



## **Uitspraak**

**CvB.VO/HBO.2012.103-U.2012.17**

**3 december 2012**

op het beroep van

W.te A. (appellant)

tegen een besluit van

de Stichting A., zetelend te A. (verweerster).

### **1. Het procesverloop**

**1.1** Bij schrijven van 29 mei 2012 heeft mr. W., voorzitter van het College van Bestuur (ad interim), appellant medegedeeld, dat hij niet is geplaatst in zijn huidige (sub)functie.

**1.2** Bij schrijven van 18 juni 2012 heeft mr. W., voornoemd, appellant medegedeeld, dat hij boventallig is en dat het College van Bestuur heeft besloten de arbeidsovereenkomst met appellant op te zeggen wegens opheffing van de instelling of de dienst of de functie of zodanige verandering van het onderwijs dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven (een en ander op grond van artikel 9.a.5, derde lid, van de geldende CAO-VO). De arbeidsovereenkomst van appellant eindigt op 30 september 2012.

**1.3** Tegen dit besluit van 18 juni 2012 heeft appellant bij schrijven gedateerd 25 juni 2012 beroep bij de Commissie ingesteld.

**1.4** Verweerster heeft bij schrijven van 3 augustus 2012 van haar gemachtigde mevrouw mr. A.H.B. Balm, advocaat te Amsterdam, een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

**1.5** Appellant heeft bij schrijven van 20 augustus 2012 nadere stukken aan de Commissie doen toekomen. Deze heeft de Commissie aan verweerster toegezonden.

**1.6** De Commissie heeft partijen opgeroepen voor een mondelinge behandeling van het beroep op 4 oktober 2012 in Utrecht. Appellant heeft de Commissie meegedeeld niet ter zitting van de behandeling van het beroep te zullen verschijnen. Verweerster heeft medegedeeld in te stemmen met schriftelijke behandeling van het beroep.

**1.7** Verweerster heeft bij schrijven van 2 oktober 2012 nog nadere stukken aan de Commissie doen toekomen. De Commissie heeft deze aan appellant toegezonden.

**1.8** De Commissie heeft op 4 oktober 2012 in raadkamer een tussenuitspraak gedaan (kenmerk CvB.2012-103 U.2012-14, verzonden 12 oktober 2012), samengevat inhoudende dat de behandeling wordt heropend op 31 oktober 2012 en dat iedere verdere beslissing wordt aangehouden, waarbij de Commissie heeft opgemerkt eraan te hechten dat partijen alsdan aanwezig zijn om nadere

inlichtingen te verstrekken over de in de tussenuitspraak opgenomen vraagpunten. Deze vraagpunten luiden als volgt:

*“a. In de bijlage bij het besluit van 29 mei 2012, waarbij appellant is meegedeeld dat hij niet is geplaatst in zijn huidige (sub)functie, staat bij het personeelsnummer van appellant een asterix. Blijkens de verklaring zou dat teken het volgende inhouden: “(Deels) overgeplaatst en/of andere subfunctie”. Nu appellant niet is overgeplaatst en evenmin in een andere subfunctie is geplaatst, begrijpt de Commissie niet waarom deze aantekening bij zijn personeelsnummer is gemaakt.*

*b. De Commissie vraagt zich af, of het besluit van 29 mei 2012 een besluit is tot aanwijzing als plaatsingskandidaat. De Commissie acht dit onder meer van belang omdat blijkens bijlage 4 bij het Sociaal Plan geen bezwaar kan worden gemaakt tegen de aanwijzing als plaatsingskandidaat, doch wel tegen een andere beslissing die binnen de werkingssfeer van het Sociaal Plan valt en die betrekking heeft op de eigen persoonlijke situatie van de werknemer. Daarvan wordt blijkens onderdeel 4 van deze bijlage uitgezonderd de beslissing tot opzegging van de arbeidsovereenkomst; daarvoor staat de mogelijkheid van het instellen van beroep bij de Commissie open.*

*c. Blijkens hoofdstuk 1, onderdeel 3.4 van het Sociaal Plan, zoekt het Mobiliteitscentrum vanaf het moment dat de plaatsingsfase in werking treedt, naar externe vacatures voor functiegroepen waarvan sprake is van krimp en naar concrete vacatures voor boventalligen in de boventalligheidsfase. Het Mobiliteitscentrum legt namens de werkgever contacten met alle relevante organisaties zoals UWV werkbedrijf, schoolbesturen in de regio, vacaturebanken etc. De Commissie heeft niet kunnen vaststellen of aan deze bepalingen is voldaan.*

*d. In hoofdstuk 3 (Fase van boventaligheid 16 juni 2012-1 oktober 2012) wordt aangegeven, dat met de boventallige medewerkers individuele gesprekken worden gevoerd. Doel van deze gesprekken is gezamenlijk te bekijken of het mogelijk is om een maatwerkafspraken te maken met als doel beëindiging van het dienstverband, met inachtneming van een aantal uitgangspunten, waaronder het recht doen aan de individuele situatie c.q. de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Het is de Commissie echter niet duidelijk geworden – de stukken vermelden daarover niets – of bedoelde bepalingen van hoofdstuk 3 zijn nageleefd.”*

**1.9** Bij schrijven van 25 oktober 2012 heeft mr. Balm, voornoemd, de Commissie schriftelijk geantwoord op voormelde vraagpunten. Samengevat luidt het antwoord als volgt:

Ad a. De asterix is foutief geplaatst.

Ad b. Het besluit van 29 mei 2012 dient te worden aangemerkt als een “aanwijzing als plaatsings- of matchingskandidaat”.

Ad c. Het Mobiliteitscentrum heeft naar externe vacatures gezocht en in dit kader contact gelegd met onder meer het Openbaar Voortgezet Onderwijs te Zaanstad en met Onderwijs Ontwikkeling en Kwaliteitszorg. Het Mobiliteitscentrum werkt hierbij nauw samen met Randstad HR Solutions, waar appellant een mobiliteitstraject kon volgen. Appellant heeft echter verschillende keren afspraken hiertoe afgezegd en laten weten geen interesse te hebben in het volgen van dit traject.

Ad d. Het uitgangspunt bij het maken van maatwerkafspraken in de zin van het Sociaal Plan door middel van individuele gesprekken, is dat de betrokken werknemer afziet van een WW uitkering en/of bovenwettelijke WW. Verweerster achtte dit, mede gezien de (financiële) situatie van appellant, noch passend noch wenselijk.

**1.10** De Commissie heeft de zaak op 31 oktober 2012 in een openbare zitting te Utrecht behandeld. Verweerster heeft haar standpunt nader uiteengezet bij monde van mr. Balm, voornoemd, alsmede mr. drs. M., juridisch adviseur van verweerster, en drs. R., rector van het onder verweerster ressorterende D.D. College te A.. Appellant was in verband met ziekte afwezig, zoals hij heeft gemeld.

## **2. De toepasselijke voorschriften**

Artikel 19, eerste lid, aanhef en onder c, van de toepasselijke CAO-VO 2011-2012 (hierna te noemen: de CAO) (voor zover hier van belang) 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.

Ingevolge artikel 9.a.1, tweede lid, aanhef en onder a, van de CAO geschiedt het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd door opzegging.

Ingevolge artikel 9.a.5, aanhef en onder 3, van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven.

## **3. Standpunt van appellant**

Appellant heeft samengevat het volgende aangevoerd.

**3.1** Appellant is van mening dat er op het D. College twee medewerkers zijn die werkzaamheden verrichten die hij ook verricht. Deze medewerkers zijn later in dienst gekomen dan appellant en worden niet ontslagen.

**3.2** In 2004 is appellant aangesteld als assistent-conciërge. Eind 2009 is hij facilitair medewerker geworden, maar daarvan heeft hij nooit een akte van benoeming ontvangen.

**3.3** Appellant had aanvankelijk een Melkert-baan, maar door een fout van de schoolleiding is die omgezet in een vaste baan. Hij vraagt zich af, of hij ook was ontslagen als hij nog wel Melkert-medewerker was.

**3.4** Appellant ziet niet in hoe verweerster de veiligheid van de leerlingen wil dienen na zijn vertrek. De conciërgeloges van de school zullen dan namelijk gedeeltelijk onbezet zijn.

**3.5** Omdat hij in de schuldsanering zit, vraagt appellant begrip van verweerster om het bestreden besluit nog eens goed te heroverwegen.

## **4. Standpunt van verweerster**

Verweerster heeft samengevat het volgende aangevoerd.

**4.1** In verband met de ernstige financiële toestand van \*De stichting\* moest verweerster maatregelen nemen om een faillissement te voorkomen. Daartoe is onder meer met de werknemersorganisaties een sociaal plan overeengekomen. De reorganisatie vindt plaats op functieniveau. Dit betekent, dat binnen de gehele onderwijsgroep is beoordeeld van welke functies er tekort, genoeg of te veel zijn. Op basis daarvan zijn de functies gekwalificeerd als matchingsfuncties en plaatsingsfuncties. Van de werknemers die een plaatsingsfunctie vervullen, wordt een deel herplaatst en is een deel boventallig.

**4.2** De functie van appellant als medewerker facilitair/huishoudelijke dienst is een plaatsingsfunctie. Toepassing van het anciënniteitsbeginsel heeft ertoe geleid dat appellant helaas niet kan worden geplaatst binnen een van de nieuwe organisatorische eenheden van \*De stichting\*. Er is slechts plaats voor één medewerker facilitair/huishoudelijke dienst. Degene die geplaatst is, heeft het dubbele aantal dienstjaren van appellant.

**4.3** Appellant vervult niet feitelijk de functie van conciërge, zoals hij – ten onrechte – meent. Hij vervult een deel van de uitvoerende werkzaamheden van een conciërge. Het niveauverschil komt mede tot uiting in de bezoldiging, te weten twee schalen.

**4.4** In 2009 is een functieboek van alle functies samengesteld. De functie van appellant is daarbij gekwalificeerd als medewerker facilitair/huishoudelijke dienst. Inhoudelijk veranderde zijn functie niet.

**4.5** Melkert-banen (ID-banen) zijn in 2004 gefaseerd afgeschaft. Als appellant toen nog een Melkert-baan zou hebben gehad, zou zijn dienstverband reeds zijn beëindigd bij het stopzetten van de subsidie.

## **5. Beoordeling van het beroep**

**5.1** Het bestreden besluit houdt het ontslag van appellant in uit zijn functie van medewerker facilitair/huishoudelijke dienst bij verweerder in verband met opheffing van die functie. Appellant was laatstelijk werkzaam aan het D. College te Amsterdam.

**5.2** Bij de beoordeling van het beroep gaat de Commissie uit van de volgende vaststaande feiten. Sinds medio 2011 verkeert de Stichting \*De stichting\* Onderwijsgroep (hierna: \*De stichting\*) in ernstige financiële moeilijkheden. \*De stichting\*, een onderwijsgroep met ruim 30.000 leerlingen, bleek een schuld van 92 miljoen euro te hebben. Vanwege een terugloop in het aantal leerlingen had zij te veel werknemers in dienst, waardoor de personeelskosten te hoog waren. Daarnaast was de huisvesting te ruim, met dus ook te hoge huisvestingslasten. De huisvestingsportefeuille diende met 30 % te worden gesaneerd. Bij ongewijzigd beleid zou een verdere toename van het verlies ontstaan. De problematiek was zo ernstig, dat de continuïteit van \*De stichting\* in gevaar was en faillissement dreigde. Slechts met financiële steun van het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschappen en onder voorwaarden van een externe financier is het faillissement vooralsnog afgewend. Op 12 april 2012 is, na positief advies van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Centrale Ondernemingsraad, besloten tot splitsing (defusie) van \*De stichting\* in vijf zelfstandige scholengroepen per 1 augustus 2012.

\*De stichting\* is op 11 mei 2012 met de werknemersorganisaties een sociaal plan overeengekomen. De reorganisatie van \*De stichting\* vindt plaats op functieniveau. Daartoe wordt de zogeheten solformatie vastgesteld: een overzicht van de verwachte beschikbare formatieplaatsen per functie, per organisatorische eenheid, onderverdeeld naar de functies in het functieboek eventueel verbijzonderd naar werkgebied/expertise. Aldus wordt zichtbaar van welke functies er tekort, genoeg of te veel waren. Op basis daarvan zijn de functies gekwalificeerd als matchingsfuncties (functies waarin geen boventaligheid ontstaat, maar waarvan de werknemers wellicht worden overgeplaatst naar een andere/nieuwe organisatorische eenheid) en plaatsingsfuncties. Van de werknemers die een plaatsingsfunctie vervullen, wordt een deel herplaatst en is een deel boventalig. Boventalige functies komen tussen 1 augustus 2012 en 1 oktober 2012 te vervallen.

**5.3** Voor zover van belang vermeldt het Sociaal Plan het volgende.

### ***“Artikel 1: Begripsbepalingen***

***Functie-definitie: functie:*** het samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden waarmee de medewerker is c.q. kan worden belast. Uitgangspunt is de functie waarin de medewerker conform het functieboek is benoemd. In verband met de generieke functieprofielen van \*De stichting\* zal echter in een beperkt aantal gevallen een nadere uitsplitsing binnen een functie noodzakelijk zijn : in dergelijke functies is niet de functiebenaming, maar het concrete takenpakket van betrokkene doorslaggevend. In dat geval is sprake van een specifieke sub-functie. Er is een limitatieve lijst van specifieke sub-functies opgesteld (bijlage 3: functie/frictielijst).

### ***Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen***

*(.....)*

### ***Artikel 3. Algemene bepalingen en voorwaarden***

3.4 Het Mobiliteitscentrum zoekt, vanaf het moment dat de plaatsingsfase in werking treedt, naar externe vacatures voor de functiegroepen waarvan sprake is van krimp in de soll-formatie en naar concrete vacatures voor boventalligen in de boventalligheidsfase. (.....)

#### **Hoofdstuk 2: Plaatsingsfase (1 april 2012-15 juni 2012)**

##### **Artikel 5. Interne plaatsingsprocedure**

###### **Doelgroep**

Er geldt een interne plaatsingsprocedure voor iedere medewerker die valt onder de werkingssfeer van dit sociaal plan (cf. art. 2.1, m.a.w. benoemd is in een OOP/OBP-functie met boventalligheidsproblematiek).

###### **Procedure**

De interne plaatsingsprocedure is uitgewerkt in de bijlage (te weten bijlage 1).

#### **Hoofdstuk 3: Fase van boventalligheid (16 juni 2012-1 oktober 2012)**

##### **Artikel 8. Boventalligheidsfase**

Werkingsssfeer: boventalligen (...)

Dit artikel is van toepassing op de boventallig verklaarde medewerker die niet intern is herplaatst (cf. art. 5) en evenmin gebruik heeft gemaakt van de vrijwillige vertrekregeling. (.....)

###### **Maatwerkafspraken vrijwillig vertrek**

Met de boventallige medewerkers worden individuele gesprekken gevoerd. Doel van deze gesprekken is gezamenlijk te bekijken of het mogelijk is om een maatwerkafpraak te maken met als doel beëindiging van het dienstverband (.....)

#### **Hoofdstuk 4: Nazorgfase (1 oktober 2012-1 oktober 2013)**

##### **Artikel 9 Nazorgfase**

###### **Werkingsssfeer**

De nazorgfase heeft betrekking op ex-medewerkers die als boventallige met reorganisatieontslag zijn gegaan en die gebruik maken van een wettelijke en/of bovenwettelijke WW-uitkering (.....)

##### **Artikel 10. Hardheidsclausule**

Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen en gemotiveerd afwijken van het sociaal plan ten gunste van de werknemer."

**5.4** In **bijlage 1** bij het Sociaal Plan is de plaatsingsprocedure beschreven. Er zijn drie rondes.

Ronde 0 betreft nieuwe functies. Deze is in dit geval niet van toepassing.

Ronde 1 betreft volgfuncties, waarin twee categorieën worden onderscheiden: specifieke sub-functies en generieke volgfuncties. Indien van toepassing wordt binnen een functie onderscheid gemaakt tussen specifieke sub-functies. Is een dergelijk onderscheid niet aan de orde is, dan wordt voor de betreffende functie direct gekeken in de categorie generieke volgfuncties. Per specifieke sub-functie wordt een lijst opgesteld van alle medewerkers van \*De stichting\* op volgorde van diensttijd en alle beschikbare soll-formatieplaatsen bij de vijf afsplitsende organisatorische eenheden per 1 augustus 2012. De medewerkers worden op volgorde van diensttijd geplaatst op zijn/haar huidige formatieplaats.

Indien een medewerker wel in aanmerking komt voor een specifieke sub-functie maar daarin niet wordt geplaatst, wordt vervolgens beoordeeld of hij kan worden geplaatst in een generieke volgfunctie.

Ronde 2 betreft passende functies. Voor de medewerker die niet kan worden geplaatst in zijn volgfunctie, wordt onderzocht of er een plaatsingsmogelijkheid is in een passende functie.

Ronde 3 gaat over geschikte functies. Voor de medewerker die niet kan worden geplaatst in een passende functie, wordt onderzocht of er een plaatsingsmogelijkheid is in een geschikte functie.

**5.5** Ten aanzien van de benaming van de functie van appellant overweegt de Commissie het volgende. De benoemingsakte van appellant uit 2006 vermeldt de functie assistent conciërge. In 2009 is om organisatorische redenen een functieboek samengesteld. Daarin is de functie van appellant aangeduid als medewerker facilitair/huishoudelijke dienst. Appellant heeft daartegen geen

bezwaar gemaakt. Inhoudelijk is zijn functie ook niet veranderd. Dat hij bepaalde taken van een conciërge verricht, maakt naar het oordeel van de Commissie nog niet dat hij de functie van conciërge uitoefent, mede gelet op het verschil in schaal tussen zijn functie en die van conciërge. Gelet op het vorenstaande heeft verweerster de functie van appellant op goede gronden aangemerkt als medewerker facilitair/huishoudelijke dienst.

**5.6** In het kader van de huidige reorganisatie heeft verweerster de functie van appellant ondergebracht bij de specifieke sub-functie post en administratie. Een medewerker met 27,93 dienstjaren is geplaatst. Appellant heeft 13,76 dienstjaren. Gelet op ronde 1 van de Plaatsingsprocedure, zoals vervat in bijlage 1 bij het Sociaal Plan, heeft verweerster derhalve terecht appellant niet geplaatst. Ten aanzien van andere functies (andere sub-functies en generieke volgfunctie) heeft verweerster aan de hand van een schema ter zitting en de functie-/frictielijst bij het Sociaal Plan uiteengezet dat appellant ook niet in aanmerking kwam voor plaatsing daarin.

**5.7** Ook voor het overige heeft verweerster in het verweerschrift, in het schrijven van 25 oktober 2012 en ter zitting genoegzaam aannemelijk gemaakt, dat de relevante bepalingen van het Sociaal Plan waarin objectieve criteria zijn opgenomen om vast te stellen welke medewerkers een matchingsfunctie, plaatsingsfunctie of overtollige functie vervullen, goed zijn uitgevoerd. De Commissie kan zich indenken, dat de uitkomst daarvan voor appellant betreurenswaardig is. De financiële situatie van verweerster maakte echter het treffen van maatregelen met stevige ingrepen op personeel gebied noodzakelijk.

**5.8** Toepassing van de hardheidsclausule, vervat in artikel 10 van het Sociaal Plan, kon ook niet leiden tot plaatsing van appellant in enige functie, zoals verweerster ter zitting heeft uiteengezet. Appellant onderscheidt zich in dat opzicht niet van vele andere medewerkers die worden ontslagen. Desgevraagd heeft verweerster toegelicht, dat de hardheidsclausule onder meer is toegepast indien een werknemer in een lage schaal en met medische beperkingen bij plaatsing in een functie elders wordt geconfronteerd met hogere reiskosten dan die voor vergoeding in aanmerking komen; in een dergelijk geval vergoedt verweerster een deel van de hogere reiskosten.

**5.9** Gelet op het vorenstaande is naar het oordeel van de Commissie geen sprake van een situatie dat verweerster niet in redelijkheid het bestreden besluit heeft kunnen nemen. Het beroep zal daarom ongegrond worden verklaard.

## **6. Beslissing**

De Commissie verklaart het beroep ongegrond.

Aldus vastgesteld op 31 oktober 2012 te Utrecht door mr. H. Manuel, G. Deijs en mr. R.T. Steinvooort-de Groot, leden, in aanwezigheid van mr. J. Douwes, lid (die zich wegens ongelijkheid van het aantal leden gekozen door de besturen en het aantal leden gekozen door het personeel van stemming heeft onthouden), en in tegenwoordigheid van mr. H. Pieffers, plaatsvervangend griffier, en getekend door de voorzitter en griffier voornoemd.