



109417: Beroep tegen overplaatsing ongegrond. Er is sprake van een conflictsituatie waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], appellante
gemachtigde: mevrouw mr. J. van de Ruit

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. H.A.A. Berendsen

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 28 juli 2020, ingekomen op 30 juli 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 13 juli 2020 om haar met ingang van schooljaar 2020-2021 over te plaatsen naar [school 2] te [vestigingsplaats]. Bij besluit van 9 september 2020 heeft de werkgever [appellante] overgeplaatst naar [school 3] te [vestigingsplaats] in plaats van naar [school 2]. [appellante] heeft de Commissie op 21 september 2020 meegedeeld dat zij haar beroep handhaaft en dat het beroep zich nu richt tegen het besluit van 9 september 2020.

De werkgever heeft op 10 september 2020 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 30 september 2020.

De hoorzitting ter behandeling van het geschil vond vanwege de maatregelen rond Covid-19 middels video-conferentie plaats op 7 oktober 2020.

[appellante] is gehoord en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [schoolleider] [school], en [staffunctionaris P&O], bijgestaan door de gemachtigde.

De werkgever heeft kort voor de hoorzitting per e-mail een pleitnotitie aan [appellante] en de Commissie gezonden.

2. DE FEITEN

[appellante], [geboortedatum], is sinds 1 januari 2018 in dienst van de werkgever. Zij heeft een vast dienstverband met een betrekkingsovereenkomst van 0,4 fte en is werkzaam als leerkracht bij [school].

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

In het schooljaar 2019-2020 gaf [appellante], samen met een duo-partner, les aan klas 6 (groep 8). Omdat deze klas aan het einde van schooljaar 2018-2019 extra aandacht behoeft, heeft begin schooljaar 2019-2020 coaching vanuit het samenwerkingsverband plaatsgevonden die in november 2019 is afgerond.



[appellante] heeft per e-mail van 5 november 2019 haar zorgen over de klas, namelijk onrust in de klas en pestgedrag, gedeeld met de werkgever en haar duo-partner.

In het weekend van 23 november 2019 heeft [appellante] zich telefonisch bij de schoolleider ziekgemeld. Vervolgens heeft op 25 november 2019 een gesprek plaatsgevonden tussen [appellante], de schoolleider en de intern begeleider, waarin [appellante] haar zorgen over de klas heeft toegelicht. Tijdens dat gesprek heeft de schoolleider verklaard dat zij [appellante] voor 50% ziek kan registreren zodat [appellante] tot rust kan komen, ze kan bijslapen en er meer ruimte en tijd zou kunnen ontstaan om met elkaar in gesprek te blijven. Op 2 december 2019 heeft een vervolggesprek in dezelfde samenstelling plaatsgevonden. [appellante] heeft zich niet ziekgemeld.

Op 10 februari 2020 heeft een POP(persoonlijk ontwikkelplan)-gesprek plaatsgevonden tussen [appellante] en de schoolleider. In dat gesprek heeft de schoolleider haar zorgen geuit over terugkerende geluiden van kinderen, ouders en collega's over het gedrag van [appellante]. Dit gedrag zou er onder andere uit bestaan dat [appellante] snel uit haar slof schiet.

Per e-mail van 18 februari 2020 heeft een ouder van een leerling uit de klas van [appellante] de schoolleider meegedeeld dat haar zoon opvallend boos en ongelukkig thuis komt op de dagen dat [appellante] werkzaam is en dat zij overweegt om hem van school te halen. De schoolleider heeft de ouder geadviseerd zelf in gesprek te gaan met [appellante].

Op 4 maart 2020 hebben de ouders van een andere leerling de schoolleider meegedeeld dat zij zich zorgen maken over de sfeer in de klas als [appellante] voor de klas staat.

Een andere ouder heeft per e-mail van 4 maart 2020 de schoolleider bericht dat zij zich zorgen maakt over [appellante] omdat zij instabiel overkomt en wisselende buien heeft, van euforisch tot emotioneel tot ernstige stemverheffingen.

Op 8 maart 2020 heeft een ander ouderpaar [appellante] erover geïnformeerd dat hun dochter vaak met tegenzin naar school gaat op de dagen dat [appellante] werkt, dat hun dochter op die dagen niet of nauwelijks aan leren toekomt en leegloopt vanwege de gespannen sfeer. Na een woede-uitbarsting van hun dochter hebben de ouders besloten hun dochter voorlopig thuis te houden op de dagen dat [appellante] werkt.

Op 5 maart 2020 hebben weer andere ouders bij het College van Bestuur een formele klacht ingediend over het gedrag van [appellante] en het daarmee samenhangende onveilige klimaat in de klas. Een externe adviseur heeft de klacht onderzocht en op 8 april 2020 de uitkomst daarvan meegedeeld. De adviseur heeft aangegeven dat het niet eenvoudig is om aan waarheidsvinding te doen omdat er tegenstrijdige verklaringen zijn afgelegd. Voorts heeft hij geconcludeerd dat het moeilijk is vast te stellen of de klacht gegrond of ongegrond is. Wel heeft hij een aantal aanbevelingen gedaan, onder andere dat [appellante] regelmatig een voortgangsgesprek zou moeten krijgen in combinatie met lesbezoek en dat de werkgever [appellante] een begeleider moet aanbieden die de pedagogische kwaliteiten van [appellante] bestudeert, aanvult en praktische handreikingen geeft.

Tijdens een op 12 maart 2020 gehouden ouderavond, hebben de ouders van 9 leerlingen geklaagd over het gedrag van [appellante].

In een e-mail van 20 maart 2020 heeft de duo-partner van [appellante] aan de schoolleider aangegeven: *"Ik merk wel dat ik echt van slag raak door het laatste gesprek met [appellante], waarin ze dubbele boodschappen geeft terwijl ze zelf nog niet weet wat ze wil. Dit kost me veel energie en vandaag stond het huilen me dan ook nader dan het lachen."*



Naar aanleiding van de ingediende klachten heeft op 23 april 2020 een gesprek plaatsgevonden tussen de werkgever en [appellante] over hoe partijen met elkaar verder kunnen. Per e-mail van diezelfde datum heeft de werkgever aangegeven dat [appellante] de keuze heeft tussen een verbetertraject op een andere school of dat zij een andere werkgever zoekt. Verder heeft de werkgever aangegeven dat [appellante] niet meer voor klas 6 zal komen te staan, omdat hij daarin geen vertrouwen meer heeft. Daarbij heeft hij een tekstvoorstel gedaan voor communicatie naar de collega's. Per e-mail van 30 april 2020 heeft [appellante] op dat tekstvoorstel gereageerd.

Per e-mail van 19 mei 2020 aan [appellante] heeft de P&O functionaris meegedeeld dat [appellante] het verslag van het gesprek op 23 april 2020 nog niet ondertekend heeft. In een e-mail van 20 mei 2020 aan de P&O functionaris heeft [appellante] aangegeven: *"Graag zou ik willen dat jij en [de schoolleider, Commissie] nu stoppen met mij achterna zitten van het zetten van handtekeningen waar ik geen handtekening onder wil zetten."*

Op 25 mei 2020 was een vervolggesprek tussen [appellante] en de werkgever gepland. [appellante] wilde het gesprek opnemen, maar de werkgever gaf daar geen toestemming voor. Daarom heeft het gesprek inhoudelijk geen doorgang gevonden.

[appellante] heeft de werkgever op 16 juni 2020 meegedeeld niet akkoord te gaan met overplaatsing naar een andere school en de werkgever verzocht de aanbevelingen van de adviseur over te nemen.

Per brief van 18 juni 2020 heeft de werkgever [appellante] uitgenodigd voor een gesprek onder de mededeling dat er sprake is van een ernstige conflictsituatie en dat hij daarom voornemens is om [appellante] over te plaatsen.

Per e-mail van 26 juni 2020 heeft [appellante] de werkgever meegedeeld dat zij niet akkoord gaat met een vrijwillige overplaatsing.

Vervolgens heeft de werkgever per brief van 6 juli 2020 nogmaals een overplaatsingsvoorstel gedaan, inhoudende overplaatsing van [appellante] naar [school 2] te [vestigingsplaats].

[appellante] heeft per e-mail van 13 juli 2020 de werkgever bericht dat haar standpunt ten aanzien van de vrijwillige overplaatsing niet gewijzigd is.

