

Rddf plaatsing

1. Het verloop van de procedure

Bij beroepschrift met bijlagen, ingekomen 28 maart 2006, komt appellant in beroep bij deze Commissie tegen het bestuursbesluit tot rddf-plaatsing, hem meegedeeld bij schrijven van 14 februari 2006.

Bij schrijven van 3 mei 2006 zendt verweerster haar verweerschrift met bijlagen in.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 19 mei 2006 alwaar zijn verschenen: appellant in persoon bijgestaan door zijn gemachtigde mr. van de Algemene Onderwijsbond. verweerster in de personen van mevrouw, sectordirecteur onderwijs, en de heer, HRM-adviseur. Partijen hebben de zaak nader mondeling toegelicht, beide partijen mede aan de hand van een pleitnota, waarbij door verweerster nadere bijlagen in het geding zijn gebracht, en vragen van de Commissie beantwoord.

De inhoud van de schriftelijke stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

Nu een lid van de Commissie gekozen door de instellingsbesturenorganisatie verhinderd was aanwezig te zijn, zal het lid jongste in leeftijd van de leden gekozen door de vakorganisatie zich bij de beraadslaging van stemming onthouden.

2. De vaststaande feiten

– **opgelegd**, Appellant is op 20 september 1993 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger) van verweerster, in de functie van conciërge/ medewerker technische dienst. De verweerster is ontstaan na een bestuurlijke fusie per 1 januari 2001. In het kader van deze fusie is een sociaal plan tot stand gekomen. Eind 2003/ begin 2004 is een aan de fusie gerelateerd reorganisatieproces binnen de facilitaire dienst in gang gezet. In september 2003 is een document vastgesteld door en bij verweerster: Facilitair en Verweerster, Van bedrijf naar dienstverlening.

In april 2004 is aan appellant te kennen gegeven dat zijn functie op basis van het sociaal plan en de daarin gehanteerde afvloeiingssysteem boventallig is geworden. Verweerster gaf aan dat hij het kortst in dienst is en de jongste is. Appellant werd op de zogenaamde transferlijst geplaatst en er werd een outplacementtraject in gang gezet. Reïntegratiebureau werd ingeschakeld om hem te begeleiden naar ander werk buiten verweerster. Het is appellant tot op heden niet gelukt om elders een werkring te verwerven. Dit proces is enige tijd onderbroken geweest door een beenbreuk van appellant. Afgesproken is dat de begeleiding door door middel van een zogenaamde Job-Hunting-traject zal worden geïntensiveerd.

Bij besluit van 14 februari geeft de werkgever aan dat de functie van appellant met ingang van 1 augustus 2006 in het Risico Dragend Deel van de Formatie wordt geplaatst.

3. De gronden van het beroep als uiteengezet in het beroepschrift

1. Appellant beschikt niet over een formatieplan. Hij kan dus niet beoordelen in hoeverre er (nog) sprake is van boventalligheid.
2. Appellant heeft daarover wel zijn twijfels. Hij weet dat er in de gebouwen van verweerster, waarin werkzaamheden worden verricht door de heer W. Hij is in dienst van, een kinderopvangorganisatie die gebouwen huurt van verweerster. De heer W verricht werkzaamheden die voorheen door appellant werden verricht. Ook heeft appellant begrepen dat een inmiddels gepensioneerde werknemer van verweerster, de heer van de V, werkzaamheden verricht die door appellant gedaan zouden kunnen worden.
3. Appellant beschikt niet over de afvloeiingslijst, zodat hij niet kan beoordelen of hij degene is die, in geval er sprake is van boventalligheid, als eerste met ontslag bedreigd wordt.
4. Appellant vraagt zich af hoe een en ander zich verhoudt tot het Sociaal Plan. Daarin is immers onder artikel 2 het volgende bepaald:
Uitgangspunten
 - a.
 - b. De samenwerking en fusie hebben geen gedwongen ontslagen tot gevolg omdat de fusie in ingegeven door motieven van inhoudelijke aard en niet vanuit een bezuinigingsdoelstelling
 - c. De verwachte eventuele personele gevolgen zullen voornamelijk liggen in de sfeer van personele mobiliteit: (gedeeltelijke) andere functie-inhoud en / of plaats van tewerkstelling c.q. standplaats

In de visie van appellant is hier sprake van een werkgelegenheidsgarantie en is de Rddf-plaatsing hiermee in strijd.

Appellant merkt op dat er geen overleg heeft plaats gevonden met de werknemersorganisaties over rechtspositionele gevolgen van de (aan de fusie gerelateerde) reorganisatie bij de facilitaire dienst.

4. Het oordeel van de Commissie

Aan de hand van de inhoud van de processtukken en hetgeen ter zitting mondeling nader voren is gebracht komt de Commissie tot het volgende oordeel.

De reorganisatie van de facilitaire dienst

Het Facilitair Bedrijf vormt samen met de Economische Administratieve Dienst, Automatisering, Communicatie en Onderzoek en Ontwikkeling en de dienst Personeel en Organisatie, de ondersteunende dienst van verweerster. Zij leveren ondersteuning aan het primaire proces dat bestaat uit Scholen(2), Regionale Centra (5) en Verblijfloccaties (2) en de overige ondersteunende diensten alsmede aan het Cursuscentrum en International Projects.

Het Facilitair Bedrijf is ontstaan na de fusie uit twee bedrijven. Deze twee Facilitair Bedrijven richten zich met name op de verblijfloccaties en op afroep op de Regionale Centra. Totaal zijn 51 fte (ca. 90 medewerkers) werkzaam in de Facilitair Bedrijf.

