

Rddf-plaatsing

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 23 juni 2014, ingekomen bij de commissie op 14 juli 2014, is appellante in beroep gekomen tegen de beslissing van verweerster van 6 juni 2014, waarbij haar functie met ingang van 1 augustus 2014 in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) is geplaatst.

Verweerster heeft bij brief van 11 september 2014 een verweerschrift ingediend met een aantal producties, waaronder de afvloeiingslijst, de meerjarenbegroting, het meerjaren-bestuursformatieplan 2014-2017 en het bestuursformatieplan 2014-2015.

Bij brief van 19 september 2014 heeft de gemachtigde van verweerster nog een aantal aanvullende producties toegestuurd.

De mondelinge behandeling van de zaak heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie te Utrecht op 30 oktober 2014.

Verschenen zijn appellante en haar gemachtigde en voor verweerster mevrouw, staffunctionaris HRM, vergezeld van de gemachtigde van verweerster.

2. De feiten

Appellante is sinds 1 september 2002 in dienst van verweerster als conciërge, laatstelijk blijkt de akte van aanstelling van 28 mei 2013 voor onbepaalde tijd met een werktijdfactor van 0,2865.

Verweerster hanteert ontslagbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 CAO PO.

Verweerster heeft op 4 juni 2014 instemming verkregen van de personeelsgeleding van de GMR met het bestuursformatieplan 2014-2015.

3. Het beroep

Appellante stelt dat het besluit in strijd is met de te hanteren afvloeiingsvolgorde. Zij staat op nummer 12 in de afvloeiingslijst onderwijsondersteunend personeel. In totaal staan 30 mensen in die functiecategorie op de afvloeiingslijst en er worden 7 mensen in het RDDF geplaatst. Appellante zou dus niet mogen worden ontslagen. Appellante is voorts van oordeel dat bij een gelijke behandeling van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel zij niet voor ontslag in aanmerking behoort te komen.

4. Het verweer

Voor zover appellante uit de brief van 6 juni 2014 heeft gelezen dat haar dienstverband per 1 augustus 2015 eindigt is dat een misverstand. De brief van 6 juni 2014 behelst uitsluitend het besluit tot plaatsing van de functie van appellante in het RDDF. Van een ontslagaanzegging is nog geen sprake.

Appellante ziet er naar het oordeel van verweerster aan voorbij dat er sprake is van meerdere categorieën onderwijsondersteunend personeel die onderling zeer verschillende functies hebben welke niet inwisselbaar zijn. Het doel van RDDF-plaatsing zou niet bereikt worden als een medewerker zou worden ontslagen wiens functie onmisbaar is en vervolgens toch weer vervuld zal moeten worden.

Naar het oordeel van verweerster is het de eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, in overleg met de PGMR om de keuze te maken welke functies in elk geval gehandhaafd moeten blijven. Verweerster beroept zich op een uitspraak van de Commissie van Beroep voor de Islamitische Scholen d.d. 10 december 2012 waarin wordt geoordeeld dat het bestuur op deze wijze kan beslissen in welke categorie onderwijsondersteunend personeel RDDF-plaats moet geschieden.

Verweerster stelt dat een dergelijke beleidsvrijheid eveneens is te lezen in de beslissingen van deze commissie van (bijvoorbeeld) 1 oktober 2010 en 2 november 2007 en in de uitspraken van deze commissie met betrekking tot (bijvoorbeeld) ICT-medewerkers.

Verweerster heeft binnen de categorie conciërges een onderscheid moeten maken in technische conciërges en huishoudelijke conciërges, wier functies niet inwisselbaar zijn. Verweerster heeft besloten dat indien conciërges moeten afvloeien dit voor de organisatie het minst schadelijk is

wanneer dit primair gebeurt in de categorie huishoudelijke conciërges. Die keuze is verantwoord in het bestuursformatieplan en daarop heeft verweerster de instemming van de PGMR verkregen.

Voor zoveel nodig beroept verweerster zich uitdrukkelijk op de hardheidsclausule, opgenomen in de ingevolge artikel 10.4 lid 7 CAO PO van toepassing zijnde afvloeiingsregeling onderwijsondersteunend personeel primair onderwijs uit 1987. Deze hardheidsclausule geeft haar de bevoegdheid van de afvloeiingsvolgorde af te wijken ter vermijding van kennelijke onbillijkheid of wanneer het belang van de school dit kennelijk vereist.

In het meerjarenbestuursformatieplan heeft het bestuur gemotiveerd dat het schoonmaakpersoneel van plaatsing in het risicodragend deel van de formatie wordt uitgesloten, omdat bij ontslag van een schoonmaakmedewerker deze werkzaamheden toch door een ander zouden moeten worden verricht, c.q. deze zouden moeten worden uitbested, en dit dus geen besparing zou opleveren.

5. De beoordeling

De commissie constateert dat uitdrukkelijk door verweerster is aangegeven dat het door appellante bestreden besluit uitsluitend plaatsing in het RDDF behelst en niet ook een ontslagaanzegging. De commissie dient derhalve uitsluitend het RDDF-besluit te beoordelen en in dat kader of het bestuursformatieplan op grond van de geldende regels van de CAO PO op juiste wijze tot stand is gekomen en of de afvloeiingsvolgorde correct is vastgesteld en toegepast.

De commissie stelt voorop dat het de bevoegdheid van verweerster is om te beslissen of er bezuinigd dient te worden en welke gevolgen dat dient te hebben voor de personeelsformatie. Het is aan de personeelsgeleding van de GMR om deze beslissingen neergelegd in een meerjarenformatieplan en een bestuursformatieplan te beoordelen en daaraan al dan niet de vereiste instemming te verlenen. De door verweerster daarin gemaakte beleidskeuzes dienen in beginsel te worden gerespecteerd. De personeelsgeleding van de GMR van verweerster heeft met het bestuursformatieplan ingestemd.

De afvloeiingsvolgorde dient op grond van artikel 10.4 lid 2 van de CAO PO te worden gehanteerd per functiecategorie (onderwijspersoneel, onderwijsondersteunend personeel, directie en projectformatie). De CAO PO biedt geen ruimte aan verweerster om naar eigen inzicht binnen de categorie onderwijsondersteunend personeel afzonderlijke subcategorieën te benoemen. In dat geval immers wordt de afvloeiingsvolgorde niet meer voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel bepaald, maar per subcategorie.

De uitspraken van deze commissie, waarop verweerster zich beroept, zijn gebaseerd op toepassing van de hardheidsclausule (de ICT-functie) respectievelijk op artikel 10.4 lid 2 jo. artikel 4.4 onder d CAO PO (de ID-functies)

Het is in beginsel aan verweerster of zij de hardheidsclausule wenst toe te passen indien onverkorte toepassing van de afvloeiingsregeling leidt tot een kennelijke onbillijkheid of een kennelijke strijd met het belang van de school. De commissie toetst die toepassing terughoudend.

Toepassing van de hardheidsclausule verplicht verweerster wel tot integrale toepassing van de afvloeiingsregeling per in de CAO PO genoemde functiecategorie, waarbij verweerster voor elke werknemer die vanwege de omvang van de diensttijd bij het bestuur in beginsel voor RDDF-plaatsing in aanmerking zou komen, maar aan wie verweerster bij die plaatsing voorbij wenst te gaan, dient te motiveren waarom plaatsing van die werknemer in het RDDF zou leiden tot een kennelijke onbillijkheid of kennelijke strijd met het belang van de school.

Uitgangspunt daarbij is niet zozeer de benaming van de functie als wel de inhoud van de functie, waarin de werknemer blijkens de kte van benoeming is aangesteld.

Bij de brief van 19 september 2014 heeft verweerster de taakomschrijving overgelegd van de technische conciërges en de huishoudelijke conciërges. Uit de taakomschrijving van de huishoudelijke conciërge blijkt dat die werkzaamheden in overwegende mate bestaan uit schoonmaakwerkzaamheden en enkele ongeschoolde ondersteunende activiteiten terwijl de technische conciërge vooral werkzaamheden doet als (technisch) klusjesman.

Naar het oordeel van de commissie heeft verweerster toereikend gemotiveerd dat onderscheid moet worden gemaakt tussen technische conciërges en huishoudelijke conciërges, omdat die functies ondanks de gelijke benaming niet inwisselbaar zijn. Niet onjuist of onredelijk is de opvatting van verweerster dat tenminste één volledige functie van technische conciërge in het belang van haar scholen moest worden behouden zodat een tweetal technische conciërges met een deeltijdaanstelling ondanks hun plaats op de afvloeiingslijst niet voor RDDF-plaatsing in aanmerking komen. Hetzelfde oordeelt de commissie met betrekking tot de uitzondering van RDDF-plaatsing, die blijkens het meerjarenbestuursformatieplan 2014-2017 is gemaakt voor de functies van bestuursdirectie en stafmedewerker, van bovenschools ICT-er en van de bestuurlijk administratief medewerker, voor welke functionarissen op goede gronden de hardheidsclausule is toegepast

Gezien echter de door verweerster overgelegde taken van de huishoudelijke conciërge is de commissie van oordeel dat die functie wel inwisselbaar is met de functie van schoonmaker. Verweerster heeft naar het oordeel van de commissie de bevoegdheid bij ontslag van een schoonmaker appellante binnen haar takenpakket volledig met schoonmaakwerkzaamheden te belasten. Dat betekent dat ontslag van een schoonmaker wel degelijk een besparing kan opleveren. Op de afvloeiingslijst staan onder appellante een aantal schoonmakers, voor wie verweerster niet (toereikend) heeft gemotiveerd waarom ontslag zou leiden tot kennelijke onbillijkheid of tot kennelijke strijd met het belang van de school. Appellante zou bij ontslag van een of meer schoonmakers niet voor ontslag in aanmerking komen.

Het vorenstaande betekent dat appellante in strijd met de afvloeiingsvolgorde in het RDDF is geplaatst en dat haar beroep gegrond is.

6. De beslissing

De commissie voornoemd verklaart het beroep van appellante gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Utrecht op 30 oktober 2014 door mr. A. Schellart, voorzitter, mr. L.A.S. Boersen en mr. A.A.M. Mollee, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.