



4093

## UITSpraak

in het geding tussen:

[appellante], hierna te noemen appellante  
gemachtigde: de heer mr. E.W. Weevers

en

[bevoegd gezag] gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mevrouw mr. L. van der Vaart

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 31 maart 2021 heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 15 maart 2021, om haar met ingang van 1 november 2020 voor één dag per week in te zetten op de [locatie2] in [vestigingsplaats2].

De werkgever heeft op 28 april 2021 een verweerschrift ingediend.

De online hoorzitting ter behandeling van het beroep vond plaats op 10 mei 2021.

[appellante] was aanwezig en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de [rector], bijgestaan door de gemachtigde.

Appellante heeft een pleitnotitie ingediend.

### 2. DE FEITEN

[appellante], geboren [geboortedatum] 1961, is sinds 1 januari 2001 als technisch onderwijsassistent (toa) in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsovervang van laatstelijk 0,742 fte. Zij is werkzaam op [locatie1] te [vestigingsplaats]. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

In de diverse akten van benoeming is vermeld: "De werkzaamheden worden (merendeels) uitgeoefend op de vestiging [vestigingsplaats1]". In de meest recente akte van benoeming d.d. 11 september 2009 is vermeld: "De werkzaamheden worden uitgeoefend op de vestiging [vestigingsplaats1] (locatie 1)".

Op 28 oktober 2020 heeft de rector van het [bevoegd gezag] [appellante] mondeling meegedeeld dat vanwege krimp in leerlingenaantallen de werkzaamheden op de locatie [school1] te [vestigingsplaats1] teruglopen en dat daarom is besloten de beide toa's ook in te zetten op de [locatie2] te [vestigingsplaats2]. Voor [appellante] betekende dit dat zij per 1 november 2020 voor één dag per week werd ingezet op de [locatie2] te [vestigingsplaats2]. [appellante] heeft bezwaar ingediend tegen deze beslissing per mail van 10 november 2020 aan de HR-adviseur van de werkgever. Naar aanleiding van deze mail heeft op 3 december 2020 een gesprek plaatsgevonden tussen [appellante] en de werkgever.



Het schriftelijke besluit waarin wordt bevestigd dat [appellante] vanaf 1 november 2020 voor één dag per week wordt ingezet op de [locatie2] te [vestigingsplaats2] is op 15 maart 2021 aan [appellante] kenbaar gemaakt.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

#### *[appellante]*

Er is sprake van overplaatsing naar een andere instelling. Dat de beide scholen een gezamenlijk brinnummer hebben, is slechts een administratief gegeven; feitelijk betreft het twee aparte scholen. Beide scholen hebben een eigen directie, een eigen lerarencorps en de leerlingen volgen uitsluitend lessen op de 'eigen' school. Ook op de website van het [bevoegd gezag] presenteren de scholen zich afzonderlijk als zelfstandige scholen. Beide scholen hebben pas sinds kort een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad met een deelraad per school.

Feitelijk functioneren zij echter nog steeds als afzonderlijke medezeggenschapsraden.

Het besluit tot (gedeeltelijke) overplaatsing is ten onrechte genomen. Of de overplaatsing om formatieve redenen noodzakelijk is en de enige garantie op behoud van werkzaamheden en werktijdfactor is, heeft de werkgever onvoldoende onderbouwd. De formatie in [vestigingsplaats1] is voldoende om [appellante] op deze locatie in haar betrekkingssomvang te handhaven. Evenmin is duidelijk gemaakt door de werkgever hoe de verdeling van werkzaamheden over de twee toa's heeft plaatsgevonden en waarom ook [appellante] gedeeltelijk overgeplaatst moest worden en niet alleen haar collega. Op de akte van benoeming is expliciet vermeld dat [appellante] haar werkzaamheden verricht op de [locatie1] te [vestigingsplaats1]. Tot 1 november 2020 heeft zij ook feitelijk haar werkzaamheden uitsluitend op deze locatie verricht. [appellante] is destijds gevraagd om te komen werken op de school in [vestigingsplaats1]; zij wist toen niet eens dat er nog een school in [vestigingsplaats2] was. Hoewel de overplaatsing feitelijk op 1 november 2020 is ingegaan, is het formele besluit na herhaald aandringen pas vierenvolfe maand later schriftelijk kenbaar gemaakt. Redelijk te achten termijnen zijn daarmee overschreden. Het bestreden besluit kan geen stand houden. De belangenafweging en de daarmee samenhangende motivering van het besluit zijn onvoldoende en tevens is sprake van een formele onvolkomenheid door het ontbreken van een beroepsclausule in het besluit.

Ook zijn de bezwaren van [appellante], zoals aangegeven in haar zienswijze, niet meegewogen in de belangenafweging.

#### *De werkgever*

Het beroep van [appellante] is niet-ontvankelijk. Er is namelijk geen sprake van overplaatsing naar een andere instelling zoals bedoeld in artikel 17.4 cao vo, maar van plaatsing op een andere locatie van de school. Het [bevoegd gezag] is één instelling die bestaat uit twee hoofdlocaties ([vestigingsplaats1] en [vestigingsplaats2]) en meerdere nevenvestigingen (in [vestigingsplaats1]). De beide hoofdlocaties opereren feitelijk als één instelling voor wat betreft strategisch beleid, leiderschap, organisatieontwikkeling en kwaliteitszorg. Er is één brinnummer, één College van Bestuur en Raad van Toezicht, één medezeggenschapsraad en één servicebureau. Desgevraagd geeft de werkgever ter zitting aan dat de tekst op de website aanpassing behoeft. In het verleden was sprake van twee scholen met een eigen



medezeggenschap maar dat is recent gewijzigd naar één school met een relatief kleine leerling populatie met twee hoofdvestigingen. De medezeggenschapsraden hebben de positie van deelraden gekregen.

Er is geen redelijke termijn overschreden. De werkgever verkeerde in de veronderstelling geen formeel besluit te hoeven nemen omdat de overplaatsing niet een voor beroep vatbare beslissing is. Overigens is [appellante] niet in haar belangen geschaad door het ontbreken van de beroepsclausule. [appellante] heeft een bestuur aanstelling hetgeen betekent dat de werkgever haar op beide locaties werkzaamheden kan en mag laten verrichten. Dit wordt onderschreven door het initiële aanstellingsbesluit waarin is opgenomen dat het merendeel van de werkzaamheden op de locatie [vestigingsplaats1] worden verricht. Maar ook indien geen sprake zou zijn van een bestuursaanstelling maar van een arbeidsvoorwaarde, zoals [appellante] eerder heeft aangevoerd, kan de werkgever op grond van artikel 7:611 BW een arbeidsvoorwaarde eenzijdig wijzigen en kan onder omstandigheden van een werknemer worden verlangd dat hij of zij positief ingaat op redelijke voorstellen van de werkgever die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk. Daarvan is sprake. Dit wordt bevestigd in artikel 17.4 lid 2 cao vo waarin expliciet is vermeld dat een werkgever over mag gaan tot onvrijwillige overplaatsing indien sprake is van een formatietekort op een bepaalde instelling. De cao vo schrijft niet voor dat de werkgever het formatietekort dient te onderbouwen alvorens tot overplaatsing te kunnen overgaan, hetgeen ook geldt ten aanzien van de vraag waarom deze werknemer (en niet een collega) overgeplaatst moet worden. Het inzetten van beide toa's op de andere locatie is de enige garantie op behoud van hun functie en de daarbij behorende werktijdfactor. De werkzaamheden in [vestigingsplaats1] zijn fors teruggelopen. Er zijn nog maar minder dan 150 leerlingen in de bovenbouw van het eerstegraads gebied waarvan minder dan de helft het vak biologie volgt. Er is wel degelijk een belangenafweging gemaakt. Dit is echter maar summier in het besluit opgenomen omdat er geen sprake is van een voor beroep vatbaar besluit. De extra reistijd is verdisconteerd in de taakbelasting van [appellante] en de hoogte van de reiskostenvergoeding is conform de kaders die de cao vo geeft. De werkgever heeft met [appellante] gesproken over het voorgenomen besluit en zij is in de gelegenheid gesteld om haar bezwaren daartegen in te dienen. Hiermee is voldaan aan de verplichting om overleg te voeren zoals opgenomen in artikel 17.4 lid 3 cao vo.

#### **4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE**

##### **De bevoegdheid**

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 15 maart 2021 dient te worden aangemerkt als de aanwijzing van een andere instelling waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten waartegen op grond van artikel 19 lid 1 cao vo beroep bij de Commissie openstaat, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.



## De ontvankelijkheid

De bevoegdheid om een werknemer onvrijwillig over te plaatsen van de ene naar een andere instelling van de werkgever is geregeld in artikel 17.4 cao vo. Het begrip 'instelling' is volgens de cao vo: *"De school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een instelling als bedoeld in artikel 1.1.1 onder b van de WEB of de centrale dienst."*

Dat de locatie [vestigingsplaats1] en de locatie [vestigingsplaats2] ressorteren onder hetzelfde brinnummer, eenzelfde College van Bestuur, Raad van Toezicht en servicebureau hebben, maakt niet zonder meer dat sprake is van één instelling, zoals de werkgever heeft betoogd. Immers, op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat de werkgever erkent dat sprake is van twee scholen met een eigen leerlingenpopulatie, terwijl op de website van het [bevoegd gezag] te lezen is dat de werkgever twee afzonderlijke scholen in [vestigingsplaats1] en in [vestigingsplaats2] heeft met een eigen traditie, onderwijskundig beleid, een eigen (leer-)cultuur, een eigen team en een eigen directie.

*"Het [bevoegd gezag] is een openbare school met een open karakter en een individuele benadering. Vanuit historie en traditie heeft de school in [vestigingsplaats1], het 'oude land', een andere positie dan in [vestigingsplaats2]. De scholen staan in nauw contact met de eigen maatschappelijke omgeving en proberen zich naar die omgeving te 'kleuren'. (...) De scholen maken gebruik van de bestuurlijke ruimte voor een eigen onderwijskundig beleid. Zij leren van en met elkaar en worden tegelijkertijd gekenmerkt door een eigen (leer-)cultuur, een eigen team en een eigen directie."*

Daarbij komt dat op de huidige akte van benoeming van [appellante] is vermeld dat zij haar werkzaamheden uitoefent op de vestiging in [vestigingsplaats1], waar tot 11 september 2009 in de akte van benoeming stond dat zij haar werkzaamheden 'merendeels' te [vestigingsplaats1] uitvoerde.

Dit tezamen maakt dat de Commissie van oordeel is dat in de omstandigheden van dit geval sprake is van overplaatsing van [appellante] naar een andere instelling van dezelfde werkgever. Daarmee is het beroep, mede gelet op het feit dat het binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, ontvankelijk.

## Overplaatsing

Op grond van artikel 17.4 lid 3 cao vo dient de werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen in overleg te treden 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 op 28 oktober 2020 [appellante] mondeling een voornemen tot overplaatsing heeft meegedeeld, waartegen [appellante] op 10 november 2020 bezwaar heeft ingediend. Daarmee heeft de werkgever voldaan aan het vereiste overleg.



Vervolgens dient binnen een redelijke termijn een definitieve beslissing te volgen. De werkgever heeft eerst na aandringen van [appellante] een schriftelijke bevestiging van de (gedeeltelijke) overplaatsing gezonden. Het besluit ontbeert daarbij een beroepsclausule, maar omdat [appellante] tijdig beroep heeft ingesteld, is zij op dit punt niet in haar belangen geschaad. Ook het enkele feit dat de definitieve beslissing lang op zich heeft laten wachten, is onvoldoende ernstig om het beroep om deze reden gegrond te verklaren.

Er is sprake van een onvrijwillige overplaatsing hetgeen, op grond van artikel 17.4 lid 2 onder a mogelijk is in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling. Op grond van lid 3 van voornoemd artikel dient de werkgever in zijn definitieve beslissing aan te geven op welke wijze hij de wederzijdse belangen tegen elkaar heeft afgewogen. De Commissie overweegt hierover als volgt.

Het is de Commissie voldoende aannemelijk geworden dat er vanwege terugloop in leerlingen een formatieprobleem is op de vestiging [vestigingsplaats1], waardoor de werkgever genoodzaakt was om in de formatie te snoeien dan wel een of beide toa's voor een deel van hun betrekkingssomvang over te plaatsen naar de vestiging te [vestigingsplaats2] waar nog wel voldoende werkzaamheden zijn. De werkgever heeft vervolgens voor de gulden middenweg gekozen door beide toa's voor één dag per week over te plaatsen naar de locatie [vestigingsplaats1].

De Commissie acht dit een te billijken belangenafweging. Gesteld noch gebleken is dat de belangenafweging op een voor [appellante] onevenwichtige manier heeft plaatsgevonden.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om [appellante] voor één dag per week over te plaatsen naar de vestiging [vestigingsplaats1]. Het beroep zal daarom ongegrond verklaard worden.

## 5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 7 juni 2021 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
mr. D. Vergunst en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker,  
secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris