

Ontslag

1. Het ontstaan en loop van het geding

1.1. Bij beroepschrift met bijlagen, door de commissie op 25 augustus 2012 ontvangen, is door appelland beroep ingesteld tegen een besluit van verweerster van 18 juni 2012, waarbij aan appelland is meegedeeld dat hij na uitvoering van de volledige plaatsingsprocedure niet kan worden geplaatst op een passende, dan wel geschikte functie en dat hem daarom op grond van artikel H-57, onder c, van de CAO BVE met ingang van 1 oktober 2012 ontslag wordt gegeven.

Verweerster heeft op 26 september 2012 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

1.2. De mondelinge behandeling van het beroep heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie te Utrecht op 9 november 2012. Appelland is verschenen, bijgestaan door mw. en verweerster heeft zich laten vertegenwoordigen door mr., advocaat te en mr.dr., juridisch adviseur.

2. De feiten

2.1. Appelland is sedert 29 mei 2007 voor onbepaalde tijd in dienst van verweerster, laatstelijk in de functie van Projectleider C/Beleidsmedewerker op het gebied van ICT met als standplaats Amersfoort en bezoldigd in salarisschaal 11.

In verband met een herstructurering/reorganisatie van geldt een Sociaal Plan met de looptijd van 1 april 2012 tot 1 oktober 2012. In het Sociaal Plan is voorzien in een plaatsingsprocedure, die is onderverdeeld in drie fasen. Achtereenvolgens wordt bezien of de betrokken werknemer kan worden geplaatst in een eigen functie, een passende functie, dan wel een geschikte functie. Onder een passende functie wordt (kort gezegd) verstaan een functie, waarvan de functie-inhoud redelijkerwijs aansluit bij de huidige werkzaamheden van de medewerker, aansluit bij diens persoonlijke kwaliteiten en omstandigheden en waarvan de inschaling niet maximaal 2 salarisschalen lager is dan de huidige functie. Onder een geschikte functie wordt verstaan een passende functie waarvoor de medewerker zich binnen een half jaar door scholing en/of training kan kwalificeren.

2.2. In de uitgevoerde plaatsingsprocedure kon appelland niet worden geplaatst in een eigen functie of een passende functie. Bij brief van 18 juni 2012 is aan appelland meegedeeld dat hij in de derde plaatsingsronde evenmin kon worden geplaatst in een geschikte functie, als gevolg waarvan hij op grond van het Sociaal Plan boventallig was geworden en aan hem op grond van artikel H-57, sub c, van de CAO BVE met ingang van 1 oktober 2012 ontslag werd verleend.

2.3. Appelland heeft in beroep, kort samengevat, aangevoerd dat hem geen ontslag had mogen worden verleend, omdat er nog voor de ingangsdatum van het ontslag een functie beschikbaar is gekomen, die voor hem als passend, dan wel geschikt kan worden aangemerkt. Het betreft de functie van Manager I&A bij het MBO

2.4. Door verweerster is gesteld dat de functie van manager I&A geen passende functie is. Appelland is geen manager en heeft thans geen leidinggevende rol, heeft niet voldoende ervaring als manager/leidinggevende en op dat vlak ook niet voldoende competenties. Meer specifiek heeft appelland geen praktijkervaring op het gebied van service level management, probleemmanagement en financieel management, welke ervaring voor de functie vereist is. De functie-inhoud van deze functie sluit dan ook niet aan bij de huidige werkzaamheden van appelland. Bovendien is appelland werkzaam in een lagere salarisschaal dan de schaal van de betreffende functie (schaal 12).

3. De motivering

3.1. Aangezien het beroep van appelland is gericht tegen het ontslagbesluit van 18 juni 2012 is de commissie, gelet op artikel N1 van de CAO BVE, bevoegd het beroep te behandelen. Hoewel het beroepschrift eerst na het verstrijken van de beroepstermijn bij de commissie is

ingekomen is er geen reden om het beroep niet-ontvankelijk te verklaren. Aangezien gebleken is dat appelland nog binnen de beroepstermijn zijn beroepschrift heeft verzonden aan het door verweerster in het Sociaal Plan vermelde -onjuiste- adres van de Commissie, is de overschrijding van de beroepstermijn door appelland verschoonbaar.

3.2. Ingevolge artikel H-57, onder c., van de CAO BVE kan opzegging door de werkgever plaatsvinden op grond van opheffing van de instelling of deel daarvan of de betrekking of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat de werkzaamheden van de werknemer overbodig zullen worden.

3.3. Tussen partijen staat vast dat bij de uitvoering van het Sociaal Plan in de reguliere plaatsingsronden geen functie aan appelland kon worden toegewezen en dat in overeenstemming met het Sociaal Plan op dat moment, 18 juni 2012, aan appelland ontslag wegens reorganisatie kon worden verleend. Door het vertrek van een wel geplaatste medewerker begin juli 2012 is de functie van Manager I&A bij het MBO Utrecht alsnog vacant geworden. De commissie is van oordeel dat, hoewel de plaatsingsprocedure van het Sociaal Plan op dat moment reeds was beëindigd, een redelijke toepassing van dat Plan met zich meebrengt dat een niet geplaatste medewerker, voor wie deze functie als passend/geschikt kan worden aangemerkt, alsnog in die functie diende te worden geplaatst, zo nodig bij voorrang boven kandidaten op wie het Sociaal Plan niet van toepassing was. Nu verweerster de vrijgekomen functie van Manager I&A heeft toegekend aan een medewerker, die, omdat hij niet in vaste dienst was, blijktens artikel 2.1. van het Sociaal Plan daaraan geen aanspraken kon ontleen, is de vraag die de commissie thans dient te beantwoorden of de functie van Manager I&A voor appelland kon gelden als een passende of geschikte functie in de zin van het Sociaal Plan.

3.4. Aanvankelijk is aan appelland per e-mailbericht van 5 juli 2012 en nog telefonisch op 6 juli 2012 door het plaatsingsbureau meegedeeld dat hij de functie niet kon krijgen, omdat het Sociaal Plan niet voorziet in toewijzing van een functie in een hogere schaal dan de functie die de betrokken werknemer heeft. Appelland heeft terecht gesteld dat dit op zichzelf geen argument kan zijn om hem de functie niet toe te wijzen. In het Sociaal Plan is slechts geregeld dat een functie die meer dan twee salarisschalen lager is, niet als passende functie aan de werknemer kan worden opgedragen. Ter zitting heeft verweerster nog opgemerkt dat een functie met een hogere salarisschaal wat de functie inhoud betreft niet snel passend zal zijn omdat deze meer verantwoordelijkheden en uitgebreidere kwalificaties zal kennen. Dit moge zo zijn, maar dat neemt niet weg dat nergens in het Sociaal Plan wordt uitgesloten dat in een specifiek geval een functie in een schaal hoger een passende of geschikte functie voor een medewerker zou kunnen zijn.

3.5. Na de desbetreffende berichten van het plaatsingsbureau als hiervoor bedoeld heeft verweerster echter aan appelland bij brief van 18 juli 2012 laten weten dat hij de functie niet zou krijgen, omdat zijn competenties onvoldoende aansluiten bij het functieprofiel en er onvoldoende aangrijpingspunten zijn om daarin verandering te brengen. Dit is telefonisch door de directeur financiën nog nader aan appelland toegelicht. Ook in beroep heeft verweerster dit oordeel verder onderbouwd.

De commissie ziet geen gronden om dit oordeel van verweerster voor onjuist te houden. Voldoende aannemelijk is dat de functie-inhoud van de functie Manager I&A niet aansluit bij de functie die appelland uitoefende en die volledig ligt op het terrein van het technisch beheer en ontwikkeling van de ICT organisatie. Leidinggevende werkzaamheden op het niveau als vereist in de functie van Manager I&A komen daarin niet voor. Appelland heeft niet aangetoond dat hij de voor deze functie vereiste kwaliteiten bezit. Ook uit het door appelland in het geding gebrachte uitgebreide CV kan niet worden afgeleid dat appelland op managementgebied over voor de functie relevante ervaring beschikt. Ook kan de commissie niet inzien dat er sprake is van een geschikte functie in de zin van het Sociaal Plan. Verweerster kon er in redelijkheid van uitgaan dat appelland niet, althans ook op korte termijn onvoldoende, over de vereiste kwaliteiten vermag te beschikken om de opengevallen managementfunctie te vervullen. Concrete aanknopingspunten, die zouden kunnen leiden tot de overtuiging dat appelland zich binnen een half jaar door cursussen en training zou kunnen ontwikkelen tot een volwaardig Manager I&A, heeft appelland niet naar voren gebracht.

3.6. De commissie is dan ook tot de slotsom gekomen dat verweester in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat voor appellant geen passende/geschikte functie aanwezig was en hem vervolgens op grond van het vervallen van zijn functie ontslag heeft mogen verlenen. Het beroep moet daarom ongegrond verklaard worden.

4. De beslissing

De Commissie van Beroep:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven te Utrecht op 9 november 2012 door mr. A.A.M. Mollee, voorzitter, mr. H.P.H. van Griensven, mr. dr. B.J. van der Net, G. Deijs en mr. L.P. Bosma, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.