Per brief van 13 juli 2020 heeft de werkgever [appellante] meegedeeld dat zij met ingang van schooljaar 2020-2021 wordt overgeplaatst naar [school 2] te [vestigingsplaats]. Bij brief van 9 september 2020 heeft de werkgever [appellante] meegedeeld dat zij niet naar de [school 2] maar naar [school 3] te [vestigingsplaats] wordt overgeplaatst, vanwege omstandigheden op [school 2] waardoor de school onvoldoende ondersteuning kan bieden bij de invulling van het verbetertraject. Tegen dit besluit is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

[appellante] stelt dat zij ten onrechte is overgeplaatst. Zij voert aan dat, in tegenstelling tot hetgeen de werkgever beweert, geen sprake is van een onoplosbaar arbeidsconflict met de schoolleider, of dat sprake is van een onwerkbaar situatie. Van een arbeidsconflict met ouders kan geen sprake zijn. Dat collega's niet met [appellante] willen samenwerken of de samenwerking onprettig vinden is [appellante] niet bekend. Ook het contact met de duo-partner verliep goed: zij reden eens in de drie weken samen naar een cursus in Eindhoven en gingen ook regelmatig in hun vrije tijd samen zwemmen of wandelen.



De klas waar [appellante] en haar duo-partner les aan gaven in schooljaar 2019-2020 was een moeilijke klas. Met coaching vanuit het samenwerkingsverband hebben zij de klas 'op de rit gekregen'. Kort na de herfstvakantie ontstond onrust in de klas. [appellante] heeft haar zorgen daarover gedeeld met de werkgever en haar duo-partner. De werkgever heeft dat niet adequaat opgepakt.

Na een officiële klacht van ouders moest [appellante] haar mentorschap neerleggen. Haar werkzaamheden voor de huisvestingswerkgroep had zij al eerder neer moeten leggen. [appellante] ervaart deze maatregelen als diffamerend.

De werkgever heeft de aanbevelingen van de externe adviseur niet gevolgd maar [appellante] in plaats daarvan de keuze geboden tussen een verbetertraject op een andere locatie of een andere werkgever zoeken. Ook mocht [appellante] vanaf dat moment niet meer lesgeven aan klas 6. [appellante] ziet geen reden om de aanbevelingen van de adviseur niet op te volgen. Zij loopt niet weg voor problemen en ziet het juist als een kans om de relaties te herstellen.

Er is weliswaar een verschil van mening ontstaan, maar niet in die mate dat een verbetertraject niet op haar eigen school kan plaatsvinden. De werkgever heeft geen inspanning verricht om tot normalisering van de verhouding of tot verbetering van het functioneren te komen.

[appellante] is niet akkoord gegaan met een vrijwillige overplaatsing omdat zij niet de dupe wil worden van het feit dat de werkgever niet zijn verantwoordelijkheid heeft genomen en de aanbevelingen van het rapport naast zich neerlegt. Bovendien ontbreekt de noodzaak tot overplaatsing. De kinderen van klas 6 zijn na de zomervakantie naar het voortgezet onderwijs gegaan, waardoor zij geen contact meer hebben met [appellante].

Voorts heeft de werkgever niet zorgvuldig gehandeld door [appellante] ineens niet meer naar [school 2] maar naar [school 3] over te plaatsen.

Ter zitting heeft [appellante] bezwaar gemaakt tegen de toelating tot het dossier van het document dat de werkgever op 30 september 2020 aan de Commissie heeft toegestuurd, te weten een e-mail van [appellante] van 30 april 2020 aan de werkgever.

De werkgever

De werkgever stelt dat de overplaatsing van [appellante] dringend noodzakelijk was. Hij voert aan dat de verhoudingen tussen [appellante] en haar leidinggevende, maar ook de verhouding met collega's, leerlingen en hun ouders, het afgelopen schooljaar dermate zijn verslechterd, dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat de situatie blijft voortduren. Er zijn bij de werkgever diverse schriftelijke klachten en zorgen van ouders binnengekomen. Ook is een formele klacht ingediend door de ouders van één van de leerlingen. Verder heeft de werkgever in de wandelgangen vernomen dat diverse collega's moeite hebben met het gedrag van [appellante]. De duo-partner is regelmatig bij de werkgever te rade gegaan, omdat zij niet meer wist hoe om te gaan met de houding en het gedrag van [appellante]. De werkgever heeft [appellante] erop aangesproken dat leerlingen, ouders en collega's moeite hadden met haar gedrag en manier van communiceren. [appellante] deed deze aantijgingen af als roddels en fabels. De werkgever heeft gedurende schooljaar 2019-2020 allerlei interventies gepleegd om het werk en de verhoudingen te verbeteren. Er zijn diverse gesprekken gevoerd met [appellante], onder andere over het functioneren voor de groep, de afstemming met collega's en ouders en de taaklast van [appellante]. Oplossingen zijn gezocht in extra begeleiding, gesprekken en wijziging (vermindering) van taaklast. Zo heeft de werkgever bijvoorbeeld het project huisvesting bij een collega ondergebracht omdat [appellante] aangaf dat zij werkdruk



ervaarde. Ook heeft de werkgever [appellante] het aanbod gedaan om haar gedeeltelijk ziek te melden zodat zij genoeg energie zou hebben om haar taken voor de klas goed uit te voeren. Ondanks de intensieve gesprekken die de werkgever en [appellante] met elkaar hebben gevoerd, kwamen zij niet op één lijn. Voorts heeft [appellante] een gesprek opgenomen terwijl de werkgever daar geen toestemming voor had gegeven. Een en ander maakt dat er inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dat ook [appellante] van mening is dat er sprake is van een conflictsituatie blijkt onder andere uit het feit dat zij niet meer in gesprek wenst te gaan met de schoolleider zonder aanwezigheid van haar gemachtigde en uit haar e-mail van 30 april 2020, waarin zij de schoolleider onbekwaam noemt, ze vragen van de schoolleider typeert als een verhoor en zij de schoolleider beticht van het hebben van 'loopjongens'. De extern adviseur heeft weliswaar aanbevelingen gedaan om door middel van een traject te werken aan het functioneren van [appellante], maar het staat de werkgever vrij deze aanbevelingen uit te voeren op een andere school. Bovendien zijn de aanbevelingen gedaan op basis van één klacht, terwijl er meer klachten zijn.

De belangen van de werkgever, waarbij ook rekening is gehouden met de belangen van de leerlingen, ouders en collega's, wogen zo zwaar dat overplaatsing moest volgen. Zowel het veilig leerklimaat van de kinderen als de noodzaak van continuïteit in het primaire onderwijsproces woog daarbij zwaar. Het belang van [appellante], dat erop neerkomt dat ze bang is voor gezichtsverlies, weegt niet op tegen het belang van de werkgever.

Dat de kinderen inmiddels van school af zijn wil niet zeggen dat de noodzaak van overplaatsing ontbreekt. Er zijn diverse ouders met meerdere kinderen op de school. Bovendien hebben ouders aangegeven dat zij opgelucht zijn dat [appellante] is overgeplaatst, omdat zij nu rust ervaren. Een terugkeer van [appellante] zou onherroepelijk tot onwenselijke onrust leiden. Naast de conflictsituatie schiet ook het functioneren van [appellante] op diverse punten tekort. Ook zijn zwaarwichtige omstandigheden een gegronde reden om tot overplaatsing over te gaan.

Vanwege onvoorziene omstandigheden op [school 2], is [appellante] overgeplaatst naar [school 3]. Op [school 3] krijgt [appellante] een nieuwe kans om zichzelf te bewijzen, zonder dat zij gehinderd wordt door de voorgeschiedenis. Er is geen achtergrondinformatie gegeven over de reden van de overplaatsing.

De werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten om [appellante] over te plaatsen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.1 lid 1 cao po, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De overplaatsing

De Commissie oordeelt allereerst dat de aanvullende productie bij het verweerschrift die de werkgever op 30 september 2020 aan de Commissie heeft toegezonden, wordt toegelaten tot het dossier. De bezwaren van [appellante] daartegen worden afgewezen. Het betreffend document is een week voorafgaand aan de zitting, en derhalve tijdig, ingediend. Dat het



document (de gemachtigde van) [appellante] pas op 5 oktober 2020 heeft bereikt doet daar niets aan af. Daarbij neemt de Commissie mede in aanmerking dat de aanvullende informatie een e-mail van [appellante] aan haar werkgever betreft, zodat zij met de inhoud ervan bekend wordt geacht. De Commissie ziet voorts niet in waarom het voor [appellante] en haar gemachtigde niet mogelijk was om dat document, dat slechts uit vijf pagina's bestond, in de twee dagen voorafgaand aan de zitting door te nemen en te bespreken.

Artikel 10.5 lid 4 cao po schrijft voor dat de werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, in overleg treedt met de werknemer. Het bedoelde overleg geldt als waarborg voor de werknemer dat zijn of haar belangen bekend zijn en kunnen worden meegewogen in de definitieve beslissing. Uit de stukken is gebleken dat de werkgever meermaals heeft geprobeerd om met [appellante] in overleg te treden over een overplaatsing. [appellante] is daar niet op in gegaan. Daarna heeft de werkgever per brief een overplaatsingsvoorstel gedaan, waar [appellante] schriftelijk op heeft gereageerd. Onder die omstandigheden is naar het oordeel van de Commissie voldaan aan het vereiste overleg met de werknemer als bedoeld in artikel 10.5 lid 4 cao po. Voorts heeft de werkgever in zijn definitieve beslissing voldoende gemotiveerd op welke wijze hij de wederzijdse belangen tegen elkaar heeft afgewogen, zoals voorgeschreven in artikel 10.5 lid 5 cao po. Daarmee heeft de werkgever de door de cao po voorgeschreven procedure correct gevolgd.

De werkgever heeft [appellante] overgeplaatst op grond van artikel 10.5 lid 2 onder b cao po: ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen. Voor zover de werkgever de grondslag voor de overplaatsing heeft willen uitbreiden met sub c (disfunctioneren) en/of sub e (zwaarwichtige omstandigheden) merkt de Commissie op dat de werkgever in het overplaatsingsbesluit (alleen) de conflictsituatie heeft vermeld, zodat de Commissie alleen die grond zal toetsen.

De conflictsituatie speelt zich volgens de werkgever af op drie niveaus, te weten met collega's, met ouders en met de schoolleider.

De Commissie overweegt dat onvoldoende gebleken is dat collega's problemen zouden hebben met [appellante]. De werkgever heeft in dat kader enkel aangegeven dat 'in de wandelgangen te hebben vernomen' maar heeft dit verder niet met stukken of verklaringen onderbouwd. Voor zover de duo-partner van [appellante] aanmerkingen heeft op de samenwerking met [appellante], wat overigens onvoldoende onderbouwd is, geldt dat dit op zichzelf geen besluit tot overplaatsing kan dragen.

Uit het dossier kan wel worden opgemaakt dat er problemen waren met ouders. Er zijn verschillende klachten over [appellante] ingediend door ouders, waaronder een formele klacht.

De extern adviseur heeft weliswaar niet kunnen vaststellen of de klacht die tegen [appellante] was ingediend gegrond of ongegrond was, maar dat laat onverlet dat los daarvan nog verschillende klachten over [appellante] zijn ingediend. Bovendien heeft een aantal ouders aangegeven dat zij (overwegen) hun kinderen thuis (te) houden op de dagen dat [appellante] les gaf. Daarmee staat voldoende vast dat sprake is van problemen die ouders met [appellante] hadden.



Voorts is uit de stukken en het verhandelde ter zitting duidelijk geworden dat de verhouding tussen [appellante] en de schoolleider op enig moment onder druk is komen te staan. De werkgever is meermaals met [appellante] in gesprek gegaan met [appellante] over haar gedrag in de klas en de klachten van ouders. Deze gesprekken hebben echter niet geleid tot verbetering van de situatie, maar hebben uiteindelijk geleid tot een vertrouwensbreuk aan de zijde van de werkgever, zodanig dat sprake is van een conflictsituatie tussen [appellante] en de schoolleider. Dat [appellante] dit niet zo ervaart moge zo zijn, maar wil niet zeggen dat die conflictsituatie er niet is. Naar het oordeel van de Commissie is genoegzaam gebleken dat daar sprake van is. Dat [appellante] zich dusdanig formeel heeft opgesteld in de communicatie met de werkgever, zoals het weigeren gesprek aan te gaan over vrijwillige overplaatsing, het opnemen van gesprekken zonder toestemming van de werkgever en het weigeren om nog in gesprek te gaan met de schoolleider zonder aanwezigheid van haar gemachtigde, heeft bijgedragen aan de ernst van het aan de zijde van de werkgever ervaren conflict. In onderhavige situatie heeft de werkgever na weging van de wederzijdse belangen, waarbij het belang van de werkgever is om tot werkbare verhoudingen te komen en het belang van [appellante] behoud van haar werkplek is, besloten [appellante] over te plaatsen. De Commissie acht de uitkomst van die belangenafweging niet onredelijk.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om [appellante] over te plaatsen. Het beroep zal daarom ongegrond worden verklaard.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 5 november 2020 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
mr. drs. G.W. van der Brugge en mr. dr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van
mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris