteld, hetzij in afwachting van een dergelijke plaatsing in de mobiliteitspool geplaatst. Vanwege hun brede inzetbaarheid, ook wat betreft het competentiegestuurd onderwijs, zijn de twee betreffende docenten gekozen. Vanwege haar specifieke deskundigheid op het gebied van Commercieel Ondernemen is aan de docente Economie een verlenging van haar tijdelijk dienstverband aangeboden. De deskundigheid van A ligt meer op het vak Agrarisch Ondernemen. De werkgever stelt dat hij zorgvuldig gehandeld heeft door plaatsing van A in de mobiliteitspool op te schorten totdat duidelijkheid bestaat over zijn belastbaarheid.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en de werkgever zowel in het Sociaal Statuut als in de beslissing van 2 september 2009 een procedure bij de Commissie als mogelijke vervolgstap noemt, is de Commissie op grond van artikel N-7 CAO-BVE bevoegd van het geschil kennis te nemen en is A ontvankelijk in zijn verzoek.

Het geschil

Artikel G-3 CAO-BVE bepaalt dat de werkgever een sociaal statuut dient te hebben. Sinds 1998 is het Sociaal Statuut C van kracht. In artikel 4.1 van het Sociaal Statuut is bepaald dat de werkgever streeft naar een personeelsbestand dat kwalitatief en kwantitatief is afgestemd op de eisen van de organisatie. Binnen



dit brede kader heeft de werkgever de personeelsreductie binnen de vestiging Hoorn vorm gegeven. Dat heeft geleid tot handhaving van twee docenten in vaste dienst en de verlenging van de benoeming van een docente Economie in tijdelijke dienst.

Aan de werkgever komt binnen het kader van artikel 4.1 Sociaal Statuut C een ruime beoordelingsbevoegdheid toe nu het hier handelt over het beleid ten aanzien van de na te streven formatie in kwalitatieve en kwantitatieve zin. De Commissie kan de uitoefening van deze discretionaire bevoegdheid door de werkgever slechts marginaal toetsen. Op basis van zijn bevoegdheid heeft de werkgever geoordeeld dat andere docenten dan A het beste vorm kunnen geven aan de omslag die de opleiding P dient te maken naar een opleiding die beter aansluit op de praktijk en het bedrijfsleven. Naar het oordeel van de Commissie is de werkgever bij het nemen van de beslissing om A niet langer werkzaam te laten zijn binnen de sectie P niet buiten de kaders van artikel 4.1 Sociaal Statuut getreden. A heeft niet aannemelijk gemaakt dat de werkgever in redelijkheid niet de voorkeur heeft kunnen geven aan de wel binnen de sectie P gehandhaafde docenten. De Commissie wijst er in dit kader op dat er geen sprake is van een maatregel als gedwongen ontslag, in welk geval aan eisen als afspiegeling en anciënniteit dient te worden voldaan. Aangezien ook A binnen de organisatie van de werkgever zal worden herplaatst, heeft de werkgever in redelijkheid kunnen besluiten A per een nader te bepalen datum te plaatsen in de mobiliteitspool van het C.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen beslissen A geen functie binnen de sectie P aan te bieden en hem in afwachting van duidelijkheid over zijn belastbaarheid werkzaamheden op de vestiging H te laten verrichten alvorens hem in de mobiliteitspool te plaatsen.

Aldus gedaan te Utrecht op 11 januari 2010 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
L. Murray en mr. G.J. Wubs-Postma, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris