

**Bezwarencommissie Functiewaardering voor het christelijk en algemeen  
bijzonder primair en voortgezet onderwijs:  
06.25**

De heer \*\*\*, wonende te \*\*\*,  
hierna te noemen "appellant"

tegen

De Stichting Bijzonder Voortgezet Onderwijs \*\*\*, gevestigd te \*\*\*, vertegenwoordigd door de  
heer drs. R.\*\*\*, rector van \*\*\*,  
hierna te noemen "verweerster".

1) Verloop van het geding

Op 23 augustus 2005 heeft verweerster appellant een voorlopige benoeming aangeboden in de functie van Docent LC. Appellant heeft daartegen bezwaar aangetekend op 30 augustus 2005 en aanvullende gronden ingediend op 1 november 2005. Na een eerste zitting van de Interne Bezwarencommissie is nader overleg geweest tussen appellant en verweerster op 12 januari 2006. Op 20 januari 2006 heeft de Interne Bezwarencommissie op basis van dit gesprek opnieuw zitting gehouden en haar advies geformuleerd. Dit advies is op 26 januari 2006 door de Interne Bezwarencommissie mondeling aan appellant toegelicht. Met inachtneming van aanvullende stukken van appellant heeft de Interne Bezwarencommissie op 29 januari 2006 aan verweerster geadviseerd het bestreden besluit in stand te laten. Verweerster heeft hierop een nieuw besluit genomen op 15 februari 2006 met instandhouding van de benoeming in de functie van Docent LC.

Appellant heeft tegen het nieuwe besluit bezwaar ingediend bij de Landelijke Bezwarencommissie functiewaardering voor het christelijk en algemeen bijzonder onderwijs op 15 maart 2005. Op 27 april 2006 heeft verweerster haar zienswijze ingediend. De zitting heeft plaatsgevonden op 12 juni 2006. Bij de zitting waren aanwezig appellant zelf en namens verweerster de bovengenoemde heer R.\*\*\*.

2) Standpunt van appellant

Het bezwaar van appellant richt zich zowel tegen de procedure als tegen de functiebeschrijving. Het belangrijkste bezwaar betreft een fout in de procedure.

Het eerste bezwaar van appellant tegen de procedure betreft het moment waarop Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) overleg heeft plaatsgevonden. Volgens appellant moet DGO overleg bij aanvang van de procedure plaatsvinden. Midden in het invoeringstraject FUWA-VO mag er geen DGO overleg meer gevoerd worden aldus appellant. In casu gaat het om het minimale inschalingspercentage in de functie van Docent LD, waarvoor voorwaarden zijn opgenomen in de CAO.

Het tweede bezwaar betreft de geldigheid van het gevoerde DGO overleg. Volgens appellant heeft er zelfs formeel gezien helemaal geen DGO overleg plaatsgevonden.

Het derde bezwaar van appellant betreft de legitimiteit van de gevoerde procedure voor selectie van LD docenten. Het is voor appellant volstrekt onduidelijk op welke gronden hij niet is geselecteerd voor de functie van Docent LD.

Het vierde bezwaar betreffende de procedure doelt op een gebrekkige motivering in het besluit van de Interne Bezwarencommissie, in tegenstelling tot de uitvoerige bezwaren die appelland bij de Interne Bezwarencommissie naar voren heeft gebracht.

Ten vijfde merkt appelland op dat hij over de bekwaamheden beschikt die van een docent LD verwacht worden. Aangezien voor inschaling in LD echter vereist is dat men LD taken uitvoert en men deze LD taken pas krijgt op het moment dat men benoemd wordt in LD ervaart appelland deze benoemingsprocedure als een dilemma omdat dit een situatie oplevert waarin het voor hem onmogelijk is om te solliciteren.

3) Standpunt van verweerster

Voor wat betreft het eerste bezwaar merkt verweerster op dat er inderdaad laat DGO overleg gevoerd is. Dit kan verweerster echter niet verweten worden omdat zij zich daarover heeft laten voorlichten door zowel een besturenorganisatie als een vakbond. Deze organisaties bevestigden het idee dat als men goede afspraken met de MR heeft over afwijkingen van de CAO bepalingen men geen DGO overleg hoeft te voeren. Later heeft verweerster dit DGO overleg echter alsnog gevoerd. Verweerster kan echter niet beamen dat een later gevoerd DGO overleg als bij aanvang van de procedure een ongeldig DGO overleg zou betekenen.

Wat betreft het tweede bezwaar merkt verweerster op dat het DGO overleg wel degelijk formeel goed is afgehandeld. Tijdens de zitting laat verweerster daartoe een aantal stukken zien – die zij op verzoek van de Commissie vervolgens alsnog naar appelland en de Commissie stuurt – waaruit de geldigheid van de DGO procedure blijkt. In casu heeft verweerster volgens afschrift van de vakbond op 20 september 2005 DGO gevoerd met de vakbond, heeft de vakbond op 3 oktober 2005 haar leden geraadpleegd en bevestigd de vakbond op 4 oktober 2005 dat de leden van de vakbond hebben ingestemd met de door ons gemaakte afspraken zoals deze vermeld staan in het verslag van het DGO van 20 september 2005.

Voor wat het derde bezwaar betreft merkt verweerster op dat op basis van verschillende criteria is gekeken naar de kwaliteiten van de verschillende sollicitanten. Daarbij is gebleken dat appelland minder hoog scoorde dan anderen op bepaalde punten, ondanks de waardering die verweerster heeft voor het werk en de inzet van appelland.

Voor wat betreft het vierde bezwaar merkt verweerster op dat zij niet verantwoordelijk is voor de motivering van het advies van de Interne Bezwarencommissie. Tevens geeft verweerster echter aan dat er uitvoerig over het bezwaar is gecorrespondeerd en er ook een mondelinge toelichting is gegeven.

Wat betreft het vijfde bezwaar merkt verweerster op dat deze problematiek eigen is aan de systematiek van FUWA-VO.

4) Ontvankelijkheid van het beroep

Tegen het bestreden besluit staat bezwaar open bij de Commissie en het bezwaar is tijdig ingesteld. Appelland dient dan ook in zijn bezwaar ontvankelijk te worden verklaard.

5) Overweging van commissie

De Commissie overweegt ten aanzien van de bezwaren van appelland als volgt:

In de CAO VO 2003-2005, in het vervolg de CAO, staat in artikel 5.4 lid 5:

Indien de werkgever dan wel de P(G)MR dit wenst, wordt het overleg als bedoeld in artikel 5.3 dan wel het overleg als bedoeld in lid 1 onder a door de werkgever met de centrales gevoerd.

Omdat artikel 5.3 verwijst naar een overleg over het functiebouwwerk met inachtneming van artikel 5.4 leden 2 en 5, waarbij dus artikel 5.4 lid 2 betrekking heeft op de vastgestelde inschalingspercentages. Bovendien geeft zoals appelland ook aangeeft artikel 1.2.7 uitdrukkelijk de mogelijkheid aan een werkgever om met toestemming van de partijen die betrokken zijn bij de CAO in een DGO te mogen afwijken van de bepalingen in de CAO. Verweester mag dus middels een DGO afwijken van de in de CAO opgenomen inschalingspercentages voor benoeming in LC en LD. Ofschoon er gesproken kan worden van een directe relatie tussen de percentages voor inschaling in LC en LD en het functiebouwwerk staat in de CAO niet vermeld op welk moment het DGO gevoerd moet worden. Het is daarom niet aan de Commissie om waar CAO partijen hier geen afspraak over gemaakt hebben zelf te bepalen welk moment wettig zou zijn. Wettig kan alleen een moment zijn dat in een door de overheid geaccordeerde CAO door de partners is vastgelegd. Het zou natuurlijk passend zijn om dit op een moment in de procedure te doen, voordat overgegaan wordt tot het verstrekken van een functiebeschrijving. Verweester kan de late uitvoering van het DGO overleg terzake echter niet verweten worden, aangezien verweester zowel van de werkgeversorganisatie als van de kant van de werknemersorganisatie gemeld is dat DGO niet nodig zou zijn.

Wat betreft het tweede bezwaar constateert de Commissie dat de CAO geen voorschriften bevat voor de wijze waarop het DGO moet plaatsvinden. Het is goed gebruik dat de plaatselijke leden van de vakorganisatie instemmen met het DGO besluit. Het kan verweester echter niet verweten worden op welke wijze de vakorganisatie haar leden heeft geïnformeerd over het DGO en over de beraadslaging over het DGO, daarvoor dient appelland zich rechtstreeks tot de betrokken vakorganisatie te richten. Ook is het gebruikelijk dat de vakcentrales het overleg in een DGO op basis van wie de meeste leden bij de betreffende werkgever heeft, het overleg aan elkaar delegeren. Uit de overhandigde stukken omtrent het DGO van 20 september 2005 kan de Commissie niet concluderen dat de Aob niet ingestemd heeft met een afwijking van het benoemingspercentage in LD. Derhalve faalt dit bezwaar.

Wat betreft het derde bezwaar merkt verweester op dat de Commissie bij een sollicitatieprocedure alleen marginaal kan toetsen. Het ligt daarbij niet in de bevoegdheid van de Commissie om een oordeel te uiten over de inschaling van andere personen als appelland. Vastgesteld kan worden dat verweester in een nader gesprek de selectie heeft toegelicht waarbij met name energie voor onder- en bovenbouw en een verschil in draagvlak de boventoon blijkt te hebben gevoerd. Verweester heeft wat betreft de procedure er bewust voor gekozen om niet op basis van een score van iedereen de mensen in te delen in een functie van LB, LC of LD, maar met de mensen van de sollicitatiecommissie uitvoerig met elkaar te kijken naar de gevraagde kwalificaties. Daarbij heeft men geprobeerd subjectiviteit te vermijden. Ofschoon de selectieprocedure niet de meest heldere is kan de Commissie niet stellen dat verweester in redelijkheid niet tot haar besluit heeft kunnen komen.

Voor wat betreft het vierde bezwaar constateert de Commissie dat de Interne Bezwarencommissie haar bezwaar zelfs mondeling op 26 januari 2006 heeft toegelicht en

daarbij bereid is geweest om alsnog naar aanvullende stukken van appellant te kijken, iets waartoe zij niet verplicht was. De Commissie deelt de opvatting van appellant in dezen dan ook niet.

Voor wat betreft het vijfde bezwaar van appellant merkt de Commissie op dat zij – in zoverre het bezwaar van appellant gericht is tegen de systematiek van het systeem van FUWA-VO – niet bevoegd is terzake. Voor wat betreft de concrete invoering bij verweester constateert de Commissie dat verweester met de PMR zorgvuldige afspraken heeft gemaakt over de te volgen procedure.

Uit het voorgaande volgt dat het bezwaar van appellant niet kan slagen.

#### 6) De beslissing

De Commissie verklaart het bezwaar ongegrond. Dit is op grond van artikel 5.6, derde lid van de CAO-VO 2003 - 2005, een voor werkgever en werknemer bindende uitspraak.

Aldus gedaan te Utrecht, op 12 juni 2006 door de heren drs. H. Koelewijn (voorzitter), G.J.M. Voets en P. Voskamp, in aanwezigheid van de heer mr. M. Matthijsen als griffier.