



107675 - Bij een disciplinaire overplaatsing moet de werkgever motiveren waarom de feiten die eraan ten grondslag liggen, plichtsverzuim opleveren

UITSpraak

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever gemachtigde: de heer dr. mr. F.J. van der Vaart

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 13 april 2017, ingekomen op 19 april 2017 en aangevuld op 7 juni en 8 september 2017, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 27 februari 2017 om het eerder genomen besluit van 25 januari 2017, om hem met ingang van deze datum disciplinair over te plaatsen naar een andere organisatorische eenheid, te bestendigen.

De werkgever heeft op 6 juli 2017 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 18 september 2017 te Utrecht.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer E, medewerker P&O, daartoe bijgestaan door de gemachtigde die werd vergezeld door mevrouw mr. F, kantoorgenoot.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, geboren 12 augustus 1959, is sinds 19 augustus 1991 als hogeschooldocent werkzaam bij C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.

A was naast hogeschooldocent vanaf 2011 (voor 0,5 fte) tot maart 2016 teamleider van het team G binnen de Academie H en maakte tevens deel uit van het beleidsteam van de Academie. Ook was hij lid/secretaris van de Academieraad en de Centrale Medezeggenschapsraad.

Op 30 november 2016 heeft de werkgever A in een gesprek meegedeeld dat er sterke signalen waren over het door hem tentoongespreide gedrag in relatie tot het creëren van een onveilige werkomgeving, waarbij termen als "angstcultuur" en "intimidatie" zijn genoemd. Tevens was er een klacht over A ingediend bij het Meldpunt I van de hogeschool. De klacht was op 21 november 2016 ingediend door mevrouw



J, manager Academie H en sinds september 2015 de leidinggevende van A. De klacht en de signalen waren voor de werkgever aanleiding om een nader onderzoek te laten verrichten door de integriteitsfunctionaris van de hogeschool, mevrouw K.

A is vervolgens vanaf 30 november 2016 met instemming vrijgesteld van werkzaamheden. Op 13 december 2016 heeft de integriteitsfunctionaris A gehoord over de bij haar ingediende klacht.

Op 25 januari 2017 heeft de werkgever A mondeling meegedeeld hem de disciplinaire maatregel van overplaatsing op te leggen wegens plichtsverzuim. Tijdens dit gesprek heeft A de adviesrapportage van de integriteitsfunctionaris d.d. 3 januari 2017 ontvangen. Bij brief van diezelfde dag heeft de werkgever A bevestigd dat hij de conclusies uit het onderzoeksrapport deelde dat de klacht en signalen grotendeels gegrond waren en dat hij daarom had besloten de belangrijkste aanbevelingen uit de rapportage over te nemen. In het besluit staat dat dit concreet voor A betekent dat hem de disciplinaire maatregel van overplaatsing wordt opgelegd en dat hij een individueel coachingstraject dient te volgen waarbij doelstellingen worden geformuleerd die gericht zijn op zelfreflectie op het gebied van houding, gedrag en stijl van communiceren. Daarnaast worden er per kwartaal evaluatiegesprekken gevoerd in het bijzijn van een adviseur HRM en vindt tweemaal per jaar een beoordeling van het functioneren plaats. A mag blijven participeren in de Centrale Medezeggenschapsraad maar niet meer in de Academieraad van H.

In het besluit van 25 januari 2017 wordt A in de gelegenheid gesteld om zich binnen drie weken te verweren tegen de berisping, hetgeen hij bij brief van 17 februari 2017 heeft gedaan. Bij besluit van 27 februari 2017 heeft de werkgever het besluit tot overplaatsing van 25 januari 2017 bestendigd. Tegen dit besluit is het beroep gericht.

Vanaf 8 februari 2017 is A werkzaam op de Academie L. In juli 2017 heeft hij een positieve beoordeling gekregen.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is het eens met de overplaatsing als zodanig maar niet met het disciplinaire karakter daarvan. Er is immers geen sprake van plichtsverzuim. De overplaatsing had ook in onderling overleg kunnen plaatsvinden, zeker nu A had aangegeven daarvoor open te staan. A heeft al 25 jaar een onberispelijke staat van dienst en voelt zich door het gebruiken van de term zware disciplinaire maatregel beschadigd. Dat er een angstcultuur binnen de Academie H heerste door toedoen van het toenmalige managementteam werd al 2,5 jaar geleden ervaren door veel collega's. A begrijpt niet dat deze kwestie toen niet is opgepakt en waarom hij de enige is die daarvoor wordt bestraft. Ook A voelde zich vanaf september 2015 door het nieuwe managementteam van H stelselmatig onheus bejegend en is daarvoor in 2016 bij de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts en de arbeidscoach geweest.

A heeft altijd gehandeld in het belang van collega's, studenten en de hogeschool en herkent zich niet in de klacht en de opgevangen signalen. Hij is er voorts van overtuigd dat ook zijn collega's hem niet herkennen in termen van "angst, intimidatie, vertrouwen beschamen, in diskrediet brengen...". Dat er sprake zou zijn van klachten is evenmin juist; het betreft uitsluitend de klacht van zijn voormalig leidinggevende die een persoonlijke hetze tegen hem lijkt te voeren. De klacht en de geuite signalen zien op de hoedanigheid van A als teamleider en zijn ingediend op het moment dat hij deze functie al negen maanden niet meer bekleedde. A



kreeg het onderzoeksrapport, dat op 3 januari 2017 gereed was, pas op 25 januari 2017 en had graag een informeel overleg gewild. In plaats daarvan is aan alle collega's op 26 januari 2017 bericht dat hem een disciplinaire maatregel was opgelegd.

A betwijfelt of het rapport wel representatief is, nu hij leiding gaf aan elf collega's terwijl in het rapport wordt gesproken over drie collega's. Ook is in het onderzoeksrapport niets gedaan met door hem als bewijsmateriaal aangeleverde e-mailberichten. Bovendien is de gevolgde procedure bij het Meldpunt I niet transparant. Zo heeft er geen hoor en wederhoor plaatsgevonden en was de integriteitsfunctionaris niet onafhankelijk, omdat zij ook commercieel is betrokken bij de hogeschool en de Academie H. A voert tot slot aan dat hij door de disciplinaire maatregel voor dezelfde feiten drie keer is gestraft. Zijn rol als teamleider is hem in maart 2016 ontnomen en hij heeft in juni 2016 een onvoldoende beoordeling gekregen. Overigens is deze beoordeling na een bezwaar daartegen van A inmiddels ongedaan gemaakt.

De werkgever voert primair aan dat de maatregel reeds formele rechtskracht heeft, omdat A uitdrukkelijk geen beroep instelt tegen de rechtsgeldigheid van het opleggen van de disciplinaire maatregel en het uiteindelijke resultaat daarvan. Afgezien van de op zichzelf staande overplaatsing heeft het opleggen van een disciplinaire maatregel geen rechtspositionele consequenties. Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel is de werkgever gebonden aan de limitatieve opsomming van straffen in de cao hbo. Omdat de werkgever een punitief karakter aan de overplaatsing wil verbinden, is hij niet akkoord gegaan met de wens van A om het disciplinaire karakter van de overplaatsing te halen. De Commissie is niet bevoegd een disciplinaire overplaatsing om te zetten in een overplaatsing op eigen verzoek. Desgevraagd verklaart de werkgever ter zitting dat als de Commissie het beroep gegrond verklaart de overplaatsing daarmee ook van tafel is.

Inhoudelijk stelt de werkgever dat sprake is van plichtsverzuim. Uit de aanbevelingen bij de adviesrapportage van de integriteitsfunctionaris volgt dat een disciplinaire overplaatsing aan de orde moet zijn. Volgens het onderzoeksrapport is de (conflict)situatie te wijten aan A en daarom was het noodzakelijk om over te gaan tot overplaatsing van A. Ook A zelf is gebaat bij een wijziging van de werkomgeving waar hij met een frisse start kan laten zien waartoe hij in staat is. De werkgever betreurt het dat A meent driemaal door de werkgever bestraft te zijn. De drie door hem gestelde feiten dienen te worden gezien als afzonderlijk van elkaar bestaande feitencomplexen. De procesgang en de procedure hebben zorgvuldig plaatsgevonden. Er is een aantal gespreksmomenten geweest waar A zijn zienswijze kenbaar kon maken. Tevens is gedurende het gehele proces rekening gehouden met de belangen van A. Het door A gestelde over zijn functioneren kan geen verandering brengen in de rechtsgeldigheid van het opleggen van een disciplinaire maatregel. Ten slotte verzoekt de werkgever om A in de kosten van de procedure te veroordelen.



4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen een van de beslissingen als genoemd in artikel S-2 lid 2 cao hbo. In zoverre is de Commissie bevoegd het beroep te behandelen. De Commissie is niet bevoegd tot het uitspreken van een kostenveroordeling, zoals door de werkgever is verzocht.

De overplaatsing

De Commissie stelt vast dat de werkgever de in artikel P-2 cao hbo voorgeschreven verweerprocedure correct heeft gevolgd door A in de beslissing van 25 januari 2017 in de gelegenheid te stellen zich tegen de disciplinaire overplaatsing te verweren, hetgeen A bij brief van 17 februari 2017 heeft gedaan. Vervolgens heeft de werkgever de beslissing tot disciplinaire overplaatsing bij brief van 27 februari 2017 bestendigd.

Artikel P-4 lid 2 onder b cao hbo noemt de overplaatsing als een van de ter zake van plichtsverzuim mogelijk op te leggen disciplinaire maatregelen. Van plichtsverzuim is sprake indien de werknemer niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten (artikel P-4 lid 1 cao hbo).

De Commissie zal beoordelen of de feiten, die aan de beslissing ten grondslag gelegd zijn, voldoende vaststaan. Indien dit het geval is, beoordeelt de Commissie of de vastgestelde feiten de conclusie rechtvaardigen dat er sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel P-4 lid 1 cao hbo en ten slotte beoordeelt de Commissie of het opleggen van een maatregel gepast was (subsidiariteit) en zo ja, of de opgelegde maatregel van overplaatsing, gelet op alle omstandigheden van het geval, proportioneel is (proportionaliteit).

Aan het plichtsverzuim wordt blijkens het besluit van 25 januari 2017 ten grondslag gelegd dat er sprake is van ongewenst gedrag en ervaren onveiligheid. Dit zou volgen uit het onderzoek dat het management van H heeft verricht alsook uit de daarop volgende adviesrapportage van 3 januari 2017 van de integriteitsfunctionaris van de hogeschool.

A erkent dat er is sprake was van een angstcultuur binnen het team G, maar wijt dat aan het toenmalige management, en dan vooral aan de persoon van mevrouw J. Diezelfde mevrouw J verwijt A juist dat hij haar vertrouwen heeft misbruikt, haar integriteit heeft aangetast en haar in diskrediet heeft gebracht.

Op basis van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat de door mevrouw J op 21 november 2016 ingediende klacht vooral betrekking heeft op het functioneren van A in zijn hoedanigheid als teamleider. Zo staat in de klacht van mevrouw J dat A het team onvoldoende informeerde, dat hij het formatiesysteem POS niet invulde en dat hij de gesprekscycli niet conform de afspraken uitvoerde. Naar het oordeel van de Commissie heeft ook de adviesrapportage van de integriteitsfunctionaris van 3 januari 2017 voornamelijk betrekking op het functioneren van A als teamleider. In het rapport is opgenomen dat A erkent dat hij niet geschikt is als teamleider. A is sinds 1 maart 2016 geen teamleider meer. Het



rapport is, afgezien van de klacht van mevrouw J, tot stand gekomen op basis van anonieme, voor A niet traceerbare, klachten waartegen hij zich niet adequaat heeft kunnen verweren. Naar het oordeel van de Commissie vormt de onderzoeksrapportage van de integriteitsfunctionaris daarom een te magere basis om tot de conclusie te komen dat A zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim. Aldus heeft de werkgever onvoldoende gemotiveerd waarom de aan de beslissing ten grondslag gelegde feiten zijn aan te merken als plichtsverzuim. Veeleer is er sprake geweest van niet goed functioneren als teamleider. Dit heeft tot gevolg dat de bestreden beslissing niet in stand blijven en het beroep van A gegrond dient te worden verklaard.

De Commissie wenst hieraan toe te voegen dat, zo er al sprake zou zijn van plichtsverzuim, zij het opleggen van de disciplinaire maatregel van overplaatsing aan A een te zware sanctie vindt gezien het gegeven dat A al sedert 30 november 2016 is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, een individueel coachingstraject dient te ondergaan en meer dan het gebruikelijk aantal evaluatie- en beoordelingsgesprekken moet voeren in bijzijn van een HRM-adviseur. Daarbij komt nog dat er alternatieve maatregelen voorhanden waren, zoals overplaatsing van A op vrijwillige basis om zo tot meer werkbare verhoudingen binnen het team G te komen. Dit geldt temeer nu A in oktober 2016 expliciet kenbaar heeft gemaakt in te stemmen met een overplaatsing naar een andere Academie van de hogeschool. In dit verband wenst de Commissie dan ook nog op te merken dat zij niet inziet waarom een gegrondverklaring leidt tot ongedaanmaking van de overplaatsing.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 24 oktober 2017 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, drs. F.W.C. Coppelmans en mr. B. Euser, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris