

SAMENVATTING

103694/103704/103711/103712/103715/103718/103719/103721/103722/103724/103726
Elf beroepen tegen ontslag wegens reorganisatie BVE

Werknemer is basisdocent. De werkgever heeft de ontslagen werknemers, waaronder werknemer, ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008 vacatures aangeboden die betrekking hebben op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009. De vacatures hebben een omvang van in totaal 17 FTE. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden zijn derhalve op de ontslagdatum passende werkzaamheden voor de werknemer beschikbaar. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.
Beroep gegrond.

103694

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. C.M. Mostert

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 02-02-2008, ingekomen op 05-02-2008 en aangevuld d.d. 06-03-2008 en 29-04-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26-03-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 19-05-2008. Het beroep werd met instemming van partijen gevoegd behandeld met de beroepen, aanhangig onder de nummers 103718 en 103726.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A is sinds 01-11-1999 als Basisdocent werkzaam bij Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0.4158 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen noodzaak is om haar te ontslaan. De werkgever heeft werk genoeg getuige het grote aantal vacatures en het feit dat flexwerkers worden ingezet. Op de vacatures heeft A niet gesolliciteerd omdat zij vanwege haar gezondheid niet ver kan reizen. Bovendien is te verwachten dat er binnen afzienbare tijd nog meer werk voorhanden zal zijn. De werkgever is vermogend genoeg om deze periode te overbruggen. A stelt voorts dat de indeling in cohorten in een te ver verleden heeft plaatsgevonden. Ten tijde van het ontslag zou A in een ander leeftijdscohort worden ingedeeld, ten gevolge waarvan zij mogelijk niet voor ontslag in aanmerking zou zijn gebracht. Ten slotte stelt A dat de gevolgen van ontslag voor haar zeer ingrijpend zijn, zeker nu er geen financiële afvloeiingsregeling is getroffen.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk - dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen

werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris

103704

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoekster, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 13-02-2008, ingekomen op 14-02-2008 en aangevuld op 02-05-2008 heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 19-05-2008.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-02-1999 als basisdocent werkzaam bij de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,7894 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van Aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen.

Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de werkgever een werkgarantie heeft gegeven tot 01-01-2009 en dat hij daar tussentijds op terug is gekomen. Bovendien zijn financiën beschikbaar, maar de werkgever wil deze niet gebruiken om ontslag te verhinderen. Ook ruilt de werkgever vast werk in voor flexwerk. Tot slot stelt A dat haar een vacature is aangeboden en dat zij deze heeft geaccepteerd.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B Contactgroep BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze

werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

Dat aan A in het bijzonder projectwerkzaamheden zijn aangeboden met een beperkte duur, namelijk tot aan de zomervakantie, zoals de werkgever ter zitting heeft aangegeven, maakt dit niet anders. Gebleken is immers dat de werkgever daarnaast nog voldoende andere werkzaamheden beschikbaar had die na het afronden van de projectwerkzaamheden door A op zich genomen hadden kunnen worden

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30-06-2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe en mr. drs. B.H. van Velzen leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr. J.A. Breunesse
secretaris

103711

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te Poeldijk, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. G.M.C. Waars

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 19-02-2008, ingekomen op 28-02-2008 en aangevuld d.d. 05-03-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-03-2008. De mondelinge behandeling vond plaats op 15-05-2008. A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde. De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde. A heeft een pleitnotitie overgelegd. De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-10-2001 als basisdocent werkzaam bij de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,4113 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen

de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE. A heeft per 13-05-2008 werkzaamheden aanvaard op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het beroep van A is gericht tegen de ontslagbeslissing van 30-01-2008.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A geeft aan dat zij oorspronkelijk wel op de vestiging Z werkte, maar dat zij reeds geruime tijd haar werkzaamheden verricht voor B Educatie Westland. Daar is geen sprake van terugloop van het aantal cursisten. Gelet op het voortbestaan van het werk en haar kwaliteiten als docent komt zij niet voor ontslag in aanmerking. Zij is daarom van mening dat de werkgever toepassing dient te geven aan de in het Sociaal Plan opgenomen hardheidsclausule. Door het ontslag gaat op de vestiging onnodig veel ervaring verloren, die niet zomaar door flexwerkers kan worden vervangen. Het gevolg van deze hele operatie is uitsluitend dat dezelfde docenten op slechtere arbeidsvoorwaarden hetzelfde werk blijven doen.

De werkgever stelt dat A weliswaar een goede docent is, maar dat dit geen afwijking van het afspiegelingsbeginsel rechtvaardigt. De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk. Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze reguliere werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag. Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris

103712

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te Bloemendaal, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. J.H.H. Baljet

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 28-02-2008, ingekomen op 29-02-2008 en aangevuld bij brief met bijlagen d.d.11-03-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 15-05-2008.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

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

2. DE FEITEN

A, geboren 07-09-1958, is sinds 11-10-2000 als docent werkzaam bij de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8316 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot

werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat zijn arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat hem derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE. A heeft op één van deze vacatures gesolliciteerd en verricht met ingang van 13-05-2008 tot 01-08-2008 tijdelijke werkzaamheden.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de wijze waarop aan het ontslag is vormgegeven onjuist is evenals de manier waarop het Sociaal Plan is toegepast. Hij voert daartoe aan dat er geen sprake is van opheffing van de instelling noch van een deel ervan of van overbodig worden van personeel. Er is een stroom nieuwe aanmeldingen van cursisten in Amsterdam, waar A werkzaam is; er zijn zelfs wachtlijsten. Bovendien zijn er met ingang van 25-02-2008 drie flexwerkers aangetrokken die hetzelfde werk als A verrichten, hetgeen op gespannen voet staat met het beginsel van goed werkgeverschap. Voor dit werk zouden medewerkers in vaste dienst belast moeten worden. Ten slotte stelt A vraagtekens bij de besteding van gelden door de werkgever: er zijn miljoenen euro's geïnvesteerd in het nieuwbouwproject terwijl er bij het personeel gedwongen ontslagen vallen, aldus A.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk. De werkgever stelt voorts dat, gelet op de status van de gebouwen, nieuwbouw noodzakelijk is.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker
secretaris

103715

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A , wonende te Dordrecht, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F. Griffioen

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 02-03-2008, ingekomen op 04-03-2008 en nader aangevuld bij brief d.d. 08-05-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 15-05-2008.

Het beroep werd, met instemming van partijen, gevoegd behandeld met de beroepen inzake 103719, 103720, 103722 en 103727.

A verscheen niet ter zitting maar liet zich vertegenwoordigen door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie met bijlagen overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A, geboren 30-07-1953, is sinds 28-08-2000 als docent werkzaam bij de productgroep Laaggeletterden van de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,5544 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is.

Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

A heeft op één van deze vacatures gesolliciteerd en verricht met ingang van 01-05-2008 tot 31-12-2008 tijdelijke werkzaamheden voor 0,5 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat er geen noodzaak is voor het ontslag omdat er voldoende werk voorhanden is waardoor zij thans ten onrechte wordt ontslagen. Er is immers een stroom nieuwe aanmeldingen van cursisten en er zijn wachtlijsten waardoor bepaalde groepen niet kunnen starten. Voor dit werk worden reeds vanaf februari 2008 flexwerkers aangenomen. A stelt dat het aantal ontslagen gelet op de situatie buitenproportioneel is. A voert tevens aan dat er geen sprake is van opheffing van de instelling noch van een deel ervan of van overbodig worden van personeel. Voorts is A van mening dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld door geen leveringsvoorwaarde af te spreken met de grootste opdrachtgever, zijnde de gemeente Z. Het tekort aan trajecten wordt nu geheel afgewenteld op de uitvoerende medewerkers.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze ontslagbeslissing niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker
secretaris

103718

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. C.M. Mostert

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 06-03-2008, ingekomen op 07-03-2008 en aangevuld d.d. 28-03-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26-04-2008. De mondelinge behandeling vond plaats op 19-05-2008. Het beroep werd met instemming van partijen gevoegd behandeld met de beroepen, aanhangig onder de nummers 103694 en 103726. A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde. De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde. De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-08-2002 als basisdocent werkzaam bij Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0.5544 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE. Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van

aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen bedrijfseconomische reden is voor het ontslag. Er is werk genoeg en van een terugloop van werkzaamheden is niets (meer) te merken. Bovendien blijkt uit de opengestelde vacatures met een omvang van 17 FTE voldoende dat er geen noodzaak is haar te ontslaan. De werkgever is vermogend genoeg om een periode van minder aanmeldingen van inburgeraars te overbruggen. Voorts merkt A op dat de indeling in leeftijdscohorten drie jaar geleden heeft plaatsgevonden en nu, ten tijde van het ontslag, niet meer actueel is. Aldus wordt het afspiegelingsbeginsel volgens A onjuist toegepast. Tot slot stelt A dat het ontslag haar zeer benadeelt, zeker nu de werkgever geen financiële vergoeding biedt.

De werkgever stelt dat de noodzaak om over te stappen naar de gedwongen fase van het Sociaal Plan vast staat en dat daartoe in overleg met de vakcentrales is besloten. De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieactiviteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk. Voorts stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker. Tot slot stelt de werkgever dat A na ontslag aanspraak kan maken op wachtgeld, waardoor de financiële gevolgen van het ontslag worden verminderd.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag. Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris

103719

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F. Griffioen

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 06-03-2008, ingekomen op 07-03-2008 en nader aangevuld bij brieven d.d. 10-03-2008 en 08-05-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 15-05-2008.

Het beroep werd, met instemming van partijen, gevoegd behandeld met de beroepen inzake 103715, 103720, 103722 en 103727.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie met bijlagen overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A, geboren 21-08-1956, is sinds 01-01-2002 als docent werkzaam bij de productgroep Laaggeletterden van de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,6000 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het

afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

A heeft op één van deze vacatures gesolliciteerd en verricht met ingang van 01-05-2008 tot 31-12-2008 tijdelijke werkzaamheden voor 0,6 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat er geen noodzaak is voor het ontslag omdat er voldoende werk voorhanden is waardoor zij thans ten onrechte wordt ontslagen. Er is immers een stroom nieuwe aanmeldingen van cursisten en er zijn wachtlijsten waardoor bepaalde groepen niet kunnen starten. Voor dit werk worden reeds vanaf februari 2008 flexwerkers aangenomen, waaronder een groot aantal oud collegae die vrijwillig zijn vertrokken. A stelt dat de medewerkers in vaste dienst zouden met deze werkzaamheden belast moeten worden. Voorts is A van mening dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld door geen leveringsvoorwaarde af te spreken met de grootste opdrachtgever, zijnde de gemeente Z. Het tekort aan trajecten wordt nu geheel afgewenteld op de uitvoerende medewerkers. Ten slotte stelt A dat de cursisten aan wie zij thans lesgeeft nog een contract hebben tot eind december 2008.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze ontslagbeslissing niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker
secretaris

103721

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Voorburg, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. M.F.E. Bongers

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 11-03-2008, ingekomen op 12-03-2008 en aangevuld d.d. 26-03-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 21-04-2008. De mondelinge behandeling vond plaats op 15-05-2008. A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde. De werkgever werd bijgestaan door gemachtigde. De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde. A heeft een pleitnotitie overgelegd. De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 18-03-2002 als basisdocent NT2 werkzaam bij de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,4620 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren

binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE. Met ingang van 13-05-2008 heeft A een functie bij de werkgever aanvaard op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat haar functie niet vervalt en dat er, getuige de gepubliceerde vacatures, voldoende werk bij de werkgever voorhanden is. Derhalve is er geen noodzaak meer om haar te ontslaan. Dat de werkgever vasthoudt aan het ontslag is volgens A in strijd met goed werkgeverschap. Daarbij schrijft de CAO de werkgever voor om zoveel als mogelijk de werkgelegenheid te behouden. Het vervangen van vast door flexibel personeel is daarmee in strijd.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk - dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag. Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris

103722

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F. Griffioen

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 10-03-2008, ingekomen op 11-03-2008 en nader aangevuld bij brieven met bijlagen d.d. 13-03-2008, 27-03-2008 en 08-05-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 15-05-2008.

Het beroep werd, met instemming van partijen, gevoegd behandeld met de beroepen inzake 103715, 103719, 103720 en 103727.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie met bijlagen overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A, geboren 28-05-1957, is sinds 28-08-2000 als docent werkzaam bij de productgroep Laaggeletterden van de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,5775 FTE. A is binnen haar betrekking voor 0,2857 FTE gedetacheerd als docent Spaans bij de afdeling VAVO. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het

afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-08-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat er geen noodzaak is voor het ontslag omdat er voldoende werk voorhanden is waardoor zij thans ten onrechte wordt ontslagen. Er is immers een stroom nieuwe aanmeldingen van cursisten en er zijn wachtlijsten waardoor bepaalde groepen niet kunnen starten. Voor dit werk worden reeds vanaf februari 2008 flexwerkers aangenomen, waaronder een groot aantal oud collegae die vrijwillig zijn vertrokken. A stelt dat de medewerkers die in vaste dienst zijn met deze werkzaamheden belast zouden moeten worden. Voorts is A van mening dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld door geen leveringsvoorwaarde af te spreken met de grootste opdrachtgever, zijnde de gemeente Z. Het tekort aan trajecten wordt nu geheel afgewenteld op de uitvoerende medewerkers. A stelt ten slotte dat zij onmisbaar is dan wel een grote meerwaarde heeft voor de werkgever gezien haar werkervaring in het onderwijs en gezien de door haar gevolgde scholingen.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegegaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-08-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar zullen zijn. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag. Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelede reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30 juni 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker
secretaris

103724

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 07-03-2008, ingekomen op 11-03-2008 en aangevuld op 06-05-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 25-04-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 19-05-2008.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-09-2004 als basisdocent werkzaam bij de unit Educatie van de Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,8658 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van Aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen.

Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat er geen sprake is van opheffing van de instelling noch van een deel ervan of van overbodig worden van personeel. Er is een stroom nieuwe aanmeldingen van cursisten en er zijn wachtlijsten. Voor dit werk worden flexwerkers aangetrokken, maar de medewerkers in vaste dienst zouden met deze werkzaamheden belast moeten worden.

Bovendien worden verschillende recent ontslagen werknemers weer ingezet voor werkzaamheden tot 31-12-2008, aldus A.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieactiviteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegegaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A,

aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen, wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30-06-2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe en mr. drs. B.H. van Velzen leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunese, secretaris.

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

mr. J.A. Breunese
secretaris

103726

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te Z, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. C.M. Mostert

en

het College van Bestuur van de Stichting B e.o., h.o.d.n. B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 09-03-2008, ingekomen op 11-03-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30-01-2008, inhoudende ontslag op grond van artikel H-57 onder c CAO-BVE, wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26-3-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 19-05-2008. Het beroep werd met instemming van partijen gevoegd behandeld met de beroepen, aanhangig onder de nummers 103718 en 103718.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd bijgestaan door gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, beleidsmedewerker werkgeverszaken en D, Voorzitter domein Educatie, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

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

2. DE FEITEN

A is sinds 21-01-1998 als docent werkzaam bij Stichting B e.o. in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0.4521 FTE. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen heeft de werkgever zich in de loop van 2004 genoodzaakt gezien om de Unit Educatie te reorganiseren en in overleg met de Centrales in het Instellings Georganiseerd Overleg (IGO) een sociaal plan vast te stellen. Genoemde ontwikkelingen betreffen, kort samengevat, enerzijds bezuinigingen van overheidswege en anderzijds veranderde regelgeving op het terrein van de inburgering waardoor het aanbod van cursisten drastisch is gedaald. Daarbij heeft de gemeente Z aangekondigd dat ingevolge de nieuwe Wet Inburgering (WI), die per 01-01-2007 van kracht is geworden, openbare aanbestedingsprocedures volgen, hetgeen tot extra concurrentie en daarmee tot druk op de formatie heeft geleid. Een en ander heeft kostenbesparingen noodzakelijk gemaakt.

In uitvoering van artikel K-1 CAO-BVE hebben de werkgever en de Centrales in het IGO een Sociaal Plan Educatie vastgesteld, waarin de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de reorganisatie, waaronder de afvloeiingsregeling, zijn vastgesteld. Het Sociaal Plan Educatie dateert van 29-06-2005 en was specifiek van toepassing op de Unit Educatie. Het Sociaal Plan, dat een looptijd heeft van 01-07-2005 tot 01-07-2008, voorziet in een aantal ontslagbeperkende en mobiliteitsbevorderende maatregelen en uiteindelijk in gedwongen ontslag per 01-05-2008 indien herplaatsing niet mogelijk is. Afvloeiing vindt plaats per compartiment en per functiecategorie, en wel op basis van het afspiegelingsbeginsel waarbij per leeftijdsgroep voor de volgorde bepalend is de lengte van het dienstverband bij de werkgever.

Naast het Sociaal Plan heeft de werkgever met de Centrales een convenant opgesteld, getiteld "Taakbeleid Domein Educatie van de B". Het convenant kent een aantal regelingen met betrekking tot werkdagen, inzetbare dagen, vakantieverlof etc. en is bedoeld om maximale flexibiliteit te realiseren binnen de ruimte van de CAO-BVE en stemt de rechtspositie van de betrokken werknemers af binnen

de context van deze CAO. Voorts is de werkgever met de Centrales op 25-10-2007 een Plan van aanpak bij het Sociaal Plan overeengekomen. Dit Plan van Aanpak geeft een nadere invulling aan het Sociaal Plan en beoogt door een aantal maatregelen het aantal gedwongen ontslagen te verminderen. Per brief van 30-01-2008 heeft de werkgever A meegedeeld dat haar arbeidsplaats op basis van de geldende afvloeiingslijst en op basis van de beschikbare formatie is komen te vervallen en dat haar derhalve ontslag wordt aangezegd per 01-05-2008 wegens opheffing van de betrekking ex artikel H-57 onder c CAO-BVE.

Per e-mail van 21-04-2008 heeft de werkgever de met ontslag bedreigde werknemers, waaronder A, benaderd met een aanbod van tijdelijk werk en wel van op of om en nabij 01-05-2008 tot 31-12-2008. Het betreft vacatures voor de functie Basisdocent met een totale omvang van 17 FTE.

Tegen de ontslagbeslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen noodzaak is om haar te ontslaan. De werkgever heeft werk genoeg getuige het grote aantal vacatures en het feit dat flexwerkers worden ingezet. Op de vacatures heeft A niet gesolliciteerd omdat zij vanwege haar gezondheid niet ver kan reizen. Bovendien is te verwachten dat er binnen afzienbare tijd nog meer werk voorhanden zal zijn. De werkgever is vermogend genoeg om deze periode te overbruggen. A stelt voorts dat de indeling in cohorten in een te ver verleden heeft plaatsgevonden. Ten tijde van het ontslag zou A in een ander leeftijdscohort worden ingedeeld, ten gevolge waarvan zij mogelijk niet voor ontslag in aanmerking zou zijn gekomen. Ten slotte stelt A dat de gevolgen van ontslag voor haar zeer ingrijpend zijn, zeker nu er geen financiële afvloeiingsregeling is getroffen.

De werkgever beaamt dat flexwerkers worden ingezet. Zij zijn in dienst van een uitzendbureau of van de B BV. Deze flexwerkers worden betaald uit een budget dat de werkgever tijdelijk – dat wil zeggen tussen de 1 en 3 maanden - beschikbaar heeft gekregen van haar opdrachtgevers voor het verrichten van tijdelijke educatieve activiteiten. Deze inkomsten kunnen niet worden aangewend voor werknemers in vaste dienst omdat deze uitsluitend door structurele inkomsten worden gefinancierd. De werkgever weerspreekt dat de vermogenspositie zodanig is dat Voorts worden de flexwerkers ingezet voor de vervanging van zieke docenten. Dit is noodzakelijk omdat na de aanzeggingen tot ontslag het ziekteverzuim is gestegen tot ongeveer 12,7%. De werkgever geeft daarbij aan het beleid te voeren dat als een opdrachtgever bij een of meer opdrachten geen werkgelegenheidsgarantie geeft hij de opdracht als tijdelijke werkvoorziening zal beschouwen en dat alsdan daarvoor flexwerkers zullen worden ingezet. Vanwege de tijdelijkheid van deze werkzaamheden zou het onverantwoord zijn om daarvoor vaste medewerkers aan te stellen. Deze mening zijn de Centrales ook toegedaan. Over de stelling dat vast werk wordt overgenomen door flexwerkers merkt de werkgever op dat, ook in overleg met de Centrales, besloten is dat ingrijpen noodzakelijk was en dat de zogeheten gedwongen fase van de reorganisatie diende in te gaan. Het ter beschikking gestelde budget voor de nog wel bestaande werkzaamheden is niet structureel maar tijdelijk.

Tot slot stelt de werkgever dat niet de functie van docent is komen te vervallen, maar dat op basis van het afspiegelingsbeginsel het aantal FTE's wordt verminderd. Het kan daarom zo zijn dat de werkzaamheden van de werknemer doorlopen, maar dat deze worden overgenomen door een collega of flexwerker.

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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

Uit de stukken en de ter zitting door partijen verstrekte informatie is de Commissie gebleken dat de werkgever ten tijde van de ontslagdatum een aantal - naar eigen zeggen tijdelijke - vacatures had. Deze vacatures hebben betrekking op reguliere werkzaamheden die volgens de werkgever in ieder geval beschikbaar zijn tot 01-01-2009 en hebben een omvang van in totaal 17 FTE. De vacatures zijn per e-mail van 21-04-2008, dat wil zeggen ná de aanzegging tot ontslag van 30-01-2008 maar vóór de daadwerkelijke ontslagdatum van 01-05-2008, aan de ontslagen werknemers, waaronder A, aangeboden. Gezien de duur, inhoud en omvang van deze werkzaamheden is de Commissie van oordeel dat voor A op de ontslagdatum passende werkzaamheden beschikbaar waren. Dat voor deze werkzaamheden geen zogenoemde structurele financiering geldt, is hierbij niet van belang. Immers, zodra de betreffende werkzaamheden om deze reden zouden wegvallen zou de werkgever alsnog tot ontslag kunnen overgaan. Onder deze omstandigheden heeft de werkgever, mede gelet op hetgeen het Sociaal Plan dienaangaande voorschrijft, niet in redelijkheid kunnen beslissen om de ontslagbeslissing te handhaven. Het had vanuit goed werkgeverschap op de weg van de werkgever gelegen om over te gaan tot intrekking van het gegeven ontslag.

Omdat de feitelijke grondslag, namelijk het onvoldoende beschikbaar zijn van formatie, aan de bestreden ontslagbeslissing is komen te ontvallen wordt deze niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde reden. Het beroep dient hierom gegrond verklaard te worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 30-06-2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

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

mr. M. Smulders
secretaris