



SAMENVATTING

105391 - Beroep tegen rddf-plaatsing; PO

De werkgever dient alle passende mogelijkheden in ogenschouw te nemen alvorens over te gaan tot een rddf-plaatsing. Dat is in dit geval niet gebeurd. De herplaatsingsprocedure was zo ingericht dat op basis van een opgegeven voorkeur voor twee functies beoordeeld is of er sprake was van een passende functie. De twee functies die werkneemster had opgegeven werden door de werkgever niet als passend aangemerkt. Aangezien er op het moment dat werkneemster haar voorkeur kenbaar had gemaakt ook andere passende functies beschikbaar waren, had haar functie niet in het rddf geplaatst behoeven te worden. Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te B, appellante, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de stichting C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 2 mei 2012, ingekomen op 3 mei 2012 en aangevuld bij brieven van 14 mei 2012 en 23 mei 2012, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 27 april 2012 om haar functie met ingang van 1 augustus 2012 te plaatsen in het risicodragend deel van de formatie (hierna: rddf).

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 15 juni 2012 en aangevuld op 30 augustus 2012.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 6 september 2012 te Utrecht.

A verscheen in persoon, vergezeld door een collega, mevrouw E.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mevrouw F, HR-adviseur en mevrouw G, bestuurssecretaris.

2. DE FEITEN

A, is als secretariael medewerkster werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,9458 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO PO.

A heeft in de periode maart tot en met juni 2012 op de locatie H van het C College een managementassistent vervangen. Nadien is A elders binnen de organisatie op projectbasis als managementassistent gaan werken. Dit project duurde 14 maanden.



Eind 2011 heeft de werkgever besloten tot een fundamentele herinrichting van de organisatie in verband met aangekondigde bezuinigingen en structuurwijzigingen in het onderwijs en in de jeugdzorg. Hierbij valt te denken aan de invoering Passend Onderwijs, de voorgenomen bezuinigen op het voortgezet speciaal onderwijs en de leerlinggebonden financiering.

Als gevolg van de herinrichting is een aantal functies komen te vervallen, waaronder de functie secretariael medewerker en zijn er nieuwe functies gecreëerd zoals de functie managementassistent. De herinrichting is verwerkt in het meerjarenbestuursformatieplan (hierna: MBFP) 2011-2012, vastgesteld op 13 december 2011. Nadien zijn de formatieplannen voor de jaren na 2012 er uitgehaald omdat niet meer duidelijk is wanneer het stelsel van Passend Onderwijs zal worden ingevoerd. De MR heeft ingestemd met deze aanpassing van het MBFP en vervolgens is met de vakbonden een Sociaal Plan overeengekomen. In het Sociaal Plan zijn drie fasen beschreven, de vrijwillige fase van 1 januari tot 1 augustus 2012, de gedwongen fase van 1 augustus 2012 tot 1 januari 2014 en de nazorgfase. De inzet van fase 1 en 2 is om werkloosheid te voorkomen waarbij werknemers in fase 2 verplicht zijn om mee te werken aan maatregelen ter voorkoming van werkloosheid.

De werkgever heeft A op 28 november 2011 schriftelijk meegedeeld dat haar functie als gevolg van de herinrichting met ingang van 1 april 2012 komt te vervallen. Vervolgens heeft A een belangstellingsinventarisatiegesprek gevoerd waarin zij haar voorkeur voor de functies managementassistent en HR medewerker kenbaar heeft gemaakt.

Vier decentrale plaatsingsadviescommissies (PAC) voor de verschillende functiegroepen hebben van alle medewerkers de belangstelling (maximaal twee functies per persoon) geïnventariseerd en de geschiktheid op basis van relevante opleiding en werkervaring vastgesteld. De centrale PAC zorgde voor de coördinatie van de plaatsingen. Op 1 februari 2012 heeft de centrale PAC A schriftelijk laten weten dat zij niet geschikt werd geacht voor de functies van haar voorkeur, als gevolg waarvan zij niet geplaatst kon worden in de nieuwe organisatie. Tegen dit voorlopige herplaatsingsbesluit heeft A bezwaar aangetekend. De interne bezwarencommissie heeft het bezwaar op 22 maart 2012 ongegrond verklaard, welk oordeel door de werkgever is overgenomen. Vervolgens heeft de werkgever op 27 april 2012 besloten de functie van A met ingang van 1 augustus 2012 in het rddf te plaatsen omdat volgens de werkgever op basis van het MBFP is komen vast te staan dat er voor A geen structurele formatie meer beschikbaar is. Tegen dit besluit is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de rddf-plaatsing en een mogelijk ontslag per 31 december 2013 voorbarig zijn nu het vooralsnog onduidelijk is hoeveel er bezuinigd gaat worden in het onderwijs. Verder voert A aan dat zij ten onrechte is afgewezen voor de functies, waarvoor zij haar voorkeur had uitgesproken. Deze voorkeur heeft A uitgesproken omdat zowel haar leidinggevende als de HR-adviseur haar op basis van haar goede functioneren en ruime werkervaring hadden geadviseerd om te opteren voor de functies managementassistent of HR-medewerker. Dat advies is doorslaggevend geweest bij het uitspreken van haar voorkeur voor deze functies. De plaatsingsprocedure die volgde was gebrekkig volgens A. Om te beginnen bestond de PAC uit zes leden waarvan er slechts één de onderwijstak vertegenwoordigde. Bovendien heeft de PAC gebruik gemaakt van een aanvullende test om te komen tot het eindoordeel, terwijl de test niet was bedoeld als selectie-instrument. Daarenboven was de test pas laat aangekondigd waardoor A zich niet kon voorbereiden. Later bleek ook nog dat sommige van de mogelijke kandidaten waren vrijgesteld van de test. Op het moment dat de PAC haar als een mogelijke kandidaat in aanmerking nam, wist de commissie dat A niet de relevante opleiding had. A was en is nog steeds bereid om de opleiding tot managementassistent te volgen. A gaat met ingang van 4 oktober 2012 een eenjarige opleiding voor managementassistent op MBO+ niveau volgen en



zal na een jaar beschikken over het vereiste opleidingsniveau. Aan het andere criterium voldoet A nu al ruimschoots aangezien ze de afgelopen vijftien jaar door verschillende taken op verschillende plekken binnen de organisatie te verrichten veel relevante werkervaring heeft opgedaan. Al met al concludeert A dat ze ten onrechte niet geplaatst is in een van de functies en als gevolg daarvan in het rddf is geplaatst.

De werkgever voert aan dat de PAC die de geschiktheid van A heeft getoetst, breed was samengesteld met leden uit het onderwijs en de jeugdzorg. A was door de eerste selectie gekomen. Doordat A en enkele anderen niet beschikten over het benodigde opleidingsniveau en zij onvoldoende werkervaring hadden in relatie tot de nieuwe functie besloot de PAC, na instemming van de MR, om intern een aanvullende test aan te bieden. Het oordeel van de leidinggevenden over de capaciteiten van A werd niet meegewogen. De uitslag van deze test was teleurstellend voor A. De werkgever benadrukt dat A als secretariaal medewerkster jarenlang goed heeft gefunctioneerd. Maar dat was een schaal 5 functie. De functies waarvoor A haar voorkeur had uitgesproken zijn twee salarisschalen hoger ingedeeld.

Er wordt ook aanmerkelijk meer verwacht van een managementassistent: je moet de rechterhand van de manager zijn en niet louter uitvoerend werk verrichten maar vooral proactief optreden. Het klopt dat A op projectbasis werkzaam is als managementassistent maar zij heeft binnen deze functie met name taken die zij als secretariaal medewerkster ook verrichte. Mocht het zo zijn dat A de opleiding managementassistent met goed gevolg afrondt dan ontstaat er een nieuwe situatie.

Er zal dan nagegaan worden of A in aanmerking komt voor een functie van managementassistent die momenteel op tijdelijke basis is ingevuld. Verder is de werkgever bereid om A de mogelijkheid te bieden om nogmaals een aanvullende test te verrichten.

Een en ander laat onverlet dat de PAC, na een zorgvuldige procedure, heeft besloten dat A niet geschikt was voor de functies van haar keuze. Omdat er voor het overige geen structurele formatie beschikbaar was voor A heeft de werkgever haar conform het Sociaal Plan in het rddf geplaatst.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

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

De rddf-plaatsing

De Commissie zal beoordelen of de functie van A via de juiste procedure en op de juiste gronden in het rddf is geplaatst.

De procedure rondom rddf-plaatsing is geregeld in artikel 2.8 en bijlage III van de CAO PO. Op grond van artikel 2.8 lid 1 CAO PO dient de beslissing van de werkgever om de functie van een werknemer in het rddf te plaatsen gemotiveerd en schriftelijk zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk vóór de zomervakantie, aan de werknemer te worden meegedeeld. Hieraan heeft de werkgever voldaan. De bestreden beslissing is gedateerd 27 april 2012 en is gebaseerd op het MBFP van 13 december 2011. In het MBFP staat dat als gevolg van de herinrichting de functies van administratief en secretariaal medewerker komen te vervallen. De MR heeft in december 2011 met het MBFP ingestemd. In zoverre heeft de werkgever de in de CAO PO voorgeschreven procedure gevolgd.



De Commissie ziet zich vervolgens gesteld voor de vraag of de functie van A op juiste gronden in het rddf is geplaatst. Daartoe overweegt de Commissie het volgende. Het staat vast dat alle medewerkers waarvan de functies als gevolg van de herinrichting zijn komen te vervallen een belangstellingsregistratieformulier hebben ingevuld waarop zij de voorkeur voor twee functies konden aangeven. Afhankelijk van de opgegeven voorkeur werd vervolgens door de toepasselijke PAC een selectie gemaakt. A, die als secretariaal medewerker een schaal 5-functie verrichtte, heeft op advies van een HR-medewerker en haar leidinggevende geopteerd voor twee schaal 7-functies (managementassistent en HR-medewerker). Zou A haar voorkeur hebben uitgesproken voor een nieuwe schaal 5-functie (receptionist, medewerker registratie en financieel administrateur) dan zou A zeer waarschijnlijk – zo beaamde de werkgever tijdens de zitting – gezien haar anciënniteit, haar opleiding en haar relevante werkervaring, voor een passende functie in aanmerking zijn gekomen. Echter doordat de herplaatsingsprocedure bij de werkgever zo was ingericht dat op basis van opgegeven voorkeur voor twee functies is beoordeeld of er sprake was van een passende functie, was het aantal mogelijkheden per werknemer beperkt.

Naar het oordeel van de Commissie had de werkgever alle passende mogelijkheden moeten bekijken alvorens over te gaan tot een rddf-plaatsing. Bovendien had van de werkgever verwacht mogen worden dat A bij het invullen van haar belangstellingsregistratie-formulier was gewezen op de risico's van haar keuze. Dat is niet gebeurd. Toen bleek dat A niet geschikt werd geacht voor de functies van haar voorkeur waren er inmiddels geen schaal 5-functies voor onbepaalde tijd meer beschikbaar. Aangezien deze voor A passende functies wel beschikbaar waren op het moment dat A haar voorkeur kenbaar maakte en zij destijds derhalve herplaatst had kunnen worden in een voor haar passende functie, had haar functie niet in het rddf geplaatst behoeven te worden.

Derhalve komt de Commissie tot het oordeel dat de functie van A niet op juiste gronden in het rddf is geplaatst.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 23 oktober 2012 door mr. T.M.J. Smits, voorzitter, drs. K.A. Kool, mr. K.P. Piena, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. A.A. Veraart, secretaris.

mr. T.M.J. Smits
voorzitter

mr. A.A. Veraart
secretaris