

103613

SAMENVATTING

Beroep tegen rddf-plaatsing PO

Werknemer is conciërge en zijn functie is in het rddf geplaatst vanwege afbouw van de ID-regeling. Werknemer heeft niet binnen de beroepstermijn beroep ingesteld bij de Commissie. Omdat de werkgever had medegedeeld dat de beroepstermijn eerst inging na de zomervakantie, acht de Commissie de termijnoverschrijding verschoonbaar. De Commissie is van oordeel dat de werkgever niet dan wel onvoldoende heeft aangetoond dat hij werknemer niet op basis van eigen middelen in dienst kan houden. Relevante (financiële) gegevens zoals het bestuursformatieplan ontbreken zodat de Commissie zich geen afgewogen oordeel kan vormen over de noodzaak en de rechtmatigheid van de rddf-plaatsing. De bestreden beslissing is onvoldoende gemotiveerd en ontbeert voldoende feitelijke grondslag.

Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het Bestuur van de C gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. drs. A. Motia

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift van 26-09-2007, ingekomen op 28-09-2007, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 05-07-2005 (bedoeld is 05-07-2007) om zijn functie per 01-08-2007 in het zogenoemde risicodragend deel van de formatie (rddf) te plaatsen.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 13-11-2007 en nader aangevuld op 07-12-2007.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 11-12-2007.

Het beroep werd gevoegd behandeld met de beroepen van E (zaaknummer 103612) en F (zaaknummer 103614), collega's van A.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door G, P&O-functionaris, bijgestaan door zijn gemachtigde, daartoe gemachtigd bij schriftelijke volmacht d.d. 06-11-2007.

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

2. DE FEITEN

A is sinds 01-01-2000 als conciërge werkzaam bij de werkgever in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. A is benoemd in een zogenoemde ID-baan (in- en doorstroombaan) op de Islamitische basisschool H te B en verricht daar alle voorkomende werkzaamheden, waaronder ook het leerlingenvervoer. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-PO 2006-2008.

Bij brief van 05-07-2005 is de functie van A in het zogenoemde risicodragend deel van de formatie (rddf) geplaatst. Bij e-mailbericht van 06-12-2007 heeft de werkgever de Commissie medegedeeld dat in de beslissingen abusievelijk 2005 is vermeld maar dat bedoeld wordt 2007.

Tegen voormelde beslissing is het onderhavige beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de meerjarenbegroting geen rddf-plaatsingen vermeldt en ook niet de instemming van de PGMR heeft verkregen. Op de school zijn 3 ID-ers in schaal 1 werkzaam, waaronder A. De totale kosten van deze werknemers bedragen voor de werkgever 90% van een reguliere schaal 1-functie. A begrijpt dan ook niet waarom de werkgever stelt dat er een formatief tekort is van tenminste € 35.000 en weet ook niet of dat op schoolniveau is of op bestuurlijk niveau. Onduidelijk is tevens waarom de werkgever verwacht dat er in de toekomst een groter tekort zal zijn. Voorts is niet bekend of de werkgever heeft geageerd tegen besluit van de gemeente om de werkgever 30% te laten bijdragen in het salaris van de ID-baners.

Tevens acht A het onjuist om een integrale afvloeiingsregeling op bestuursniveau te handhaven nu de CAO-PO niet voorziet in een situatie waarin de financiering per school kan verschillen door verschillende gemeentelijke regelingen. Bovendien zijn de ID-ers niet in de afvloeiingsregeling onderwijsondersteunend onderwijspersoneel opgenomen. Ter zitting deelt A mede geen opleidingen te hebben gevolgd.

De werkgever voert daartegen aan dat het Besluit In- en Doorstroombanen per 01-01-2004 is komen te vervallen als gevolg waarvan het subsidiebeleid van de gemeente B is gewijzigd als gevolg waarvan de werkgever vanaf 01-01-2005 een eigen bijdrage in de totale kosten van een ID-er dient te betalen, oplopend tot een eigen bijdrage van 30% van de totale kosten.

De werkgever stelt in het jaar 2006 € 30.053 minder subsidie te hebben gekregen dan de daadwerkelijk gemaakte loonkosten. In het jaar 2007 zal dit bedrag alleen maar oplopen hetgeen de werkgever niet uit eigen middelen kan dragen. De werkgever ziet dan ook geen mogelijkheid om A - alsmede de overige ID-ers - structureel op basis van eigen middelen in dienst te houden zonder het reguliere onderwijsproces en kwaliteit van het onderwijs in gevaar te brengen. Daarbij speelt ook een rol dat de werkgever minder bekostiging ontvangt in verband met de gewijzigde gewichtenregeling. Bovendien is het een kleine school (minder dan 200 leerlingen) met reeds 10,3 fte bevoegde groepsleerkrachten. Drie fulltime ID-ers is dan veel. Het is dan ook niet meer verantwoord om A in dienst te houden. Dit neemt niet weg dat de werkgever veel waardering heeft voor het vele nuttige werk dat de ID-ers verzetten. De rddf-plaatsingen zijn niet in de meerjarenbegroting opgenomen omdat deze begroting betrekking heeft op de bekostiging vanuit het Rijk en de financiering van ID-baners een gemeentelijke aangelegenheid is. Omdat de werkgever slechts één school heeft in B en ID-ers niet buiten de gemeentelijke grenzen tewerkgesteld kunnen worden, zijn er slechts beperkte mogelijkheden tot herplaatsing en is het tot op heden niet gelukt om A een andere passende functie aan te bieden, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 60 WPO, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

Het beroep is echter niet binnen de voorgeschreven termijn van zes weken na dagtekening van de bestreden beslissing ingediend. Ingevolge het bepaalde in artikel 61 lid 1 WPO kan de Commissie niet-ontvankelijkverklaring van het beroep achterwege laten indien de overschrijding van de beroepstermijn het gevolg is van omstandigheden die de betrokkene niet kunnen worden verweten. In de beslissing van 05-07-2007 is A door de werkgever medegedeeld dat de beroepstermijn van zes weken eerst ingaat "na de eerste schooldag in uw regio", dit omdat de beslissing na aanvang van de vakantieperiode is verzonden. Alhoewel het niet aan de werkgever is om de wettelijke termijn waarbinnen beroep dient te worden ingediend, zoals bepaald in artikel 61 WPO, te wijzigen, acht de Commissie het begrijpelijk dat A is afgegaan op de mededelingen van de werkgever. De Commissie oordeelt de termijnoverschrijding onder deze omstandigheden verschoonbaar zodat het beroep ontvankelijk is.

De rddf-plaatsing

Op grond van artikel 2.8 lid 1 CAO-PO dient de beslissing van de werkgever om een werknemer te plaatsen in het rddf gemotiveerd en schriftelijk, zo spoedig mogelijk maar uiterlijk vóór de zomervakantie, aan de werknemer te worden medegedeeld. De bestreden beslissing is gedateerd 05-07-2007 en is verzonden nadat de zomervakantie in de regio B was begonnen. De werkgever heeft derhalve in strijd met het bepaalde in voornoemd artikel van de CAO-PO gehandeld.

Voorts is de Commissie niet gebleken dat aan de rddf-plaatsing van A een door de Medezeggenschapsraad goedgekeurd bestuursformatieplan ten grondslag lag.

De werkgever heeft ter onderbouwing van de - verslechterende - financiële situatie van de school een overzicht overgelegd, waarvan de herkomst de Commissie niet duidelijk is. Uit dit overzicht blijkt dat het aantal leerlingen van de H school per 01-10-2007 ten opzichte van 01-10-2006 gelijk blijft en dat er geen negatieve wijziging in schoolgewicht is. Dat de functie van A in het rddf geplaatst dient te worden, wordt hiermee niet door de werkgever aangetoond. De keuze van de werkgever om overige beschikbare relevante informatie, zoals het bestuursformatieplan, niet inzichtelijk te maken, heeft, naar het oordeel van de Commissie, A geschaad in zijn mogelijkheid om zich in de onderhavige procedure adequaat te verweren. Voorts heeft dit tot gevolg dat ook de Commissie zich geen afgewogen oordeel kan vormen over de noodzaak tot en de rechtmatigheid van de onderhavige rddf-plaatsing. Zo is de Commissie niet op de hoogte van het totaal aantal medewerkers van de werkgever, van het aantal medewerkers dat in het rddf is geplaatst en van het aantal medewerkers dat inmiddels is herplaatst of elders werkzaam is. Dientengevolge kan de Commissie het standpunt van de werkgever dat hij A niet op basis van eigen middelen structureel in de formatie kan opnemen, niet op zijn waarde beoordelen.

Alles overziende oordeelt de Commissie dat de beslissing om de functie van A per 01-08-2007 in het rddf te plaatsen onvoldoende is gemotiveerd en voldoende feitelijke grondslag ontbeert waardoor niet aannemelijk is geworden dat de beslissing op juiste gronden tot stand is gekomen.

Ten slotte merkt de Commissie nog op dat op de werkgever gedurende het rddf-jaar de plicht rust om voldoende aandacht te besteden aan maatregelen en onderzoek om ontslag en werkloosheid van de desbetreffende werknemer te voorkomen, zoals bijvoorbeeld begeleiding bij het zoeken van andere werkzaamheden en het aanbieden van vervangende arbeid, zowel binnen als buiten de eigen organisatie. Voor de goede orde en volledigheidshalve overweegt de Commissie dat niet is gebleken dat de werkgever ten tijde van de zitting reeds een aanvang had gemaakt om deze verplichtingen ten aanzien van A na te komen.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 5 februari 2008 door mr. R.G. Groen, voorzitter, mr. N. Bochhah, mr. B. Euser, mr. C.H. Kemp-Randewijk en mr. A.A.H. Zegers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. R.G. Groen
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris