



COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET CHRISTELIJK BASIS-, SPECIAAL- EN
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS

RDDFplaatsing.

Het beroep van appellant is ongegrond.

UITSpraak

CvB.PO 2013.155-U.2014.004

heeft de navolgende beslissing gegeven

in de zaak van:

*****, **appellante**,
gemachtigde: mr. A.A. Slager

tegen

de **Vereniging* te L.**, verweerster,
gemachtigde: mr. F. Scholten van Aschat

1. De procedure

1.1. Appellante heeft bij beroepschrift 23 juli 2013 beroep ingesteld tegen het besluit van verweerster van 8 juli 2013, waarbij appellante met ingang van 1 augustus 2013 voor de duur van een jaar in het risicodragend deel van de formatie (hierna: rddf) is geplaatst. Appellante heeft bij e-mail van 23 augustus 2013 haar beroepschrift aangevuld.

1.2. Namens verweerster is een verweerschrift, met bijlagen, d.d. 13 november 2013 ingediend.

1.3. Het beroep is ter zitting van de Commissie van Beroep d.d. 20 november 2013 behandeld. Appellante was in persoon aanwezig, vergezeld door mr. J.J.C. Kraan, die als vervanger van haar gemachtigde als zodanig optrad. Namens verweerster was de gemachtigde aanwezig, alsmede de heer P., directeur ad interim.

2. De feiten

2.1. Appellante, geboren op 10 augustus 1967, is sinds 21 augustus 2006 als leraar bij verweerster werkzaam, sinds 1 augustus 2007 betreft het een vast dienstverband.

2.2. Verweerster voert ontslagbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 van de CAO PO. Daarin is bepaald dat als afvloeiingscriterium het criterium wordt toegepast zoals dit gold op 31 juli 2006. Op die datum gold bij verweerster het anciënniteitscriterium ('last in, first out').

2.3. Appellante staat ten tijde van de rddf-plaatsing op de achtste plaats op het diensttijden-afvloeiingsoverzicht d.d. 1 juli 2013 van personen die het eerst voor afvloeiing in aanmerking komen (hierna: de afvloeiingslijst). Appellante heeft een diensttijd van 6 jaar, 10 maanden en 12 dagen.

2.4. Verweerster is door externe en interne ontwikkelingen in financiële problemen geraakt. Door een drastische daling op bestuursniveau van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren is de bekostiging door het Rijk substantieel gedaald. Er is een situatie ontstaan waarbij het personeelsbestand groter is geworden dan gerechtvaardigd op basis van het aantal leerlingen. Indien het aantal personeelsleden per 1 augustus 2013 niet sterk zou zijn gereduceerd, dreigde voor verweerster het faillissement. Verweerster is met de vakbonden een Sociaal Plan d.d. 26 maart 2013 overeengekomen met een looptijd tot en met 31 juli 2013 en met als doel een bezuiniging van € 1.045.000,- door middel van een reductie van 16,7 fte op vrijwillige basis, gerekend vanaf 1 januari 2013, en het bevorderen van externe mobiliteit.

Verweerster is met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) een reorganisatieplan overeengekomen.

2.5. De GMR is om dringende redenen akkoord gegaan met uitstel van de vaststelling van het Bestuursformatieplan 2013-2014 tot na 1 mei 2013.

2.6 Het Bestuursformatieplan 2013-2014 is op 1 juli 2013 door de personeelsgeleding van de GMR (PGMR) ondertekend.

2.7. De GMR heeft op 2 juli 2013 ingestemd met de rddf-lijst van negen werknemers (in totaal 5,7 fte).

3. Standpunten van partijen

3.1. Appellante heeft in beroep - samengevat – het volgende aangevoerd.

Appellante is van mening dat het bestreden besluit is genomen in strijd met de wet en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en dat zij ten onrechte in het rddf is geplaatst. Appellante is naar haar mening, gezien de formatie, niet boventallig. Uit de afvloeiingslijst blijkt dat de diensttijd van zes op de lijst geplaatste medewerkers zes jaar is. De diensttijd van deze medewerkers verschilt slechts minimaal op het punt van het resterende aantal maanden en dagen. Een collega van appellante is 11 dagen langer in dienst, te weten 6 jaar, 10 maanden en 23 dagen. Appellante kan niet verifiëren of dit juist is.

Noch uit het bestuursformatieplan, noch uit enig ander stuk van de school blijkt welk afvloeiingscriterium wordt gehanteerd bij de ontslagvolgorde. Weliswaar is de "diensttijd" hierbij het leidende criterium, maar wat hieronder wordt verstaan is niet duidelijk.

Indien onder de diensttijd moet worden verstaan de diensttijd in hele jaren, dan moet bij de personen met een diensttijd van zes jaren gekeken worden naar de leeftijd van betrokkenen en dan is het niet appellante die in aanmerking dient te komen voor plaatsing in het rddf.

3.2 Verweerster voert verweer en brengt onder meer het volgende naar voren.

Het is tot het einde van het schooljaar 2012-2013 onduidelijk gebleven of voldoende werknemers gebruik zouden maken van de vrijwillige vertrekregelingen van het Sociaal Plan zodat de noodzakelijke reductie zou worden gerealiseerd. Daarom vond de definitieve vaststelling van het bestuursformatieplan pas op 1 juli 2013 plaats.

Hoewel er voldoende werknemers gebruik hebben gemaakt van het Sociaal Plan om een faillissement te voorkomen, is de beoogde personeelsreductie nog niet gerealiseerd. Er zijn verdere maatregelen nodig om het voortbestaan van verweerster op de lange termijn veilig te stellen. Verweerster heeft moeten concluderen dat er nog 5,8 fte aan personeel moet afvloeien en beroept zich daarbij op de cijfers in het overgelegde bestuursformatieplan. Verweerster heeft onderzocht of er andere mogelijkheden waren om de financiële tekorten op te vangen, maar dat bleek helaas niet het geval. Op grond hiervan heeft verweerster moeten besluiten een aantal personeelsleden, onder wie appellante, per 1 augustus 2013 in het rddf te plaatsen.

Het anciënniteitscriterium in verband met de afvloeiingslijst wordt gehanteerd op basis van diensttijd in het onderwijs en stond in het verleden achter op de akte van benoeming. Het is nooit aangepast. Verweerster heeft ook verwezen naar punt 2.2. van het Bestuursformatieplan 2013-2014 waar dit criterium wordt genoemd. Verweerster heeft erop gewezen dat uit de definitie van het begrip diensttijd in het Sociaal Plan blijkt dat diensttijd wordt uitgedrukt in jaren, maanden en dagen. Verweerster is dan ook van mening dat onder diensttijd niet slechts wordt verstaan hele jaren, maar ook de maanden en dagen.

Verweerster heeft de afvloeiingslijst in concept rondgestuurd en de personeelsleden konden hierop reageren. De diensttijden zijn nogmaals doorgerekend door het administratiekantoor. Elke dag die extra wordt gewerkt, telt mee. Een exacte registratie van de diensttijd is ook nodig voor het ABP en daar op te vragen door de betrokkene zelf.

4. De beoordeling

4.1. De Commissie stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat verweerster per 1 augustus 2013 functies in het rddf moet plaatsen. Het beroep tegen het bestreden besluit is gebaseerd op de stelling van appellante dat zij in verband met de te hanteren volgorde niet in aanmerking komt om in het rddf te worden geplaatst.

4.2. De Commissie stelt voorts vast dat partijen verschillen van mening over de vraag wat moet worden verstaan onder het te hanteren afvloeiingscriterium "diensttijd".

4.3. Uitgangspunt bij het beantwoorden van deze vraag is het feit dat verweerster ontslagbeleid voert zoals bedoeld in artikel 10.4 CAO PO en dat verweerster op 31 juli 2006 het anciënniteitscriterium als afvloeiingscriterium hanteerde.

4.4. De Commissie onderschrijft de stelling van verweerster dat in de situatie van verweerster de diensttijd in het onderwijs op de afvloeiingslijst moet worden gedefinieerd als diensttijd in jaren, maanden en dagen. Dit is in het Sociaal Plan d.d. 26 maart 2013 ook als zodanig gedefinieerd. Er zijn geen andere stukken overgelegd waaruit het tegendeel zou blijken.

4.4. De afvloeiingslijst d.d. 1 juli 2013 is het uitgangspunt voor het beantwoorden van de vraag wie in aanmerking komt voor plaatsing in het rddf.

4.5. De Commissie stelt vast dat verweerster ter zitting heeft gesteld dat de diensttijden na toezending voor correctie aan de werknemers nogmaals zijn doorgerekend door het administratiekantoor, zodat in beginsel mag worden uitgegaan van de juistheid van deze gegevens. De Commissie kan echter begrijpen dat bij een miniem verschil tussen twee werknemers zoals in de onderhavige situatie (11 dagen), een werknemer zich afvraagt of dit exact is. Hoezeer appellante deze nadere vaststelling van de juistheid van de diensttijd niet meer zelf heeft kunnen beoordelen c.q. van commentaar heeft kunnen voorzien, ziet de Commissie desalniettemin in dit geval hierin onvoldoende aanleiding om het betreffende gegeven om die reden buiten beschouwing te laten. De Commissie ziet namelijk, nu de doorrekening van de diensttijd als zodanig ter zitting door verweerster is vermeld en door appellante bij die gelegenheid niet is gesteld dat deze berekening bij voorbaat zonder nadere controle harerzijds niet voor juist is te houden en dat zij deze nog nader zou willen beoordelen, voldoende grond om uit te kunnen gaan van een correcte berekening van de diensttijd door verweerster. Daar komt nog bij dat het de Commissie ambtshalve, namelijk uit een door de Commissie ook behandeld dossier van verweerster, bekend is dat de diensttijd van de betrokken collega juist is en hoe een miniem verschil verklaard kan worden.

4.6. Gelet op het voorgaande concludeert de Commissie dat verweerster tot rddf-plaatsing van appellante heeft kunnen overgaan. Het beroep moet ongegrond worden verklaard.

5. De beslissing

De Commissie van Beroep:

- verklaart het beroep van appellante tegen het besluit van verweerster van 8 juli 2013 ongegrond.

Deze beslissing is gegeven door mr. C. de Groot, voorzitter, mrs. A.J.M. Breedveld- van Beeck Calkoen, J. Donner, A. Postma en T. Vis, leden; de beslissing is getekend door de voorzitter en de griffier, mr. R.T. Steinvooort-de Groot. De uitslag van het beroep is bij brief van 26 november 2013 in verkorte vorm aan partijen medegedeeld terwijl deze beslissing aan partijen is verzonden op 4 februari 2014.

(w.g. mr. C. de Groot, voorzitter)

(w.g. mr. R.T. Steinvooort-de Groot, griffier)

Voor afschrift,



mr R.T. Steinvooort-de Groot, griffier