In de ontwikkeling van verweerster dient het huidige Facilitair Bedrijf beter aan te sluiten op de gevraagde dienstverlening. Dit nieuwe beleid dient met name aan te sluiten op de ontwikkelingen van het integraal management op de twee leidinggevende niveaus (manager en teamleider).

In het beleidsplan is een groot aantal wijzigingen weergegeven die uitgevoerd moeten worden. Deze zullen gefaseerd moeten worden gerealiseerd. Hiervoor zal communicatie met managers en teamleiders moeten plaatsvinden, zodat in de jaarplannen acties in de juiste samenhang nader uitgewerkt kunnen worden. De verschuivingen hebben grote formatie consequenties. Er zullen circa 10 formatieplaatsen vervallen. Binnen de kaders van het Sociaal Plan zullen passende oplossingen voor en met de betrokken medewerkers gezocht moeten worden.

Concreet betekent dit voor appellant als conciërge het volgende. Voor de conciërges is de nieuwe gewenste formatie op het niveau van huismeester 1,2 fte. Op dit moment zijn 3,0 fte in dienst. Door natuurlijk verloop (VUT) vermindert de feitelijke formatie met 1,0 fte.. Van de resterende 2,0 fte is dan 0,8 fte boventallig.

Het vorenstaande is gebaseerd op het document "Facilitair en [Verweerster], Van bedrijf naar dienstverlening". Vaststaat tussen partijen dat terzake van dit document geen decentraal georganiseerd overleg (DGO) heeft plaatsgevonden. Verweerster is van mening dat dit DGO niet behoefde plaats te vinden omdat de reorganisatie van het facilitair bedrijf een rechtstreeks uitvloeisel is van de gevolgenden van de fusie in 2001.

De Commissie kan verweerster hierin niet volgen. Samenwerking en fusie hebben andere gevolgen dan een reorganisatie. Samenwerking en fusie geven een werkgelegenheidsgarantie (voor een beperkte tijd uit artikel 7:663 B.W.: Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger, en artikel 2 sub b Sociaal Plan: De samenwerking en fusie hebben geen gedwongen ontslagen ten gevolge.), terwijl reorganisatie juist veelal leidt tot ontslag van personeel.

Naar het oordeel van de Commissie had over het document: "Facilitair en [Verweerster] Van bedrijf naar dienstverlening" wel degelijk DGO gevoerd moeten worden (Artikel 37 Wet op het primair onderwijs: Over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel bedoeld in artikel 32, wordt volgens bij algemene maatregel van bestuur te stellen regels overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende personeelsorganisaties en, voor zover zij daarbij belang hebben, organisaties van gemeente- en schoolbesturen, nader uitgewerkt in bijlage 1 CAO-PO). Nu geen DGO (met een eigen geschillenregeling) is gevoerd, kan appellant op basis van dit document niet ontslagen worden en dus ook niet in de rddf geplaatst worden, omdat er sprake is van strijd met de Wet en de CAO-PO (artikel H2 lid 5: voorbehouden aan DGO blijft het overleg over de rechtspositionele gevolgen van reorganisaties).

Werkgelegenheidsgarantie in Sociaal Plan

Artikel 2 van het Sociaal Plan bepaalt: **Uitgangspunten** b. De samenwerking en fusie hebben geen gedwongen ontslagen tot gevolg omdat de fusie in ingegeven door motieven van inhoudelijke aard en niet vanuit een bezuinigingsdoelstelling. Verweerster heeft aangevoerd dat in het Sociaal Plan wordt uitgegaan van een onderdersteuning van 2 jaar na bepaling van de boventalligheid en de daaraan gerelateerde opheffing van de functie. Na deze 2 jaar is ontslag mogelijk.

Verweerster moest ter zitting erkennen dat deze periode van 2 jaar niet expliciet in het Sociaal Plan is opgenomen. Verweerster zou aansluiting hebben gezocht wat in andere plannen gebruikelijk is.

De Commissie kan in deze ook verweerster niet volgen. Een zo een belangrijk element als een werkgelegenheidsgarantie voor in tijd beperkte duur dient expliciet te worden opgenomen. Nu dit niet het geval is geldt het voor onbeperkte duur.

Voorzover in artikel 4.2 van het Sociaal Plan een beperking in tijdsduur van het plan gelezen zou moeten worden, is ter zitting onvoldoende aangegeven welke beperking in tijd dan wel zou gelden en bovendien is niet aangegeven waarom appellant onder deze beperking zou vallen.

Het formatieplan 2006/2007

Een rddf-plaatsing per 1 augustus 2006 dient gebaseerd te zijn op een vastgesteld formatieplan 2006/2007. Op 14 februari 2006 – datum van rddf aanzegging aan appellant – was er nog een vastgesteld formatieplan. In mei 2006 heeft het bestuur van verweerster het formatieplan vastgesteld (na verkregen instemming van de GMR wegens zwaarwegende omstandigheden uitgesteld). De rddf aanzegging vond dus plaats ten tijde dat er geen vastgesteld formatieplan was.

Op grond van al vorenstaande overwegingen is de Commissie van oordeel dat het beroep van appellant gegrond moet worden bevonden. De overige beroepsgronden door appellant aangevoerd behoeven verder geen bespreking meer.

5. De beslissing

De Commissie voornoemd,

rechtdoende:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 19 mei 2006 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, mr. H.P.H. van Griensven, F.A.J. van Moorsel en mr. G.M.J. Prick, leden, in tegenwoordigheid van mr. H.P.G. van Eupen, secretaris.