



SAMENVATTING

104361 - Klacht van werknemer over bejegening door management en College van Bestuur; BVE

De klacht heeft als kern de ontheffing uit taken die klager reeds geruime tijd heeft vervuld. Klager is midden in het cursusjaar ontheven van zijn taken als BPV-coördinator (Beroepspraktijkvorming) en van zijn taken binnen het stagebureau. Wat er ook zij van de reden om tot ontheffing van de taken te komen, deze noch de belasting met nieuwe vervangende taken is onderwerp van overleg geweest maar is eenzijdig opgedragen. Van een behoorlijke voorbereiding naar klager toe is niet gebleken; hij is feitelijk overvallen met de verandering van taken. Voorts is van enige toelichting op deze maatregel, anders dan die in het verweerschrift, niet gebleken. Het is begrijpelijk dat klager zich door deze gang van zaken in het nauw gedreven en onveilig gevoeld heeft. De klacht is gegrond.

ADVIES

in de klacht van:
de heer A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

tegen

de heer C, Opleidingsmanager E,
mevrouw D, Clustermanager Zorg Welzijn E en
het College van Bestuur van het ROC E, hierna te noemen verweerders

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij klaagschrift met bijlagen van 5 november 2009, ingekomen op 9 november 2009, heeft A een klacht bij de Commissie ingediend over de weigering van het College van Bestuur van het E in te gaan op door A beschreven gedragingen van de managers C en D en de wijze waarop de besluitvorming van deze managers tot stand komt, alsmede tegen deze beschreven gedragingen en besluitvorming van H en C.

Verweerder heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 23 december 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 4 februari 2010.

A verscheen in persoon, bijgestaan door de heer F, als extern vertrouwenspersoon verbonden aan het E en de heer mr. G.

Verweester C is ter zitting verschenen.

Verweerder H is niet ter zitting verschenen. Verweerder H en het College van Bestuur werden vertegenwoordigd door C en I, Manager Personeel en Organisatie.

2. DE FEITEN



A is sinds 1984 als docent werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) het E. In de loop der jaren heeft hij de coördinatie van de beroepspraktijkvorming op zich genomen. In 2007 is H in dienst is getreden bij het E als opleidingsmanager. Tussen H en C aan de ene kant en A aan de andere kant zijn vervolgens verschillen van inzicht ontstaan. Deze betreffen onder andere de berekening van de ureninzet van A, de berekening van de urentoedeling voor de taak van coördinator Beroepspraktijkvorming (BPV) en de feitelijk aan A opgedragen taken. In april 2008 zijn de taken van A in het kader van de BPV-coördinatie aan hem ontnomen en is hij met andere taken belast.

In verband met de ontstane situatie is een mediation traject gestart tussen H en A. Dit traject is niet afgerond omdat H en A onvoldoende vertrouwen in elkaar hadden.

Vervolgens is op voorstel van C en met instemming van A een tussenpersoon (mevrouw I) ingeschakeld die diende uit te zoeken wie schuldig was aan het mislukken van de mediation. Op 10 december 2008 heeft mevrouw I gerapporteerd. Uit de rapportage bleek dat A een gesprek met H op 17 maart 2008 heimelijk heeft opgenomen. Per brief van 2 februari 2009 heeft het College van Bestuur A gesommeerd de opname te vernietigen.

Op 15 juli 2009 heeft A over deze gang van zaken een klacht ingediend bij het College van Bestuur.

Per brief van 7 oktober 2009 heeft het College van Bestuur A meegedeeld dat er onvoldoende grond is om A, zoals hij heeft verzocht, te rehabiliteren en/of de uiteindelijke besluitvorming die geleid heeft tot de inzet van A binnen zijn functie te herzien.

Vervolgens heeft A een klacht bij de Commissie ingediend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat hij in de periode april 2007 tot april 2008 zwaar overbelast is geweest. Bezwaren die hij over zijn werkbelasting aan H en C kenbaar maakte werden ter zijde gelegd. In een gesprek met H in april 2008 is A zonder opgave van redenen uit zijn functie van BPV-coördinator gezet. Daarbij werden hem de taken die hij verrichtte voor het stagebureau ook ontnomen. Hij kreeg daarop per e-mail te horen dat hij zijn kantoor binnen twee dagen moest ontruimen. Vervolgens werd hij belast met lestaten die weinig overeenkwamen met zijn inmiddels opgebouwde deskundigheid op managementterrein. Door deze gang van zaken voelde A zich niet serieus genomen en hij is zich zelfs onveilig gaan voelen. In het hierop volgende mediationtraject is hij onheus bejegend door H die gaande het mediationtraject geweigerd heeft de mediationovereenkomst te tekenen. Toen in tweede instantie ondertekening zou plaatsvinden heeft H weer geweigerd. De reden hiervoor was dat A op een vraag van H of hij vertrouwen in H had en zo ja wat voor cijfer hij aan dit vertrouwen zou geven, antwoordde dat hij de werkrelatie een kans wilde geven en dat hij blij zou zijn als zij na een jaar op een 6 ½ zouden zitten. Tot slot voert A aan dat hij geïntimideerd is door de dreiging met een disciplinaire maatregel vanwege het maken van een heimelijke opname van een gesprek met H, terwijl hij de opname louter ter bescherming van zichzelf heeft gemaakt. A wilde de opname niet in de openbaarheid brengen. Ter zitting heeft A een aantal vorderingen/eisen opgevoerd, namelijk eerherstel en schoning van zijn personeelsdossier door de werkgever en een afsluitend gesprek met C. Voorts heeft hij de Commissie verzocht de werkgever te adviseren dat A niet meer te werk wordt gesteld onder aansturing van H en te adviseren dat de werkgever maatregelen treft op de afdeling van H zodat de collega's van A het plezier in hun werk terug kunnen krijgen.

Verweerders voeren aan dat A niet uit zijn functie is gezet. Ook zijn geen rechtspositionele beslissingen ten aanzien van hem genomen. Er was sprake van verstoorde verhoudingen op het BPV-bureau die niet oplosbaar bleken. H heeft toen als leidinggevende ervoor gekozen om A andere taken te geven. Daarbij is hij ontheven van zijn taken voor het stagebureau. De aanleiding hiervoor lag in het



feit dat A afspraken met de opleidingsmanager niet accepteerde en dat A aangaf geen vertrouwen te hebben in de opleidingsmanager.

De werkzaamheden die aan A zijn opgedragen konden door hem worden verricht en sluiten aan bij de werkzaamheden die hij eerder heeft verricht. Het was misschien niet de beste oplossing, maar soms moet gekozen worden voor de minst slechte oplossing. Dat het mediationtraject is mislukt lag aan de opstelling van A. Hij gaf aan geen vertrouwen in de objectieve rol van de mediator te hebben en hij weigerde de mediationovereenkomst te tekenen. Ook H heeft aangegeven geen vertrouwen in de mediation te hebben, maar dit kwam doordat A opnames van gesprekken met H had gemaakt. Dit heeft zijn vertrouwen in A geschaad. Het College van Bestuur heeft hem gesommeerd de opnames te wissen, waarbij aangegeven is dat een berisping zou volgen als hij dit niet zou doen. Vervolgens heeft A de opnames gewist, waarmee de zaak was afgedaan.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Het E is aangesloten bij deze Commissie. Op grond van de aan de instelling geldende klachtenregeling kunnen docenten een klacht bij de Commissie indienen. De klacht is conform het reglement van de Commissie eerst aan het College van Bestuur van het E voorgelegd. Dientengevolge is de Commissie bevoegd van de klacht kennis te nemen en is de klacht ontvankelijk. Ter zitting heeft A een aantal aanvullende vorderingen/eisen geformuleerd, namelijk: eerherstel en schoning van zijn personeelsdossier door de werkgever en een afsluitend gesprek met C. Voorts heeft hij de Commissie verzocht de werkgever te adviseren dat A niet meer te werk wordt gesteld onder aansturing van H en te adviseren dat de werkgever maatregelen treft op de afdeling van H zodat de collega's van A het plezier in hun werk terug kunnen krijgen. De Commissie is echter niet bevoegd over deze vorderingen/eisen te oordelen en zal zich dienaangaande onbevoegd verklaren.

De klacht

De Commissie stelt voorop het te betreuren dat verweerder H niet ter zitting is verschenen. Tijdens een zitting kunnen bij de Commissie levende vragen door partijen worden beantwoord. Bij afwezigheid van een partij zullen bepaalde vragen niet kunnen worden beantwoord terwijl anderzijds de ter zitting gedane uitingen van de wel aanwezige partij niet betwist kunnen worden. De gevolgen hiervan dienen naar het oordeel van de Commissie in een dergelijk geval voor het risico van de afwezige partij te komen.

De klacht van A heeft als kern de ontheffing uit taken die hij reeds geruime tijd heeft vervuld. Taaktoedeling betreft een bevoegdheid van de werkgever waarbij deze een redelijke mate van beleidsvrijheid kent en het is in beginsel niet aan de Commissie om de rechtmatigheid van een beslissing in dat kader te toetsen.

Het is wel aan de Commissie om klachten betreffende bejegeningaspecten die verbonden zijn aan dergelijke beslissingen te behandelen.

Dienaangaande overweegt de Commissie dat verweerders in het verweerschrift hebben aangegeven dat de verandering van taken is ingegeven door verstoorde verhoudingen op het stagebureau waarbij de aanleiding tot de maatregel was dat A gemaakte werkafspraken niet heeft geaccepteerd en dat hij uitsprak geen vertrouwen in H te hebben.

Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is gebleken dat A midden in het cursusjaar ontheven is van zijn taken als BPV coördinator en van zijn taken binnen het stagebureau. Wat er ook zij van de reden om tot ontheffing van de taken te komen, deze noch de belasting met nieuwe vervangende



taken is onderwerp van overleg geweest maar is eenzijdig aan A opgedragen. Van een behoorlijke voorbereiding naar A toe is niet gebleken; hij is feitelijk overvallen met de verandering van taken. Voorts is van enige toelichting, anders dan die in het verweerschrift, op deze maatregel niet gebleken. De Commissie acht het begrijpelijk dat A zich door deze gang van zaken in het nauw gedreven en onveilig gevoeld heeft. De werkgever is hiermee voorts voorbijgegaan aan het feit dat A een lang dienstverband bij de werkgever heeft, in welk dienstverband hij naar eigen zeggen, hierin niet weersproken door de werkgever, goed heeft gefunctioneerd. De Commissie is van oordeel dat aldus in eerste instantie verweerder H met betrekking tot de verandering van de taken van A onzorgvuldig heeft gehandeld en dat vervolgens verweerders C en het College van Bestuur in tweede instantie onzorgvuldig hebben gehandeld door hierop niet terug te komen.

Aldus komt de Commissie tot het oordeel dat de klacht gegrond verklaard dient te worden.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie de klacht gegrond.

De Commissie verklaart zich niet bevoegd te oordelen over de vorderingen/eisen zoals door A bij de mondelinge behandeling voorgestaan, namelijk eerherstel en schoning van zijn personeelsdossier door de werkgever, een afsluitend gesprek met C alsmede dat de werkgever geadviseerd wordt dat A niet meer te werk wordt gesteld onder aansturing van H en dat de werkgever maatregelen treft op de afdeling van H zodat de collega's van A het plezier in hun werk terug kunnen krijgen.

Aldus gedaan te Utrecht op 29 maart 2010 door mr. P.H.C.M. Schoemaker, voorzitter, drs. D.J. Duyvis en mr. R. du Long, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

mr. P.H.C.M. Schoemaker
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris