

Samenvatting 102054

Werknemer, opleidingscoördinator met maximumschaal 11, maakt bezwaar tegen de waardering van zijn functie als die van opleidingscoördinator met maximumschaal 11.

De werknemer maakt bezwaar tegen de ten aanzien van hem gevolgde procedure nu de werkgever hem onvoldoende bij de procedure heeft betrokken. Voorts is de werknemer van mening dat hij leiding aan het opleidingsteam heeft gegeven.

De Commissie stelt allereerst vast dat de gevolgde procedure ten opzichte van de werknemer in eerste instantie niet geheel correct is verlopen. De Commissie is echter van oordeel dat de bij de interne bezwarencommissie gevolgde procedure de fouten in de procedure hersteld heeft. De werknemer is uitgebreid door de interne commissie gehoord waarbij vervolgens een gedegen en ampel gemotiveerd advies door deze commissie is opgesteld.

Voor wat betreft het oordeel over de feitelijke werkzaamheden verwijst de Commissie naar de feiten zoals deze zijn vastgesteld door de interne bezwarencommissie.

De Commissie overweegt verder dat haar is gebleken dat er op het ijkmoment een verwarrende situatie was nu de werknemer bij tijdelijke afwezigheid van leidinggevenden taken waarnam. Dit kan er echter niet toe leiden dat deze taken als formeel tot de functie behorende en als aan de werknemer opgedragen taken dienen te worden beschouwd; er is slechts sprake van vervanging.

Bezwaar ongegrond

102054

UITSPRAAK

In het geding tussen

A, wonende te B, hierna te noemen A
gemachtigde: mr W.J.M. Messelink.

en

het college van bestuur van C, gevestigd te D, hierna te noemen de werkgever

1. HET VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij brief van 20-12-2001, ingekomen op 27-12-2001, aangevuld op 15-02-2002 en op 19-03-2002 heeft A bezwaar ingediend tegen het besluit van de werkgever d.d. 07-12-2001 om zijn functie in het kader van de invoering van FUWA-BVE met ingang van 01-08-1998 te waarderen als de op het ROC ingevoerde functie van opleidingscoördinator met maximumschaal 11.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen 08-04-2002.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16-05-2002.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

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

Partijen hebben hun standpunten gehandhaafd en toegelicht.

De werkgever heeft een pleitnotitie met bijlagen overgelegd.

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

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is sinds 1990 werkzaam bij (de rechtsvoorgangster van) C in een vast dienstverband. Op de arbeidsverhouding was tot 01-08-1999 van toepassing de CAO-BVE 1998-1999, vanaf 01-08-1999 tot 01-01-2001 de CAO-BVE 1999-2000 en vanaf 01-01-2001 is de CAO-BVE 2001-2002 van toepassing.

Aanvankelijk was A als leraar B (schaal 11) werkzaam bij scholengemeenschap G, die inmiddels is opgegaan in het ROC. Tot 01-01-1997 was A werkzaam als opleidings-coördinator binnen de opleiding Facilitaire Dienstverlening (FD). Met ingang van 01-01-1997 is A met buitengewoon verlof gegaan in verband met de aanvaarding van een benoeming als wethouder in zijn woonplaats. De functie van A is door de werkgever bij voorlopig besluit d.d. 15-07-1998 per 01-08-1998 in het kader van de integrale invoering van FUWA-BVE gewaardeerd als de functie van docent schaal 10, zulks in afwachting van het nog te verkrijgen LAC-advies en de uitkomst van het overleg met de vakcentrales. Tegen dit voorlopig besluit heeft A bij schrijven d.d. 23-07-1998 bezwaar aangetekend bij de interne bezwarencommissie functiewaardering omdat hij van mening was dat zijn functie gewaardeerd diende te worden als de functie van teamleider, schaal 12. Bij besluit van 13-11-1998 heeft de werkgever A medegedeeld dat zijn functie wordt gewaardeerd als de functie van een docent 10 en dat hij het salarisuitzicht behoudt dat hij per 31-07-1998 had, te weten maximumschaal 11. Het bestuur heeft daarbij het advies van de Landelijke Adviescommissie overgenomen. Vervolgens heeft de werkgever A bij besluit d.d. 18-11-1998 medegedeeld dat zijn functie wordt gewaardeerd als de functie van docent 11 met daarbij de mededeling dat hij werkzaamheden verricht die volledig onder een schaal 10-functie vallen. Op 16-03-1999 heeft de interne bezwarencommissie functiewaardering een advies uitgebracht aan de werkgever, waarbij zij het bezwaar van A gegrond acht en de werkgever adviseert tot heroverweging van het toedelingsbesluit. Bij brief van 01-04-1999 heeft de werkgever een nieuw besluit genomen als bedoeld in art. D-16e CAO-BVE 1998-1999, inhoudende dat de werkgever besloten heeft de functie van A te waarderen als de functie van docent 11 zoals het ROC deze kent. Hiertegen heeft A op 29-03-1999 bezwaar ingediend bij de Commissie bezwaren functiewaardering. De Commissie heeft op 23-12-1999 uitspraak gedaan; de Commissie heeft geconstateerd dat de werkgever de functie van A niet op de juiste wijze en niet met de juiste zorgvuldigheid heeft gewaardeerd. A was in het ijkjaar met buitengewoon verlof zodat als ijkjaar het jaar voorafgaand aan 01-01-1997 diende te worden genomen. Daarbij oordeelde de Commissie dat de functiebeschrijving van een docent schaal 11 onvoldoende recht deed aan de werkzaamheden van A van vóór 01-01-1997. De Commissie heeft partijen vervolgens opgedragen om in onderling overleg te komen tot een passende functiebeschrijving, die recht zou doen aan de leidinggevende aspecten van de functie zoals A die vóór 01-01-1997 verrichtte. De aldus tot stand gekomen functiebeschrijving diende gewaardeerd te worden en, zo nodig, voor advies voorgelegd te worden aan de Landelijke Adviescommissie.

Vervolgens heeft de werkgever op 11-12-2000 een nieuwe concept-functiebeschrijving aan A voorgelegd. A heeft deze functiebeschrijving "voor gezien, niet voor accoord" getekend. Op 16-05-2001 heeft de werkgever een nieuw besluit inzake functietoedeling genomen. Hiertegen heeft A tijdig bezwaar ingediend bij de interne bezwarencommissie van de werkgever. De interne bezwarencommissie heeft op 28-11-2001 advies uitgebracht aan de werkgever. Op grond hiervan heeft de werkgever op 07-12-2001 een nieuw besluit genomen en de functie van A gewaardeerd als de op het ROC ingevoerde functie van opleidingscoördinator met maximumschaal 11. Tegen dit besluit is het bezwaar gericht.

3. **STANDPUNTEN VAN PARTIJEN**

Argumenten van A

A heeft aangegeven dat in de uitspraak van deze Commissie d.d. 23-12-1999 is aangegeven dat partijen in onderling overleg tot een passende functiebeschrijving dienden te komen die recht doet aan de leidinggevende aspecten van de functie zoals A die voor 01-01-1997 verrichtte en de aldus tot stand gekomen functiebeschrijving te waarderen, en indien nodig, ter waardering voor te leggen aan de Landelijk Adviescommissie.

A meent dat de werkgever zich niet aan de uitspraak van de Commissie heeft gehouden. Er heeft slechts één maal een bespreking plaats gevonden. Voor het overige heeft er geen overleg plaats gehad; de werkgever heeft eenzijdig een functiebeschrijving opgesteld. Daarom heeft A zelf een beschrijving laten opstellen welke is getekend door degene die toentertijd aan hem leiding gaf, de heer H.W.van Maar. Hiermee is door de werkgever echter geen rekening gehouden. De functiebeschrijving die de werkgever aan de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs (SPO) heeft voorgelegd is ook niet voor akkoord getekend door A.

A is voorts van mening dat hij wel degelijk leiding heeft gegeven. Er was ten tijde van zijn functioneren als leidinggevende sprake van een opleiding van 125 eerstejaars studenten. Meer specifiek geeft A aan dat hij de volgende werkzaamheden verrichtte:

geeft leiding aan het opleidingsteam door

- het (doen) uitvoeren van de organisatie van de intakeprocedure, de eerste en tweedelijnsbegeleiding, de toetsen en examens, ouderavonden, de opstelling van de lesroosters, de leermiddelenlijsten, de invulling van zelfstandig leren, de studie- en beroepskeuze, het gebruik van practica, de opzet en het beheer van de pedagogische administratie van de afdeling;
- het geven van voorlichting op toeleverende scholen en andere toeleiders en de organisatie van de open dag, samen met de opleidingsdirecteur en de collega-opleidingscoördinatoren;
- het opzetten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de opleidingen van de afdeling;
- het bewaken van het interne rendement van de opleidingen van de afdeling en het nemen van maatregelen ter verbetering;
- het ontwikkelen en invoeren van nieuwe onderwijsmethodes binnen de opleidingen;
- het met het oog op opleidingscontinuïteit geven van (individueel) advies aan verschillende typen docenten aangaande hun professionaliteit en inzetbaarheid;
- het in voorkomende gevallen coachen van verschillende typen docenten;
- het in voorkomende gevallen voorzitten van teamvergaderingen van de opleidingen;
- het in voorkomende gevallen bij diens afwezigheid waarnemen van de werkzaamheden van de afdeling-/opleidingsdirecteur.

Argumenten van de werkgever

De werkgever is van mening dat A een ongemotiveerd en niet ondertekend bezwaarschrift heeft ingediend waarbij bovendien de beslissing waartegen bezwaar is ingediend ontbreekt.

De werkgever is ook van mening dat er voldoende overleg heeft plaats gehad met A. De interne bezwarencommissie heeft dit punt volledig gerepareerd. De visie van Van Maar op de functiebeschrijving van A is niet van belang nu Van Maar vanaf april 1996 uit zijn functie ontheven is en hij niet bevoegd was de functiebeschrijving van medewerkers te accorderen.

Voorts meent de werkgever dat A in alle stadia in de gelegenheid is geweest zich te laten bijstaan door deskundigen. Bij de interne bezwarencommissie heeft de door A gemaakte functiebeschrijving alle aandacht gekregen. Met name is aandacht besteed aan de leidinggevende aspecten van de functie. De werkgever verwijst hierbij naar punt 12 in de einduitspraak van de interne bezwarencommissie. Omdat de overige niet-leidinggevende aspecten niet in het geding zijn behoeft het advies van de SPO dan ook niet aangepast te worden.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit van de werkgever als bedoeld in art. D-16e CAO-BVE op grond waarvan ingevolge art. D-16f lid 1 CAO-BVE bezwaar openstaat bij de Commissie en het bezwaar tijdig is ingediend, acht de commissie zich bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Beoordeling van het bezwaar

De Commissie constateert dat het bezwaar van A zich richt tegen de beschreven functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden alsmede tegen de waardering van de functie.

De Commissie stelt allereerst vast dat de gevolgde procedure ten opzichte van A in eerste instantie niet geheel correct is verlopen. Zo is in eerste instantie wel overleg over de functiebeschrijving door de werkgever met A gevoerd, maar dit overleg is op enig ogenblik gestaakt waarbij partijen verschillen van mening over de reden waarom dit is gebeurd. De Commissie is echter van oordeel dat de bij de interne bezwarencommissie gevolgde procedure de breuk in de communicatie tussen partijen hersteld heeft. A is uitgebreid door de interne commissie gehoord waarbij vervolgens een gedegen en ampel gemotiveerd advies door deze commissie is opgesteld.

Aldus is de Commissie van oordeel dat de ten aanzien van A gevolgde procedure in zijn geheel als correct te bestempelen valt.

Nu er sprake is van een verschil van mening over de beschreven werkzaamheden in relatie tot de opgedragen werkzaamheden overweegt de Commissie dat de CAO-BVE in artikel D-16f lid 3 aangeeft dat in een dergelijk geval de Commissie in principe uit dient te gaan van de feiten zoals ter zake zijn vastgesteld door de interne bezwarencommissie.

Dienaangaande stelt de Commissie dat de interne bezwarencommissie, met name in punt 12 van haar advies, heeft vastgesteld dat A in het kalenderjaar 1996 geen werkzaamheden heeft verricht die leidinggevende taken bevatten.

De Commissie is van oordeel dat de interne bezwarencommissie in redelijkheid tot haar oordeel heeft kunnen komen. De door A opgevoerde taken als uitvoering van de organisatie van de intakeprocedures, voorlichting op toeleverende scholen, opzetten van kwaliteitszorg, ontwikkelen van onderwijsmethodes, bewaken van interne rendement, zijn niet te kenschetsen als leidinggevende taken. De coaching en advisering van collega's blijkt vanuit een collegiale positie te geschieden en niet vanuit een hiërarchische. Het in voorkomende gevallen voorzitten van een teamvergadering kent leidinggevende aspecten, maar niet op een dusdanig niveau dat dit tot een hogere waardering van de functie zou dienen te leiden.

De Commissie overweegt verder dat haar is gebleken dat er op het ijkmoment een verwarrende situatie was nu A bij tijdelijke afwezigheid van leidinggevendende taken waarnam. Dit kan er echter niet toe leiden dat deze taken als formeel tot de functie behorende en als aan A opgedragen taken dienen te worden beschouwd; er is slechts sprake van vervanging.

De Commissie onderkent voorts dat A grote inzet voor de instelling heeft getoond doch overweegt hierover dat dit een aspect is dat door de werkgever desgewenst op een andere manier dient te worden beloond dan via een hogere waardering van de functie.

Aldus komt de Commissie tot het oordeel dat het bezwaar van A ongegrond verklaard dient te worden.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar ongegrond.

Aldus gedaan te Woerden op 21 juni 2002 door A.H. Jansdam, voorzitter, T.L. van Hall en mr N. Talsma, leden, in aanwezigheid van mr J.A. Breunesses, secretaris, en bij afwezigheid van laatstgenoemde getekend door mr H.E. Mertens, ambtelijk secretaris.

A.H. Jansdam
voorzitter

mr H.E. Mertens
secretaris