



108604 - Beroep tegen een disciplinaire overplaatsing is niet-ontvankelijk omdat de overplaatsing geen disciplinair karakter heeft.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], appellant, hierna te noemen [appellant]

en

de Raad van Bestuur van [school], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. M.A. van Haelst

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 29 januari 2019, ingekomen op 30 januari 2019 en aangevuld op 18 en 19 maart 2019, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 20 december 2018 om hem, na een periode van arbeidsongeschiktheid, niet te laten terugkeren in de functie van [docent] bij [lerarenopleiding]. [appellant] merkt deze beslissing aan als een disciplinaire overplaatsing.

De werkgever heeft op 27 februari 2019 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 19 maart 2019.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 26 maart 2019 te Utrecht.

[appellant] was, vergezeld van zijn echtgenote, ter zitting aanwezig.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [directeur lerarenopleiding], en [HR-consulent]. Zij werden bijgestaan door de gemachtigde. Als toehoorders waren aanwezig [juridisch medewerker school], en [rechtenstudente].

[appellant] heeft een pleitnotitie met twee bijlagen overgelegd. Omdat de werkgever bezwaar maakte tegen het niet tijdig overleggen van de eerste bijlage (de tweede bijlage is van algemene aard en daartegen bestond geen bezwaar), zal de Commissie de eerste bijlage niet betrekken in haar oordeelsvorming.

2. DE FEITEN

[appellant], geboren [datum] 1961, is sinds 1 april 2010 in dienst van [school] in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo. [appellant] is werkzaam als [docent] bij [lerarenopleiding]. Hij is tevens voorzitter van de Personeelsgeleding van de Centrale Medezeggenschapsraad (CMR).



Om de sfeer in het team [lerarenopleiding van schoolvak] te verbeteren heeft de werkgever in 2017 besloten tot een intensief teamtraject. In december 2017 zijn daartoe voorbereidingen gestart door een externe coach. De eerste plenaire sessie van dit traject vond plaats op 11 januari 2018. Het traject heeft geen verdere voortgang gekregen, naar zeggen van de werkgever omdat [appellant] tijdens de bijeenkomst van 11 januari 2018 zijn collega's plenair zou hebben beschuldigd van niet integer gedrag. In februari 2018 is een mediationtraject gestart tussen [appellant] en [leidinggevende]. Op 8 maart 2018 heeft [appellant] een klacht tegen deze leidinggevende ingediend bij de ombudsman personeel van [school]. Op 21 maart 2018 is de mediation beëindigd door de mediator.

De directeur van [lerarenopleiding] had [appellant] uitgenodigd voor een gesprek op 6 maart 2018 omdat zich eind februari 2018 een collega had beklaagd over het gedrag van [appellant]. [appellant] gaf aan verhinderd te zijn en meldde zich vervolgens ziek. Op 18 juni 2018 vond het gesprek uiteindelijk plaats. Nadat de directeur de naam van de collega die had geklaagd, had meegedeeld aan [appellant], heeft [appellant] een klacht over deze collega ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag [school].

Op 21 juni 2018 heeft de directeur [lerarenopleiding] [appellant] een schriftelijke waarschuwing gegeven wegens niet-constructief gedrag dat was getoond op de kick-off bijeenkomst van 11 januari 2018.

Medio oktober 2018 heeft de ombudsman personeel geoordeeld dat de arbeidsverhouding tussen [appellant] en meerdere leden van het team [schoolvak] inmiddels in verregaande mate is verstoord, alsook de verhouding tussen hem en zijn direct leidinggevende. De ombudsman heeft de werkgever daarom geadviseerd [appellant] te laten re-integreren in de functie van docent bij [schoolvak 2] in [vestigingsplaats]. De werkgever heeft [appellant] hierop bij brief van 6 november 2018 bericht het advies van de ombudsman personeel over te nemen en heeft aangegeven de dienst P&O te vragen om de werkgever van advies te voorzien over mogelijke re-integratieplaatsen.

Op 1 december 2018 heeft [appellant] zich volledig hersteld gemeld.

Bij brief van 20 december 2018 heeft de werkgever [appellant] medegedeeld besloten te hebben dat [appellant] niet kan terugkeren bij [lerarenopleiding] vanwege een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie.

Tegen dit besluit heeft [appellant] beroep ingesteld bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellant]

[appellant] voert aan dat sprake is van een besluit tot overplaatsing als disciplinaire maatregel waartegen beroep bij de Commissie openstaat. Dat volgt uit de toon en de inhoud van het bestreden besluit. Zo wordt in de brief een verband gelegd met een eerdere schriftelijke waarschuwing en [appellant] wordt gewezen op de consequenties die deze overplaatsing met zich mee zal brengen. De werkgever stelt overigens pas in zijn verweerschrift dat er sprake zou zijn van overplaatsing als ordemaatregel. De werkgever heeft de in de cao hbo ten aanzien van het opleggen van een disciplinaire maatregel voorgeschreven verweerprocedure niet in acht genomen. Uit het besluit tot overplaatsing valt niet op te maken dat deze overplaatsing met



behoud van rechtspositie is. Ook is niet duidelijk naar welke locatie/instelling [appellant] wordt overgeplaatst. De werkgever dreigt met een beëindiging van het dienstverband als er binnen een half jaar geen passende plek voor hem wordt gevonden.

[appellant] geeft aan dat hij al sinds 2016 wordt gepest door vier collega's, hetgeen hij doorlopend aan de orde heeft gesteld bij zijn leidinggevende. Het pesten resulteerde bijvoorbeeld in het weren van [appellant] van teambijeenkomsten. Uiteindelijk is [appellant] hierdoor arbeidsongeschikt geraakt. [appellant] was in september 2018 al deels hersteld en per eind oktober 2018 was hij volledig hersteld. Er was geen dringende reden om hem plots, kort voor de kerstvakantie, over te plaatsen.

Dat de arbeidsrelatie inmiddels verstoord is geraakt, is te wijten aan het handelen dan wel het nalaten van de leidinggevende en van de directeur van [lerarenopleiding]. Het belang van [appellant], behoud van zijn werkzaamheden, weegt zwaarder dan de stelling van de werkgever dat sprake is van een onwerkbaar situatie.

[appellant] verzoekt om vernietiging van het bestreden besluit, wedertewerkstelling en rehabilitatie.

De werkgever

De werkgever geeft aan dat de sfeer in het team [schoolvak] van [lerarenopleiding] al enkele jaren gespannen was. Om de verhoudingen binnen het team te verbeteren, is eind 2017 een intensief teamtraject onder begeleiding van een coach opgestart maar dit is vanwege het door [appellant] vertoonde gedrag (hij beschuldigde zijn collega's van niet integer gedrag), mislukt. Ook heeft in februari 2018 een mediationtraject plaatsgevonden tussen [appellant] en zijn leidinggevende, echter zonder resultaat. Tijdens het mediationtraject heeft [appellant] een klacht tegen zijn leidinggevende ingediend. Ook heeft hij een klacht tegen een collega ingediend nadat de werkgever hem had bericht dat deze collega een klacht tegen hem had ingediend. Van pestgedrag, zoals [appellant] aanvoert, is de werkgever niet gebleken. Dat stelt ook de Klachtencommissie van [school]. In oktober 2018 heeft de ombudsman van de [school] geoordeeld dat de arbeidsverhouding tussen [appellant] en meerdere leden van het team [schoolvak] ernstig is verstoord. Gelet op deze duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, is een terugkeer van [appellant] (na een periode waarin hij arbeidsongeschiktheid was) bij [lerarenopleiding] onmogelijk geworden. Daarom heeft de werkgever [appellant] bij wijze van ordemaatregel overgeplaatst naar een ander instituut binnen [school]. Aan dit besluit ligt een redelijk en zwaarwegend belang ten grondslag dat bovendien zwaarder weegt dan de redelijke belangen van [appellant]. Tegen overplaatsing als ordemaatregel staat geen beroep open. Van een disciplinaire maatregel is geen sprake; plichtsverzuim is immers niet aan de orde, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid

Hetgeen [appellant] stelt, is bepalend voor de bevoegdheid van de Commissie. Aangezien [appellant] zich op het standpunt stelt dat er sprake is van een disciplinaire maatregel waartegen op grond van artikel S-2 lid 2 cao hbo beroep bij de Commissie openstaat, is de Commissie bevoegd.



De ontvankelijkheid

De werkgever heeft aangevoerd dat hij [appellant] geen disciplinaire maatregel heeft opgelegd, maar dat sprake is van een overplaatsing als ordemaatregel. Omdat tegen een beslissing tot overplaatsing bij wijze van ordemaatregel geen beroep open staat bij de Commissie, dient voor de beoordeling van de ontvankelijkheid van het beroep het karakter van de bestreden beslissing te worden vastgesteld. De Commissie dient derhalve te beoordelen of de beslissing van de werkgever van 20 december 2018 kan worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel waartegen beroep bij de Commissie openstaat.

Hierbij is niet van doorslaggevend belang welke betekenis de werkgever aan de beslissing toekent. Indien een besluit naar zijn inhoud en/of vorm een disciplinair - en derhalve sanctionerend - karakter heeft, ongeacht hoe dit besluit wordt genoemd, dient dit besluit te worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel waartegen beroep open staat. Het disciplinaire karakter kan bijvoorbeeld blijken uit de in de beslissing gebezigde terminologie, de constatering dat sprake is van plichtsverzuim, de context en uit eventuele andere aangekondigde maatregelen.

Uit het bestreden besluit van 20 december 2018 blijkt dat de werkgever expliciet aangeeft dat [appellant] niet kan terugkeren in zijn functie van docent [schoolvak] bij [lerarenopleiding] vanwege een duurzame, ernstige verstoring van de arbeidsrelatie met het team en de leidinggevende.

Noch uit de bewoordingen noch uit de context kan de Commissie een disciplinair karakter van het besluit afleiden. Hoewel de brief spreekt over mogelijke verdere consequenties voor [appellant], bevat de brief voor het overige geen bewoordingen als plichtsverzuim en onverantwoord gedrag. Het besluit lijkt te zijn bedoeld als maatregel om de rust en de orde in de werksituatie van het team [lerarenopleiding van schoolvak] te herstellen nadat eerdere pogingen daartoe van de werkgever, zoals een teamontwikkelingstraject en mediation niet van de grond zijn gekomen. Daarmee stelt de Commissie vast dat geen sprake is van een disciplinaire overplaatsing.

Mogelijk kan worden betoogd dat sprake van een eenzijdig door de werkgever dwingend opgelegde vrijstelling van werkzaamheden zonder dat [appellant] andere passende taken zijn opgedragen, hetgeen feitelijk neerkomt op een schorsing, waartegen beroep openstaat bij de Commissie. [appellant] heeft dit echter niet aangevoerd, zodat dit evenmin een grond oplevert voor een ingang naar de Commissie.

Op grond van het bovenstaande oordeelt de Commissie dat het besluit van 20 december 2018 niet kan worden aangemerkt als een disciplinaire overplaatsing, zodat zij het beroep van [appellant] niet-ontvankelijk zal verklaren. De overige stellingen en werven kunnen daarmee onbesproken blijven.

De Commissie wenst evenwel niet onopgemerkt te laten dat het bovenstaande onverlet laat dat de werkgever [appellant] een passende werkplek en werkzaamheden dient aan te bieden. Gezien de voorgeschiedenis en de stappen die al zijn gezet, mag ook van [appellant] worden verwacht daaraan zijn medewerking te verlenen.



5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep niet-ontvankelijk.

Vastgesteld te Utrecht op 26 april 2019 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. drs. G.W. van der Brugge en C.J. Duinmaijer, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris