

Beroep tegen beëindiging in verband met boventalligheid

Het bestreden besluit strekt tot het beëindigen van het dienstverband van appellant als medewerker ict in verband met boventalligheid. De rechtsgrond voor de opzegging is gelegen in het bepaalde in artikel 9.a.5, aanhef en onder c, van de CAO, te weten opheffing van de functie. Appellant bestrijdt dat de functie wordt opgeheven en dat hem een opleiding is aangeboden. Blijkens een tussentijdse rapportage kenmerkt de adviseur van genoemd bureau appellant als iemand die nog te weinig in staat is om op zichzelf te reflecteren en in te zien dat hetgeen hij te bieden heeft op de arbeidsmarkt, eigenlijk te gering is. Hoewel deze rapportage dateert van na het nemen van het bestreden besluit, kan hierin een bevestiging worden gevonden van de stelling van verweerster dat zij appellant eerder een aanbod heeft gedaan tot het volgen van scholing. Kennelijk heeft appellant de noodzaak tot scholing niet ingezien dan wel niet willen inzien.

De Commissie stelt vast, dat verweerster niet heeft gehandeld in strijd met de bepalingen van het Sociaal Statuut en evenmin met de beginselen van zorgvuldigheid en redelijkheid. Beroep ongegrond

COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET PROTESTANTS CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS EN HOGER BEROEPSONDERWIJS

CvB.VO/HBO.2011.086-U.2011.07

1. Het procesverloop.

1.1 Bij schrijven van 31 mei 2011 heeft verweerster appellant mededeling gedaan van het besluit zijn dienstverband met ingang van 1 september 2011 in verband met boventalligheid te beëindigen. Dit schrijven is op 31 mei 2011 persoonlijk aan appellant overhandigd.

2. De standpunten van partijen.

2.1 Het standpunt van appellant.

Samengevat komt het standpunt van appellant, zoals verwoord in de stukken en ter zitting nader toegelicht, neer op het volgende.

De functie van appellant vervalt niet. Op de school is slechts twee dagen per week een systeembeheerder aanwezig. Deze heeft aangegeven dat hij de werkzaamheden van appellant niet zal gaan verrichten omdat deze niet tot zijn taakomschrijving behoren. Dit betekent dus dat werkzaamheden behorende bij de functie van werkplekbeheerder niet meer zullen worden verricht.

Appellant ontkent dat hem officieel een opleiding is aangeboden. Hem is niet gevraagd netwerkbeheerder te worden.

Appellant vreest dat hij zijn hypotheek niet meer zal kunnen betalen als hij een werkloosheidsuitkering heeft.

2.2 Het standpunt van verweerster.

In het verweerschrift en ter zitting heeft verweerster het bestreden besluit, waarin boventaligheid als reden voor het ontslag is genoemd, als volgt toegelicht.

In maart 2010 heeft de toenmalige directeur van de school appellant in een gesprek aangegeven, dat zijn functie niet meer in de formatie past, gezien de financiële situatie van de school en een te grote formatie van onderwijsondersteunend personeel als gevolg van de fusie tussen drie scholen en het samengaan in een nieuw gebouw per 1 augustus 2010. Voorts is appellant meegedeeld dat hij zal worden aangemeld voor de verplichte mobiliteit. Op 26 augustus 2010 heeft een personeelsadviseur appellant nogmaals aangegeven, dat zijn functie boventalig is en dat zijn dienstverband in 2011 zal worden beëindigd. In het kader van de verplichte mobiliteit heeft appellant in september 2010 een week meegewerkt als systeembeheerder binnen een andere school van verweerster. Door het kennisniveau van appellant heeft een en ander niet geleid tot een succesvolle match. Voorts heeft op 1 september 2010 een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met een medewerker van Adviesbureau Kans, in het kader van het begeleiden naar ander werk.

Vervolgens heeft de – toenmalig – plaatsvervangend directeur van de school, mevrouw M. van der Knaap, op 23 september 2010 en 17 november 2010 voortgangsgesprekken met appellant gevoerd. Appellant heeft daarbij aangegeven geen hulp nodig te hebben bij het zoeken naar ander werk. Op 2 maart 2011 is afgesproken dat een outplacementtraject zal worden opgestart omdat appellant zelf niet verder komt met het vinden van een andere baan. Dat traject is op 13 mei 2011 gestart bij Adviesbureau Kans.

3. De toepasselijke voorschriften.

Artikel 19, eerste lid, aanhef en onder c, van de toepasselijke CAO-VO 2008-2010 (hierna te noemen: de CAO) bepaalt, dat de werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken.

Ingevolge artikel 9.a.1, tweede lid, aanhef en onder a en b, van de CAO (voor zover hier van belang) geschiedt het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd:

- a. door opzegging.

Ingevolge artikel 9.a.5, aanhef en onder c, van de CAO (voor zover hier van belang) kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van opheffing van de functie.

Bijlage 8 bij de CAO bevat bepalingen inzake een Sociaal Statuut. Deze bijlage luidt als volgt.

"Bijlage 8 Sociaal Statuut

1. De werkgever voert in overeenstemming met de P(G)MR een beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, de loopbaanperspectieven en de vrijwillige mobiliteit van werknemers te bevorderen.

- 2 . De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 8.a.5 onder c en d, resp. 8.b.3 onder d en e van deze cao, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en met 5.
3. Indien de werkgever op grond van het meerjarenformatiebeleid aangeeft dat gedwongen ontslag van een of meer werknemers als bedoeld onder 2 mogelijk niet meer te vermijden is, komt hij in overleg met de centrales een sociaal plan overeen.
4. Doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid. Het aanwijzen van werknemers die als boventallig worden aangemerkt en die na afloop van het sociaal plan in aanmerking komen voor gedwongen ontslag gebeurt op grond van objectieve criteria die in het kader van het sociaal plan met de centrales worden overeengekomen. In ieder geval wordt hierbij een anciënniteitscriterium gehanteerd.
5. Gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 is niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat met de centrales overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
6. Indien in overleg tussen werkgevers en centrales wordt vastgesteld dat er sprake is van een noodsituatie, kan in dat overleg van het bepaalde onder 2 tot en met 5 worden afgeweken.”

Voor zover hier van belang bevat het voor verweerster geldende Sociaal Statuut de volgende bepalingen:

3. Uitgangspunten

3.4. Gedwongen ontslagen worden zoveel mogelijk voorkomen.

3.5 In alle gevallen dient jegens medewerkers gehandeld te worden volgens criteria van zorgvuldigheid en redelijkheid.

4. Eerste fase

De eerste fase van het sociaal beleid bij reorganisatie heeft een vrijwillig karakter.

4.1 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

4.1.6 Indien mogelijk wordt de betrokken medewerker door scholing geschikt gemaakt voor een andere passende functie.

5. Tweede fase

Als de werkgever er niet in slaagt de personele gevolgen van de reorganisatie in de eerste fase volledig op te lossen, worden in de tweede fase individuele medewerkers als boventallig aangewezen. (.....) In deze fase hebben de mobiliteitsbevorderende maatregelen voor medewerkers die als boventallig zijn aangewezen (.....) een gedwongen karakter.

5.2 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

5.2.5 Indien mogelijk wordt de betrokken medewerker door scholing geschikt gemaakt voor een andere passende functie. (.....) Bij de medewerker ontstaat de verplichting om maximaal bij te dragen aan het slagen van de scholing.”

Bij het Sociaal Statuut is een Aanhangsel gevoegd. Dit luidt – voor zover hier van belang – als volgt:

“De eerste fase van het Sociaal Statuut is permanent van kracht. Intensivering vindt plaats op grond van meerjarenprognoses (....). Indien de geïntensiveerde eerste fase geen afdoende oplossing biedt, start de werkgever in alle gevallen overleg met de Centrales van Overheids- en Onderwijspersoneel. De schriftelijke uitnodiging daartoe

markeert in principe tevens het startpunt van de tweede fase. Met dit overleg wordt beoogd de restproblematiek het hoofd te bieden alsmede afspraken te maken over de daarvoor te treffen maatregelen, waarbij de eerste twee Fte conform de maatregelen van de tweede fase van het Sociaal Statuut onder werkgeversverantwoordelijkheid opgelost worden zonder dat er formeel een Sociaal Plan opgesteld wordt.”

4. Beoordeling van het geschil.

4.1 Het bestreden besluit strekt tot het beëindigen van het dienstverband van appellant als medewerker ict aan het *** College te Utrecht in verband met boventalligheid. Ter zitting is komen vast te staan, dat de rechtsgrond voor de opzegging is gelegen in het bepaalde in artikel 9.a.5, aanhef en onder c, van de CAO, te weten opheffing van de functie.

4.2 Appellant bestrijdt niet de stelling van verweerster dat de school een financieel tekort heeft en een te grote formatie van onderwijs ondersteunend personeel (waartoe appellant behoort) in verband met daling van het leerlingenaantal. Door onder meer natuurlijk verloop is al een deel van het tekort weggewerkt. Op grond van de stukken en het ter zitting verhandelde neemt de Commissie als vaststaand aan dat verweerster ten tijde van het nemen van het bestreden besluit iets minder dan twee Fte te veel heeft. Ter zitting is door verweerster onweersproken gesteld, dat een andere boventallige werknemer elders is geplaatst. Derhalve was er één Fte waarvoor de tweede fase van het Sociaal Statuut diende te worden gevolgd. Volgens het Aanhangsel bij het Sociaal Statuut, in het bijzonder de laatste zinsnede van de daaruit hiervoor onder 3 aangehaalde passage, dient verweerster in dit geval, waar het één Fte betreft, weliswaar de situatie van appellant conform de maatregelen van die tweede fase op te lossen, maar is verweerster niet verplicht daartoe een sociaal plan op te stellen. Hieruit volgt, dat de Commissie moet beoordelen of verweerster terecht en op goede gronden heeft besloten tot het opzeggen van het dienstverband van appellant wegens opheffing van de functie medewerker ict in verband met genoemd tekort. Bij die beoordeling toetst de Commissie ook of de procedureregels op zorgvuldige wijze zijn nageleefd.

4.3.1 Appellant is met ingang van 1 april 2004 door verweerster benoemd tot medewerker ict aan het D. College/de M. school te Utrecht. Hij houdt zich met ict-werkzaamheden bezig, laatstelijk aan het *** College te Utrecht. Die school kent twee ICT-medewerkers, van wie de werkzaamheden elkaar voor een deel overlappen.

4.3.2 Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting is komen vast te staan, dat op de school één systeembeheerder nodig is. Verweerster heeft – naar zij stelt – appellant gevraagd cursussen te volgen die hem zouden kunnen opleiden tot systeembeheerder om zijn kansen op werk te vergroten. Appellant bestrijdt dat hem een opleiding is aangeboden. Verweerster verwijst evenwel naar de verslagen van de gesprekken op 23 september 2010 en 17 november 2010 tussen mevrouw Van der Knaap en appellant. Blijkens het verslag van eerstgenoemd gesprek heeft appellant aangegeven geen cursussen te willen volgen om zijn kansen te vergroten. Hij hoopte op een baan via het mobiliteitstraject.

4.3.3 Deze verslagen zijn niet door appellant ondertekend. Hij heeft er – naar hij stelt – eerst kennis van genomen in de procedure bij de Commissie.

Ter zitting is komen vast te staan, dat verweerster verslagen van gesprekken met werknemers in het dossier van het betreffende personeelslid voegt. Personeelsleden worden geacht bekend te zijn met deze methode. Ook ten aanzien van de gesprekken met appellant is het op die manier gegaan. Appellant stelt niet bekend te zijn met deze gang van zaken.

4.3.4 De Commissie stelt vast dat de verslagen niet zijn ondertekend. Dit had naar haar oordeel wel behoren te worden gedaan. Door de handtekening van gesprekspartners komt immers vast te staan dat hetgeen staat vermeld in het verslag, ook daadwerkelijk aan de orde is geweest. Uit de brief van verweerster van 29 september 2010 aan appellant blijkt naar het oordeel van de Commissie echter voldoende dat verweerster hem in genoemde gesprekken begeleiding naar ander werk door middel van het volgen van cursussen heeft aangeboden, onder meer door het houden van een kennismakingsgesprek van appellant met Adviesbureau Kans op 1 september 2010. Blijkens een tussentijdse rapportage van 31 juli 2011 kenmerkt de adviseur van genoemd bureau appellant als iemand die nog te weinig in staat is om op zichzelf te reflecteren en in te zien dat hetgeen hij te bieden heeft op de arbeidsmarkt, eigenlijk te gering is. Hoewel deze rapportage dateert van na het nemen van het bestreden besluit, kan hierin een bevestiging worden gevonden van de stelling van verweerster dat zij appellant eerder een aanbod heeft gedaan tot het volgen van scholing. Kennelijk heeft appellant de noodzaak tot scholing niet ingezien dan wel niet willen inzien.

4.3.5 Verweerster heeft via het mobiliteitstraject appellant gedurende enige tijd ingezet op een andere school als systeembeheerder. Daarbij kwam een tekort aan kennis bij appellant naar voren, zodat de proef niet kon leiden tot een aanstelling.

4.3.6 In het kader van het nemen van ondersteunende maatregelen is appellant een outplacementtraject aangeboden bij Adviesbureau Kans, welk aanbod appellant heeft aanvaard. Hij ontvangt inmiddels begeleiding van dit bureau bij sollicitatie-activiteiten.

4.4 Gelet op het vorenstaande stelt de Commissie vast, dat verweerster niet heeft gehandeld in strijd met de bepalingen van het Sociaal Statuut en evenmin met de – ook in het Sociaal Statuut opgenomen – beginselen van zorgvuldigheid en redelijkheid. Ook overigens is niet gebleken, dat het bestreden besluit voor vernietiging in aanmerking komt. Het daartegen gerichte beroep dient dan ook te worden verworpen.

5. Beslissing.

De Commissie verwerpt het beroep.