

102921

## SAMENVATTING

Beroep tegen overplaatsing BVE

De bestreden beslissing vermeldt niet de beroepsclausule en werknemer heeft binnen 6 weken bezwaar ingediend bij de werkgever. Beroep ontvankelijk.

Er is sprake van verstoorde verhoudingen tussen de werknemer en zijn adjunct-directeur. Naar het oordeel van de Commissie is een beslissing tot overplaatsing in een vermeende conflictueuze situatie een zware maatregel die, mede gelet op het diffamerend karakter dat een dergelijke maatregel onder omstandigheden kan krijgen, gegrond dient te zijn op een zorgvuldig onderzoek, uitgevoerd door iemand die niet direct betrokken is bij het vermeende conflict. Een dergelijk onderzoek ontbreekt echter. Doordat de bestreden beslissing is genomen door de adjunct-directeur en de Commissie voorts niet is gebleken dat er door een derde een gedegen onderzoek is verricht dan wel is geconstateerd dat er sprake is van een zodanig onhoudbare en onwerkbaar situatie dat overplaatsing van de werknemer noodzakelijk was, acht de Commissie de opgelegde maatregel genomen in strijd met de daarvoor geldende zorgvuldigheidsvereisten. De Commissie acht het beroep reeds om deze reden gegrond.

Beroep gegrond.

102921

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. J.H.A. Verschuur

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 14-06-2005, ingekomen op 15-06-2005 en nader aangevuld bij brief van 01-09-2005, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 07-04-2005 om hem met ingang van 01-08-2005 over te plaatsen van de locatie X te D naar de locatie aan de Y te D. Tevens heeft A de Voorzitter van de Commissie bij de brief van 14-06-2005 verzocht om een voorlopige voorziening inhoudende schorsing van het overplaatsingsbesluit (dossiernummer: 102923). De Voorzitter heeft bij uitspraak d.d. 10-08-2005 de gevraagde voorziening toegewezen en de overplaatsing geschorst tot het moment dat uitspraak door de Commissie in de hoofdzaak is gedaan. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 22-08-2005.

De mondelinge behandeling vond plaats op 05-09-2005.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, directeur Opleidingencentrum Administratie en Beveiliging, F, adjunct-directeur ICT Opleidingencentra Techniek en G, juridisch medewerker.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

Na afloop van de zitting van de Commissie van Beroep zijn partijen een mediationtraject ingegaan en is de Commissie door partijen verzocht de behandeling van het beroep in afwachting van het resultaat van de mediation aan te houden. De Commissie is hiermee akkoord gegaan.

Op 28-04-2006 en op 01-05-2006 ontving de Commissie brieven van partijen met de mededeling dat het mediationtraject niet heeft geleid tot een oplossing van het conflict. Daarom werd de Commissie verzocht om alsnog uitspraak te doen inzake het onderhavige beroep.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

## 2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is sinds 1974 als docent werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Bij brief d.d. 07-04-2005 heeft adjunct-directeur F, A medegedeeld dat hij met ingang van 01-08-2005 zal worden overgeplaatst van de locatie X naar de locatie Y.

Op 21-04-2005 heeft A de werkgever meegedeeld van oordeel te zijn dat de overplaatsing een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel H-43 CAO-BVE is waartegen hij verweer wenst te voeren. Vervolgens heeft A per brief van 12-05-2005 verweer gevoerd. Op 07-06-2005 heeft de werkgever A schriftelijk kenbaar gemaakt dat geen sprake is van een disciplinaire maatregel maar slechts van een overplaatsing waarvan de reden ligt in de verstoorde verhouding tussen F en A enerzijds en tussen A en het team anderzijds.

Tegen de beslissing d.d. 07-04-2005 is het onderhavige beroep gericht.

Met ingang van het schooljaar 2005-2006 heeft A zijn werkzaamheden op de locatie Y hervat. Sedert 01-02-2006 is A op zijn verzoek en op verzoek van de teamcoördinator Sport en Bewegen voor 0,5 fte overgegaan naar het Opleidingencentrum Welzijn, alwaar hij vanaf 01-08-2006 voor zijn volledige betrekkingssomvang werkzaam is.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat het overplaatsingsbesluit gekwalificeerd dient te worden als een disciplinaire maatregel. Hiervoor spreekt ook dat de reden voor de overplaatsing ligt in de veronderstelde negatieve werkhouding van A. Ook de uitwerking van de overplaatsing is identiek aan een disciplinaire maatregel. A stelt dat de beslissing alle schijn heeft van een éénmansactie van F. Voorts ziet A niet in waarom hij zou moeten worden overgeplaatst. A is wel kritisch en uit zijn mening over de gang van zaken op de instelling doch betwist zich af te zetten tegen vrijwel alle beslissingen van het management. Evenmin heeft A het team enkele malen gemobiliseerd via handtekeningenacties. Slechts éénmaal heeft hij een brief opgesteld namens alle collega's. A bevestigt dat hij met enige regelmaat e-mailberichten naar F heeft gestuurd omdat hij van oordeel is dat het management, dat zelf niet deskundig is op ICT-gebied, de inbreng van de docenten niet serieus neemt. A heeft voorts enkele gesprekken met F en andere leden van het management gevoerd. Hem is te verstaan gegeven dat hij niet voldoet aan een aantal competenties, maar hem is niet uitgelegd om welke competenties het zou gaan. A bestrijdt dat er sprake is van verwijdering tussen hem en zijn collega's. Wel is er sprake van verwijdering tussen hem en het management, maar de oorzaak hiervan ligt niet bij A. Tot slot bestrijdt A dat zijn houding binnen de locatie X heeft geleid tot contraproductiviteit en tot een negatieve werksfeer. Vrijwel alle werkcontacten lopen via de teamcoördinator zodat A nauwelijks contact onderhoudt met het managementteam, aldus A.

De werkgever stelt dat er uitdrukkelijk geen sprake is van een disciplinaire maatregel. A heeft een negatieve werkhouding en continuering van de situatie op de locatie X is niet langer verantwoord. De werkgever is voorts van oordeel dat de overplaatsing niet voor beroep vatbaar is omdat er geen sprake is van een disciplinaire maatregel noch van een overplaatsing in het kader van de bestuursaanstelling. Binnen elk ROC is overplaatsing een veelgebruikt instrument zodat in zijn

algemeenheid niet kan worden gesteld dat overplaatsing een diffamerend karakter heeft. Bovendien ligt aan de overplaatsing een juiste reden ten grondslag. A heeft vanaf het begin van de omvorming van drie opleidingen tot één ICT-college kritiek op de gehele gang van zaken gehad. Gezien het veelvoud van e-mailberichten, het voortdurend hameren op het ontbreken van competenties bij het management van de opleiding Administratie, het ter discussie stellen van elke beslissing van het management en het schofferen van collega's, meent de werkgever voldoende reden te hebben gehad om tot overplaatsing van A over te gaan. Deze beslissing is in overleg en met instemming van de opleidingsdirecteur genomen. A wordt overgeplaatst naar een gelijke opleiding binnen hetzelfde opleidingscentrum en blijft lesgeven in dezelfde vakken. Ter zitting heeft de werkgever desgevraagd nog aangegeven dat door de omvorming tot één ICT-college de opleidingen aan de X en Y op termijn worden samengevoegd in één gebouw.

## 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

### De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij de Commissie.

Ten aanzien van de vraag of de overplaatsing van A is aan te merken als een voor beroep vatbare beslissing, overweegt de Commissie dat artikel N-1 aanhef en onder e CAO-BVE 2003-2004, welke cao ten tijde van de bestreden beslissing van toepassing was, bepaalt dat de werknemer bij de Commissie in beroep kan gaan tegen een door de werkgever genomen beslissing inhoudende overplaatsing in het kader van de bestuursaanstelling. Een beslissing van de werkgever om een medewerker te werk te stellen op een andere locatie van C, is volgens vaste jurisprudentie van de Commissie een voor beroep vatbare overplaatsingsbeslissing. Daargelaten of kan worden gezegd dat de overplaatsing een disciplinair karakter heeft, acht de Commissie zich derhalve reeds op grond van voornoemd artikel van de CAO bevoegd van het beroep tegen de bestreden beslissing kennis te nemen.

De werkgever heeft vervolgens als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat A niet tijdig beroep bij de Commissie heeft ingediend. Dienaangaande overweegt de Commissie dat A bij brief d.d. 21-04-2005 bezwaar heeft ingediend bij de werkgever, derhalve binnen 6 weken na de bestreden beslissing d.d. 07-04-2005. Nu de werkgever heeft nagelaten het binnen de beroepstermijn door A ingediende bezwaar door te zenden naar de Commissie en de bestreden beslissing alsmede de latere brief d.d. 07-06-2005 niet de beroepstermijn en –instantie vermeldt, acht de Commissie A ontvankelijk in zijn beroep.

### De beslissing tot overplaatsing

De Commissie constateert allereerst dat de bestreden beslissing is genomen door adjunct-directeur F en dat het hier aan de orde zijnde conflict nu juist grotendeels is gebaseerd op verstoorde verhoudingen tussen A en F. Met name de wijze waarop A kritiek uit, voornamelijk via het verzenden van e-mailberichten en de frequentie daarvan, heeft begrijpelijkerwijs de nodige wrevel bij de werkgever opgeroepen. Niettemin is, naar het oordeel van de Commissie, een beslissing tot overplaatsing in een vermeende conflictueuze situatie een zware maatregel die, mede gelet op het diffamerend karakter dat een dergelijke maatregel onder omstandigheden kan krijgen, gegrond dient te zijn op een zorgvuldig onderzoek, uitgevoerd door iemand die niet direct betrokken is bij het vermeende conflict. Een dergelijk onderzoek ontbreekt echter. Doordat de bestreden beslissing is genomen door F en de Commissie voorts niet is gebleken dat er door een derde een gedegen onderzoek is verricht dan wel is geconstateerd dat er sprake is van een zodanig onhoudbare en onwerkbaar situatie dat overplaatsing van A daardoor noodzakelijk was, acht de Commissie de opgelegde maatregel genomen in strijd met de daarvoor in acht te nemen zorgvuldigheid.

De Commissie acht het beroep reeds om deze reden gegrond. De overige stellingen en weren kunnen derhalve onbesproken blijven.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 12 juli 2006 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. P. Koppe en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

prof. mr. L.H. van den Heuvel  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris