



109294 De handhaving van de indeling in de functie van Docent 11 is juist.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[bezwaarde], wonende te [woonplaats], bezwaarde, hierna te noemen bezwaarde
gemachtigde: de heer mr. E.A.C. Sietsma

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift van 20 mei 2020 ingekomen op deze datum en aangevuld bij brieven van 8 juni 2020, 1 september 2020 en 28 oktober 2020, heeft bezwaarde bezwaar ingediend tegen het besluit van de werkgever van 20 april 2020 om haar de functie Docent schaal 11 toe te kennen.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, ingekomen op 2 juli 2020.

De hoorzitting ter behandeling van het bezwaar vond plaats op 30 oktober 2020.

Bezwaarde was ter zitting aanwezig, vergezeld door [vertrouwd persoon] en bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door [juridisch medewerker] en [voormalig leidinggevende] van bezwaarde.

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

2. DE FEITEN

Bezwaarde was sinds 1 januari 2001 als Docent in schaal 11 werkzaam bij de werkgever in een vast dienstverband. Op de arbeidsverhouding was van toepassing de cao hbo. Bezwaarde is vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst getreden per 29 maart 2020. Bij brief van 28 juni 2019 heeft bezwaarde de werkgever verzocht om herwaardering van haar functie. Hierop heeft de werkgever bij e-mail van 12 juli 2019 dit verzoek afgewezen, hetgeen hij nader gemotiveerd heeft bij brief van 12 september 2020.

Hierop heeft bezwaarde op 10 oktober 2019 bezwaar ingediend bij de werkgever.

Dit bezwaar is door de interne commissie functieordenen van de werkgever behandeld op 11 december 2019. Na de zitting hebben partijen nog nadere stukken bij de interne commissie ingediend die vervolgens uitspraak heeft gedaan op 7 april 2020, inhoudende het advies aan de werkgever het bezwaar ongegrond te verklaren. Hierop heeft de werkgever bij besluit van 20 april 2020 bezwaarde meegedeeld dat hij de beslissing van de werkgever volgt.

Tegen deze beslissing richt zich het bezwaar.



3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Bezwaarde stelt dat haar functie ingedeeld dient te worden als die van docent D met schaal 12. Zij voert hiertoe aan dat de werkgever een referentieperiode van twee jaar hanteert, maar bezwaarde heeft eerder haar functiewaardering aan de orde gesteld en dat maakt dat nu juist een langere periode in ogenschouw had behoren te worden genomen voor beoordeling van welke werkzaamheden bezwaarde heeft verricht.

Bezwaarde stelt voorts dat het blok Migratie binnen de referentieperiode is gevallen: Bezwaarde is hiermee als verantwoordelijk docent van december 2017 tot juli 2019 bezig geweest. Het betreft ontwikkeling van onderwijs in vreemdelingenrecht in verbinding met Europees recht en interculturele gespreksvoering. Bezwaarde heeft verder deelgenomen aan een project in [land]. Dit project duurt vier jaar en de gemaakte opleiding heeft ook als doel nog heel veel jaren mee te gaan. Samen met lokale experts heeft bezwaarde een opleiding voor [opleidingsmanagers] gemaakt. Het betreft een multidisciplinair traject en een programma voor een integraal werkterrein met een middellang karakter. Bezwaarde is met haar werkzaamheden vernieuwend en innovatief.

De werkgever gaat er vanuit dat de werkzaamheden van de docent plaatvinden binnen de opleiding of het cluster. Dit is nadrukkelijk een onjuist criterium, omdat moet worden uitgegaan van de werkzaamheden welke daadwerkelijk zijn en worden verricht.

De werkgever heeft ook de expertise van bezwaarde erkend: 'Vanwege haar ruime expertise en haar meertaligheid maakten wij graag gebruik van de kennis van [bezwaarde]. Haar cv is bij al deze tenders gepresenteerd voor deelname als 'expert namens [school]'.

De werkgever stelt voorop dat bezwaarde ten tijde van het indienen van bezwaar niet meer in dienst van de werkgever was, zodat zij geen werkneemster in de zin van de cao was. Daarom moet zij niet-ontvankelijk verklaard worden.

Meer inhoudelijk voert de werkgever aan dat de functie van bezwaarde juist is ingedeeld en dat het besluit is op zeer zorgvuldige wijze tot stand gekomen.

De referentieperiode van twee jaar, die de werkgever hanteert is redelijk; de werkzaamheden van bezwaarde waren representatief in die periode.

In eerste instantie is de werkgever voor de indeling van de functie uitgegaan van (de matrix van) het functieprofiel docent-didacticus zoals dit ingevuld is vanuit [faculteit]. In de bezwarenprocedure bij de interne commissie is bezwaarde de keuze gegeven of zij haar nadere motivering wilde baseren op het functieprofiel docent-didacticus of dat zij dit wilde doen aan de hand van de functiebeschrijving functiefamilie Docent functiehuis. Bezwaarde heeft toen voor het laatste gekozen. Hierop is ook de nadere motivering door de werkgever gebaseerd.

Aan een Docent D worden wezenlijk andere eisen gesteld dan aan een Docent C, zowel inhoudelijk als op strategisch niveau. Bezwaarde heeft niet voldaan aan de eis van innovatie, curriculumontwikkeling. Evenmin is zij betrokken geweest bij het opzetten van multidisciplinaire, meerjarige onderzoeksprogramma's en het aansturen van de uitvoering hiervan.



De werkzaamheden voor het blok Migratie zijn buiten de referteperiode verricht, maar bovendien zijn het werkzaamheden die thuishoren bij de docent C. Het betrof onderwijsontwikkeling, maar dat hoort tot de taak van alle 10- 11 docenten, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een nieuw besluit als bedoeld in artikel F-2 lid 4 cao hbo zodat de Commissie bevoegd is van het bezwaar kennis te nemen.

Bezwaarde heeft de procedure tot herwaardering gestart in juli 2019. In december 2019 is de hoorzitting van de interne commissie geweest terwijl deze pas in april uitspraak heeft gedaan. Onder deze omstandigheden waarin sprake is van een tijdsverloop van meer dan een jaar voordat de bestreden beslissing is genomen, is de Commissie van oordeel dat het niet redelijk is bezwaarde niet toe te laten tot deze procedure. Omdat het bezwaar verder binnen zes weken nadat de bestreden beslissing en daarmee tijdig, is ingediend is bezwaarde ontvankelijk in haar bezwaar.

De indeling in Docent C

Formeel

De Commissie is, in lijn met haar eerdere uitspraken (bijvoorbeeld zaaknummer 106252, d.d. 3 november 2014) van oordeel dat een referteperiode van twee jaar een redelijke termijn betreft. De Commissie zal om deze reden de buiten de referteperiode vallende werkzaamheden van bezwaarde buiten beschouwing laten. Dat betekent dat werkzaamheden die voor juli 2017 zijn verricht niet worden meegenomen in de beoordeling van de indeling. Voorts is uit het ter zitting behandelde gebleken dat de werkgever bij de beoordeling uitgaat van de binnen het cluster opgedragen werkzaamheden, tenzij deze significant of zwaarwegend daarbuiten worden verricht. De Commissie ziet geen rechtvaardiging voor dit onderscheid. De werknemer is in dienst van [school] en dient op de werkzaamheden binnen [school] beoordeeld te worden. De Commissie heeft dan ook alle werkzaamheden van bezwaarde binnen [school] vanaf midden 2017 in haar oordeel mee genomen. Overigens heeft dit in de omstandigheden van dit geval geen gevolgen voor de indeling van de functie van bezwaarde, zoals hierna onder Inhoudelijk duidelijk gemaakt wordt.

Hiernaast heeft de Commissie geconstateerd dat gaande de procedure de werkgever het beoordelingskader van de functie heeft aangepast van het rubrics profiel docent-didacticus naar de functiebeschrijving functiefamilie Docent. Bezwaarde is weliswaar akkoord gegaan met deze aanpassing, maar dat neemt niet weg dat deze verandering niet de schoonheidsprijs verdient. Een [school] kent immers slechts één systeem van functiebeschrijving en -waardering. De Commissie beveelt de werkgever dan ook aan zijn functieordeningssysteem en -procedure nog eens goed tegen het licht te houden en zo nodig te actualiseren.



Ook heeft de procedure om tot het indelingsbesluit te komen veel tijd met zich genomen en, zoals ook de interne commissie heeft aangegeven is de communicatie hierbij niet vlekkeloos geweest. Deze gebrekkige communicatie is naar het oordeel van de Commissie echter niet zodanig ernstig dat deze op zich zouden moeten leiden tot gegrondverklaring van het bezwaar.

Inhoudelijk

Het onderscheidend karakter tussen de Docent C en Docent D functie is dat de laatste volgens het functieprofiel beleidswerkzaamheden verricht op een integraal werkterrein met een middellang karakter.

Om in aanmerking te komen voor de functie van Docent D dient de werknemer minimaal een van de resultaatsgebieden 2.5, 2.7, 2.9 of 3.0 van het functieprofiel uit te voeren.

2,5 betreft onderwijsontwikkeling, innovatie, curriculumontwikkeling voor meerdere opleidingen en/of onderwijsafdelingen en het op basis van een lange termijnfocus optreden als aanjager voor vernieuwing en innovatie en het tonen van onderwijskundig leiderschap; 2.7 betreft het leidinggeven aan minder gangbare meer omvangrijke uitvoerings- en ontwikkelingsgerichte werkprocessen; 2.9 betreft meerjaren en opleidingsoverstijgend beleid; 3.0 het leiden van multidisciplinaire projecten en programma's.

De Commissie overweegt dienaangaande dat, wat er zij van de vraag of de werkzaamheden voor het blok Migratie buiten de referteperiode vallen, het daarbij niet gaat om curriculumontwikkeling voor meerdere opleidingen. Bezwaarde verrichtte blijkbaar wel werkzaamheden voor meerdere opleidingen, maar zij miskent dat het hier juist moet gaan om opleidingsoverstijgende werkzaamheden, niet om werkzaamheden voor meerdere opleidingen. Het voor de referteperiode geldende project dat bezwaarde in [land] heeft vormgegeven betrof een opleiding voor opleidingsmanagers. Dat dit project in de ontwikkeling als nieuw gezien kan worden, maakt daarmee niet dat dit automatisch als innovatief bestempeld kan worden.

Het ging aldus ook niet om werkzaamheden met een middellang karakter terwijl van een integraal werkterrein evenmin is gebleken. Daarbij geldt dat deze opleiding (meer specifiek het opzetten en uitvoeren van een cursus) naar zijn aard en inhoud niet gelijkgesteld kan worden met een opleiding aan [school] zelf. Wel is het zo dat dit project onderwijsontwikkeling inhield, maar dit is geen onderscheidend criterium ten opzichte van de Docent C functie.

Verder overweegt de Commissie dat bezwaarde er niet blij van heeft gegeven dat zij curriculumontwikkeling voor meerdere opleidingen tot haar takenpakket had, terwijl zij evenmin heeft leiding gegeven aan minder gangbare, meer omvangrijke uitvoerings- en ontwikkelingsgerichte werkprocessen noch van het leiden van multidisciplinaire projecten en programma's.

Tot slot overweegt de Commissie dat de werkgever de expertise en inzet van bezwaarde erkend heeft. Het functioneren van bezwaarde staat echter in dit bezwaar niet ter discussie en vormt niet een indelingscriterium.



Het geheel overziend oordeelt de Commissie dat bezwaarde geen werkzaamheden zijn opgedragen die indeling in de functie van Docent D rechtvaardigen.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 7 december 2020 door dr. E. Berendsen MHR, voorzitter,
R.C. van Baalen en mr. B. Euser, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

dr. E. Berendsen MHR
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris