



109101 - Beroep tegen vermeende schorsing als ordemaatregel niet-ontvankelijk omdat geen sprake is van een schorsing.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

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

en

[het College van Bestuur], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. A.W. Haverkort

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 11 januari 2020, ingekomen op 14 januari 2020 en aangevuld op 17 maart 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de mondelinge mededeling van de werkgever op

2 december 2019, inhoudende dat [appellante] per 1 februari 2020 niet meer ingezet zal worden als docent bij [de Faculteit]. [Appellante] merkt dit aan als een door de werkgever aan haar opgelegde schorsing.

De werkgever heeft op 11 februari 2020 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting was aanvankelijk gepland op 25 maart 2020, maar kon vanwege de landelijke Coronamaatregelen geen doorgang vinden.

Op 22 april 2020 zijn partijen door middel van een video-conferentie gehoord. [Appellante] is gehoord en werd bijgestaan door [vertrouwenspersoon] Personeel van de faculteit.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de [opleidingsmanager], en [HR adviseur], bijgestaan door de gemachtigde.

Partijen zijn, zoals hen vooraf is meegedeeld, gehoord door de Voorzitter.

De voltallige Commissie heeft vervolgens beraadslaagd.

2. DE FEITEN

[Appellante], geboren op [geboortedatum] 1964, is sinds september 2010 in dienst van het [College van Bestuur] in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8 fte.

[Appellante] was ten tijde van de bestreden beslissing werkzaam als docent (functieschaal 11) op de faculteit. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.

Eind februari 2018 heeft de werkgever [appellante] aangegeven dat zij niet goed functioneerde



als docent en dat verbetering noodzakelijk was, vooral op de punten onderwijsuitvoering en samenwerking. Naast een verbetertraject is in 2019 een mediationtraject gestart in verband met verstoorde verhoudingen tussen [appellante] en haar leidinggevende. Op 18 maart 2019 heeft de werkgever [appellante] een onvoldoende beoordeling gegeven.

Op 2 december 2019 heeft de werkgever [appellante] mondeling meegedeeld dat zij haar functie als docent per 1 februari 2020 niet meer mag vervullen en dat voor haar een andere passende functie binnen de hogeschool zal worden gezocht.

Van dit gesprek is schriftelijk verslag gemaakt en de werkgever heeft dit verslag aan [appellante] gezonden.

Het beroep van [appellante] is gericht tegen de beslissing van de werkgever van 2 december 2019.

In december 2019 is het mediationtraject beëindigd.

In januari 2020 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden over de herplaatsingsmogelijkheden voor [appellante] bij de werkgever. Op 22 januari 2020 heeft overleg plaatsgevonden tussen [appellante] en de werkgever over drie passende vacatures die de werkgever vanaf 7 januari 2020 voor [appellante] had vastgehouden, een vacature in schaal 9 en twee vacatures in schaal 10.

Op 23 januari 2020 heeft [appellante] de werkgever meegedeeld dat zij de functie van community manager, functieschaal 9, onder protest zal aanvaarden.

Per 1 februari 2020 heeft [appellante] haar werkzaamheden als community manager aangevangen.

Sinds 25 februari 2020 is [appellante] arbeidsongeschikt.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

[Appellante] stelt dat zij al per 9 december 2019 van haar lesgevende taken is afgehaald, waardoor feitelijk sprake is van een schorsing. Hierdoor mag en kan zij het werk niet doen waarvoor zij is aangenomen en dat zij altijd naar behoren heeft gedaan. De procedure bij deze schorsing is niet goed gevolgd: er heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden en er is sprake van een oneerlijk proces. Daarom dient het beroep gegrond te worden verklaard.

Ondanks dat [appellante] heeft gedaan wat van haar werd verwacht, kreeg zij geen voldoende beoordeling. Het verbeterplan bleek gebakken lucht. [Appellante] heeft noodgedwongen de aangeboden functie van community manager aanvaard. Zij kreeg drie functies aangeboden, allen in een lagere functieschaal, en zij moest binnen 24 uur een keuze maken, anders zou de werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Omdat [appellante] kostwinner is en alleenstaande moeder, heeft ze de functie van community manager onder protest aanvaard. Vanuit carrièreperspectief stond [appellante] aanvankelijk wel open voor een andere functie, maar plaatsing in een schaal 9-functie ervaart zij als een straf. Als gevolg van de opstelling van de werkgever is [appellante] ingestort.

Desgevraagd heeft [appellante] tijdens het horen aangegeven dat haar werkzaamheden als docent voor ongeveer de helft bestond uit lesgeven. Na de mededeling van 2 december 2019 is [appellante], tot ontzetting van de studenten en collega's, per direct uit het rooster gehaald



en mocht ze geen lessen online marketing meer geven. Haar andere werkzaamheden tot 1 februari 2020 mocht zij wel verrichten.

[Appellante] wil het liefst in een schaal 11-functie werken binnen een van de andere opleidingen van de hogeschool.

De werkgever

Er is geen sprake van een schorsing. [Appellante] is niet vrijgesteld geweest van werkzaamheden en heeft per 1 februari 2020 een andere passende functie aanvaard. Pas als er op 1 februari 2020 geen andere functie voor haar zou zijn gevonden, zou de werkgever [appellante] hebben geschorst voor de duur van de procedure tot beëindiging van het dienstverband, uiteraard met in achtneming van de verweerprocedure. Gelet op de grootte van de hogeschool, ging de werkgever er echter van uit dat er een wel een herplaatsingsmogelijkheid voor [appellante] was en dat een schorsing niet nodig zou zijn. [Appellante] heeft al haar werkzaamheden tot 1 februari 2020, de start van blok 3, mogen verrichten met uitzondering van het lesgeven in het vak online marketing. Dit is gedaan om [appellante] te ontlasten en haar de tijd te geven om de stagebegeleiding van een aantal studenten voor 1 februari 2020 af te ronden en na te denken over de herplaatsingsmogelijkheden. Ook wilde [appellante] tijd om juridisch advies in te winnen. Omdat het vak online marketing aan een nieuwe groep studenten moest worden gegeven en het blok voor die studenten doorliep na 1 februari 2020, lag het voor de hand om deze lessen, 4 uur per week, door een andere docent te laten verzorgen. [Appellante] heeft alle andere werkzaamheden, waaronder ook andere lesgevende werkzaamheden voor het vak Startup 2 coaching business, tot 1 februari 2020 volgens schema uitgevoerd. Het is bovendien niet ongebruikelijk om gedurende het studiejaar verschuivingen in het rooster te laten optreden, indien de werkzaamheden maar passen binnen de functiebeschrijving van docent. Evenmin is sprake van een disciplinaire maatregel. [Appellante] is overgeplaatst, omdat zij onvoldoende functioneerde als docent. De vraag of sprake is van disfunctioneren en of [appellante] al dan niet terecht een onvoldoende beoordeling heeft gekregen in maart 2019 is echter niet ter beoordeling van de Commissie. Overigens heeft [appellante] haar bezwaren voldoende kunnen uiten en staat voor de werkgever vast dat [appellante] niet kan aanblijven als docent.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Hetgeen appellant stelt, is bepalend voor de bevoegdheid van de Commissie. Aangezien [appellante] zich op het standpunt stelt dat de beslissing van de werkgever van 2 december 2019 dient te worden aangemerkt als een schorsing als ordemaatregel waartegen op grond van artikel S-2 lid 2 onder a cao hbo beroep bij de Commissie openstaat, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

De Commissie zal vervolgens beoordelen of de beslissing van de werkgever kan worden aangemerkt als een schorsing. Slechts in dat geval is het beroep ook ontvankelijk.



Vaststaat dat de werkgever [appellante] vanaf 1 februari 2020 niet meer in de gelegenheid stelt haar werkzaamheden als docent op de faculteit te verrichten en dat [appellante] per 1 februari 2020, zij het onder protest, de functie van community manager heeft aanvaard.

De Commissie is op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde op de hoorzitting van oordeel dat gebleken is dat [appellante] in de periode van 2 december 2019 tot 1 februari 2020 grotendeels haar ingeroosterde werkzaamheden heeft mogen verrichten, inclusief een deel van haar lesgevend taken. Weliswaar heeft [appellante] voor vier uur per week geen lessen online marketing meer mogen geven aan een nieuwe groep studenten maar, naar de Commissie is gebleken, komt dit omdat de werkgever [appellante] ruimte heeft willen geven om enerzijds bepaalde werkzaamheden, zoals stagebegeleiding, voor 1 februari 2020 zorgvuldig te kunnen afronden en anderzijds om tijd te hebben om te solliciteren en juridisch advies in te winnen. De Commissie acht dit gezien de omstandigheden niet onredelijk, temeer omdat [appellante] had aangegeven dat de situatie grote impact op haar welzijn had. Aldus is feitelijk sprake van een verschuiving van uren en werkzaamheden. Omdat het wezenlijke karakter van een schorsing, namelijk het niet meer worden toegelaten tot de werkzaamheden ontbreekt, is zowel formeel als materieel (feitelijk) geen sprake van een schorsing als bedoeld in artikel P-1 cao hbo. Daarvan zou eerst op 1 februari 2020 sprake kunnen zijn geweest, indien op dat moment geen andere functie voor [appellante] was gevonden en [appellante] haar werkzaamheden als docent niet langer mocht uitoefenen. Daarvan is echter geen sprake.

Omdat er geen sprake is van een voor beroep vatbare beslissing, is [appellante] niet-ontvankelijk in haar beroep. De overige stellingen en weren kunnen daarmee onbesproken blijven.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 6 mei 2020 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
drs. F.W.C. Coppelmans, mr. drs. G.W. van der Brugge, leden, in aanwezigheid van
mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris