



SAMENVATTING

104009 Geschil over toepassing mobiliteitspremie BVE

De werknemster maakt aanspraak op toekenning van een mobiliteitspremie op basis van het Sociaal Plan van de instelling. Voor toekenning 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. In de beslissing staat dat het vertrek van de werknemer geen bijdrage leverde aan het bereiken van de streefformatie. Gebleken is dat werknemster ten tijde van haar ontslagname niet op de hoogte was van het feit dat de streefformatie toen reeds was bereikt. De aanvragers van een mobiliteitspremie mochten er reeds na het afgeven van de benodigde verklaring door de directeur op vertrouwen dat de mobiliteitspremie zou worden toegekend en aan dit vertrouwen dient te worden tegemoet gekomen, nu de werknemster niet alleen heeft voldaan aan datgene wat van haar werd verlangd, namelijk ontslag nemen, maar ook omdat de werkgever redelijkerwijze niet van haar kan verlangen om haar ontslag terug te draaien. De mobiliteitspremie dient daarom alsnog te worden toegekend.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. J.P. Vandervoodt

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 bijlage van 31 december 2008, ingekomen op 31 december 2008 en aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 22 januari 2009, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd over de toepassing van de bepalingen van het Sociaal Plan van het ROC C met betrekking tot de toekenning van een mobiliteitspremie.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 5 februari 2009, ingekomen op 9 februari 2009.

Op 2 juni 2009 heeft A een repliek ingediend.

Op 4 juni 2009 heeft de werkgever een dupliek ingediend.

Op verzoek van A en met instemming van de werkgever is het geschil schriftelijk behandeld in de vergadering van de Commissie op 8 juni 2009.

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



2. DE FEITEN

A is van 7 november 2000 tot 1 mei 2008 werkzaam geweest bij het ROC C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovervang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE. Aanvankelijk was A benoemd als onderwijsassistent. Laatstelijk vervulde A de functie van trajectbegeleidster voor de stafdienst NEXT (de Weg naar Werk), vallende onder de Centrale Staf.

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 kende drie fases, namelijk een aanloopfase (die liep van november 2007 tot en met 31 december 2007), een eerste fase (van november 2007 tot 1 mei 2008) en een tweede fase (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-jareneis, 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 boventaligheid 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. Daarbij diende de werknemer een aanvraag in te dienen bij de leidinggevende. Deze 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. Toekenning van een mobiliteitspremie kon plaatsvinden met ingang van de datum van ontslag aan werknemers die zelfstandig een werkkring buiten het ROC C zouden vinden (artikel 2.7.2 lid 3 Sociaal Plan). Aanvullende voorwaarden voor het toekennen van de premie 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 17 maart 2008 de arbeidsovereenkomst met de werkgever opgezegd tegen 30 april 2008. Per 1 mei 2009 is zij bij een andere werkgever in dienst getreden. Op 17 maart 2008 heeft A de werkgever verzocht om toekenning van een mobiliteitspremie op grond van het Sociaal Plan. Op 3 april 2008 heeft haar stafdirecteur, de heer F, op het daarvoor bestemde formulier verklaard dat de formatieplaats van A kwam te vervallen. Bij schrijven van 17 april 2008 heeft de werkgever het verzoek van A conform het advies van de ingestelde herplaatsingscommissie afgewezen. In de brief staat dat het eventuele vertrek van A geen bijdrage leverde aan het bereiken van de streefformatie van de Centrale Staf. Op 23 mei 2008 heeft A bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie. Deze commissie heeft de werkgever op 6 november 2008 geadviseerd het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Conform dit advies heeft de werkgever het bezwaar bij brief van 20 november 2008 ongegrond verklaard. Vervolgens heeft A het onderhavige verzoek ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN



A stelt dat zij aan alle in het Sociaal Plan genoemde voorwaarden voor het ontvangen van de mobiliteitspremie voldoet. Zij heeft zelfstandig werk gevonden bij een andere werkgever en liet geen vacature achter omdat haar functie kwam te vervallen. Voorts heeft zij de aanvraag tijdig, dit is gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, ingediend en is met haar niet gecommuniceerd dat de streefformatie al bereikt was. A had haar aanvraagformulier ingediend nadat zij op 10 maart 2008 van haar stafdirecteur had vernomen dat zij een mobiliteitspremie zou krijgen als zij ontslag zou nemen. Het getuigt niet van goed werkgeverschap om op deze wijze met werknemers om te gaan en hieruit vloeit de verplichting voort om de door de werkgever gewekte verwachtingen tot uitkering van de mobiliteitspremie te honoreren, aldus A.

De werkgever stelt dat de herplaatsingscommissie, die de aanvragen van vertrekbevorderende maatregelen heeft beoordeeld, de aanvragen op volgorde van binnenkomst heeft behandeld. Omstreeks 10 maart 2008 bleek dat de streefformatie was bereikt. Vanaf die datum konden aanvragen voor vertrekbevorderende maatregelen derhalve niet meer bijdragen aan het behalen van de doelstellingen van het Sociaal Plan. Om deze reden voldoet A niet aan de voorwaarden zoals omschreven in het Sociaal Plan en heeft de werkgever haar aanvraag afgewezen.

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 stelt vast dat A gedurende de looptijd van het Sociaal Plan werkzaam was voor de Centrale Staf en dat het Sociaal Plan derhalve op haar van toepassing was. Ook staat vast dat haar stafdirecteur op 3 april 2008 op het daarvoor bestemde formulier verklaard heeft dat de formatieplaats van A kwam te vervallen. A liet voorts geen vacature achter. Onweersproken is dat A op eigen kracht per 1 mei 2008 een baan bij een andere werkgever heeft verworven. Daarmee voldeed zij in beginsel aan de in het Sociaal Plan opgenomen voorwaarden voor toekenning van een mobiliteitspremie. Gebleken is dat A ten tijde van haar ontslagname op 17 maart 2008 niet op de hoogte was van het feit dat de streefformatie toen reeds was bereikt en haar ontslag op dat moment niet meer kon bijdragen aan het bereiken van de streefformatie. De werkgever heeft de werknemers hierover eerst via de C Nieuwsflits van vrijdag 18 april 2008 geïnformeerd: in deze nieuwsflits wordt gemeld dat aanvragen om toekenning van een mobiliteitspremie van na 15 april 2008 niet meer in behandeling zullen worden genomen. Onder deze omstandigheid kan aan een werknemer als A, die in beginsel voor toekenning van een mobiliteitspremie in aanmerking kwam en die bij het ROC C een onzekere toekomst had en reeds een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever had gesloten, in redelijkheid de in het Sociaal Plan voorziene mobiliteitspremie niet worden onthouden. De aanvragers van een mobiliteitspremie mochten er reeds na het afgeven van de benodigde verklaring door de branchedirecteur op vertrouwen dat de mobiliteitspremie zou worden toegekend en aan dit vertrouwen dient te worden tegemoet gekomen, nu A niet alleen heeft voldaan aan datgene wat van haar werd verlangd, namelijk ontslag nemen, maar ook omdat de werkgever redelijkerwijze niet van haar kan



verlangen om de beslissing om dit ontslag te nemen, terug te draaien. Dat, zoals eerst achteraf bleek, ten tijde van de ontslagneming de streefformatie reeds was bereikt, kan onder deze omstandigheden aan A niet worden tegengeworpen met als gevolg verlies voor A van de haar in het vooruitzicht gestelde premie. Derhalve heeft de werkgever door A een mobiliteitspremie te weigeren de bepalingen van het Sociaal Plan niet juist toegepast.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever door A geen mobiliteitspremie toe te kennen een onjuiste toepassing aan het Sociaal Plan heeft gegeven. De mobiliteitspremie dient daarom alsnog aan A te worden toegekend.

Aldus gedaan te Utrecht op 15 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