



SAMENVATTING

103989 Geschil over FPU suppletie BVE

Sociaal Plan is opgesteld m.b.t. drie bepaalde branches van de instelling en voorziet in een FPU suppletie, onder voorwaarde dat gebruikmaking van FPU leidt tot vermindering van boventalligheid in de desbetreffende branches. Omdat de werknemster niet bij één van de branches waarop het Sociaal Plan van toepassing is, werkzaam was, valt zij niet rechtstreeks onder de werking van het Sociaal Plan. Voorts is de vacature van de werknemster niet opgevuld zodat zij door haar vertrek geen bijdrage levert aan het verminderen van de boventalligheid bij de branches. Dus valt zij ook niet indirect onder de werking van het Sociaal Plan. Van ongelijke behandeling van gelijke gevallen is niet gebleken. De werknemster heeft in haar geschriften geen nadere gegevens over collega's verstrekt en zij heeft pas ter zitting een en ander nader toegelicht. Dit geldt eveneens voor haar stellingen over de toepassing van de hardheidsclausule en het achterwege laten van maatwerk.

De werkgever heeft geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan gegeven.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A

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 8 december 2008, ingekomen op 10 december 2008, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de FPU suppletiereregeling van het Sociaal Plan van het C.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 9 februari 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 13 maart 2009.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. E.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A is sinds 1972, laatstelijk als Coördinator Beheer Open Leercentra, werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) het ROC C in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een betrekkingsomvang van 1 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 dat daarnaast het vertrek van de werknemer de vastgestelde boventaligheid vermindert. 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 C".

Naar aanleiding van een voorlichtingsbijeenkomst over de vervroegde uittredingsmogelijkheid op het C op 17 december 2007 heeft A op dezelfde dag een verklaring ondertekend en aan het ABP gezonden waarin de werkgever werd gemachtigd om op zijn verzoek het ABP een voorstel met betrekking tot de FPU te laten maken.

Op 22 februari 2008 heeft A een gesprek over de FPU gehad op het C met T. Houtzager, stafmedewerker HRM en een medewerker van het ABP. Per brief van 28 maart 2008 heeft de werkgever A bericht dat haar verzoek om toekenning van een FPU suppletie is beoordeeld door de in het Sociaal Plan genoemde herplaatsingscommissie. Deze commissie heeft geoordeeld dat bij het ontslag van A geen geschikte kandidaat uit een andere organisatorische eenheid zoals genoemd in het Sociaal Plan, namelijk Inburgering, Toeleiding, Centrale Staf, haar functie kan vervullen.

Dit heeft ertoe geleid dat de aanvraag van A om een FPU suppletie is afgewezen. A heeft tegen deze beslissing op 31 maart 2008 bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever. Deze commissie heeft op 28 oktober 2008 het bezwaar ongegrond verklaard. Hierop heeft de werkgever per brief van 7 november 2008 A meegedeeld dat hij haar 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 zij voldoet aan alle voorwaarden genoemd in het Sociaal Plan en dat zij met name recht doet aan de noodzakelijke afbouw van de formatie.

De werkgever heeft in een toelichting op het Sociaal Plan aangegeven dat dit Sociaal Plan voor alle medewerkers gold. Vervolgens heeft hij in de afwijzing van de aanvraag van de FPU suppletie gesteld dat door het vertrek van A een vacature zou ontstaan die niet vanuit een andere organisatorische eenheid zou kunnen worden opgevuld. Het was echter zo dat de formatieplaats van A verviel zodat deze niet kon worden opgevuld.

A stelt dat haar vertrek zou bijdragen aan de bezuinigingsdoelstellingen. Ook is een collega van A in een vergelijkbare situatie wel een FPU suppletie toegekend en bij verschillende collega's is ook de hardheidsclausule toegepast, maar dit is niet bij A gebeurd. De werkgever heeft gesteld dat met andere personeelsleden maatwerkafspraken zijn gemaakt, maar dit is volgens A niet het geval geweest.

A mocht tot 31 maart 2008 een aanvraag voor de FPU suppletie indienen. Het is vanuit dit gegeven dan ook onjuist dat de werkgever het principe "wie het eerst komt die het eerst maalt" heeft gehanteerd.

De werkgever stelt dat A niet werkzaam was voor één van de branches waarop het Sociaal Plan van toepassing was. Dit had tot gevolg dat om tot toepassing van het Sociaal Plan te komen de functie van A



overgenomen diende te worden door een werknemer van één van de branches Toeleiding, Inburgering of Centrale Staf. Omdat de functie van A zou vervallen was hiervan geen sprake.

De werknemer diende in het verzoek om toekenning van de FPU suppletie drie handtekeningen te 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 zou het verzoek voor akkoord worden ingediend bij de werkgever.

In het kader van het Sociaal Plan is volgens de werkgever de hardheidsclausule nooit toegepast. Wel is het zo dat in het kader van bezuinigingsmaatregelen bij andere branches dan die genoemd in het Sociaal Plan afspraken met individuele werknemers zijn gemaakt, maar dit is anders dan het toepassen van een hardheidsclausule. Met A is geen maatwerkafpraak gemaakt omdat een afwijking ten gunste van A geen oplossing zou bewerkstelligen voor de branches waarvoor het Sociaal Plan is geschreven. Het is niet zo dat A in een gelijk geval door de werkgever niet gelijk is behandeld. De werkneemster naar wie A verwijst had haar aanvraag eerder ingediend en haar FPU regeling valt goedkoper uit. Daarenboven is A breder inzetbaar hetgeen consequenties heeft voor de interne mobiliteitsmogelijkheden.

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 overweegt dat, omdat A niet bij één van de branches waarop het Sociaal Plan van toepassing is, werkzaam was, namelijk Toeleiding, Inburgering of Centrale Staf, zij niet rechtstreeks onder de werking van het Sociaal Plan viel. Om desondanks in aanmerking te komen voor de FPU suppletie regeling in het kader van het Sociaal Plan diende A door haar vertrek een bijdrage te leveren aan het verminderen van de boventaligheid bij de branches Toeleiding, Inburgering, Centrale Staf, door plaatsing van een medewerker van genoemde branches in de vacature die A zou achterlaten. Omdat de vacature van A echter niet is opgevuld, is daarvan geen sprake, zodat zij direct noch indirect valt onder de werking van het Sociaal Plan. De werkgever heeft weliswaar per brief van 21 november 2007 aangekondigd, dat mogelijk tot een aanscherping van het Sociaal Plan zou worden gekomen waarbij tot een uitbreiding van het aantal branches dat onder het Sociaal Plan zou vallen, zou worden besloten, maar van een dergelijke aanscherping is het niet gekomen.

Dat A niet gelijk is behandeld ten opzichte van de door haar met name genoemde collega is niet gebleken. Voorop staat dat de werkgever bij de behandeling van de aanvragen van de medewerkers om toekenning van de FPU regeling gekozen heeft voor een behandeling gebaseerd op volgorde van binnenkomst van de aanvragen, hetgeen een naar het oordeel van de Commissie niet onredelijke werkwijze is. Al op deze grond kan in beginsel geen sprake zijn van gelijke gevallen. Dit geldt ook ten aanzien van de beweerde ongelijke behandeling ten opzichte van andere collega's. De Commissie voegt hieraan toe dat A in haar geschriften geen nadere gegevens over deze collega's heeft verstrekt en dat zij pas ter zitting een en ander nader heeft toegelicht. Dit geldt eveneens voor de stellingen van A over de



toepassing van de hardheidsclausule en het achterwege laten van maatwerk. Aangezien niet valt in te zien waarom A dit een en ander niet eerder had kunnen doen, zodat de werkgever en de Commissie zich daarop tijdig hadden kunnen voorbereiden, zal de Commissie dit buiten beschouwing laten. Het geheel overziende komt de Commissie tot het oordeel dat de werkgever geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever geen onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven.

Aldus gedaan te Utrecht op 23 april 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. M.Th. van Wel en mr. G.J. Wubs-Postma, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr. J.A. Breunesse
secretaris