



## SAMENVATTING

105696 - Beroep tegen disciplinaire overplaatsing; BVE

De werkgever heeft werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel overgeplaatst wegens plichtsverzuim, bestaande uit onder meer het zich op negatieve wijze uitlaten over het onderwijs en de organisatie van de werkgever en daarbij betrokken personen.

Gebleken is dat de overplaatsing mede is gestoeld op disfunctioneren van de werknemer. Dit disfunctioneren is niet komen vast te staan. De overige aan de overplaatsing ten grondslag gelegde feiten staan voldoende vast en zijn aan te merken als plichtsverzuim.

De werkgever heeft laten blijken dat hij met de overplaatsing in aanzienlijke mate het belang van het onderwijs op het oog heeft gehad en een signaal heeft willen geven ten behoeve van de ouders van de studenten. Een dergelijk oogmerk past niet bij het doel van een disciplinaire maatregel. Het vastgestelde plichtsverzuim is voorts niet dermate ernstig dat dit de ingrijpende maatregel van een disciplinaire overplaatsing rechtvaardigt. Beroep gegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

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

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 15 februari 2013, ingekomen op 18 februari 2013 en aangevuld op 10 april 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 9 januari 2013 om hem de disciplinaire maatregel van overplaatsing op te leggen wegens plichtsverzuim, op grond van artikel H-43 onder c cao bve.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 21 maart 2013

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 18 april 2013 te Utrecht.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mevrouw E en de heer F, respectievelijk teamcoördinator Horecaondernemer/Manager en directeur MBO College voor Dienstverlening & Gastvrijheid, en de heer G, juridisch adviseur.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A, is sinds 1979 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) het ROC C in een vast dienstverband, laatstelijk als senior docent in het team Horecaondernemer/Manager van het MBO College voor Dienstverlening en Gastvrijheid. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao bve.



Op 30 september 2009 heeft A met de toenmalige directeur een gesprek gehad over zijn gedrag en wijze van communiceren.

In december 2011 bleek uit een interne audit dat het onderwijsaanbod van het team, waarvan A deel uitmaakt, niet aan de wettelijke kwaliteitseisen voldeed. Vervolgens is een verbeterplan opgesteld.

Omdat A volgens de werkgever zich bij de uitvoering daarvan niet constructief opstelde en zich regelmatig negatief uitliet over onder meer de onderwijsmethode, heeft de werkgever op 22 februari 2012 met hem gesproken en hem een waarschuwing gegeven. Op 17 april 2012 heeft de werkgever A schriftelijk meegedeeld dat de waarschuwing was opgelegd als een disciplinaire maatregel. Nadat A tegen deze beslissing beroep had ingesteld bij de Commissie, heeft de werkgever de beslissing ingetrokken en heeft hij tevens het verslag van het gesprek van 22 februari 2012 uit het personeelsdossier van A verwijderd. Daarop heeft A zijn beroep ingetrokken.

Op 5 november 2012 heeft A met de teamcoördinator een gesprek gehad. Dit gesprek ging over het gedrag van A tijdens een overleg van studieloopbaanadviseurs. Tijdens dat overleg heeft A zich volgens de werkgever negatief uitgelaten over onder meer de studenten en de gekozen onderwijsmethode. In het gesprek heeft de teamcoördinator A er tevens op gewezen dat zij van studenten had vernomen dat A tijdens de lessen cynische grappen maakte. Ook had een ouder er bij haar over geklaagd dat A sommige studenten aanduidde met "tdk'tje" ("tot de kerst"), daarmee doelend op studenten die de opleiding naar zijn inschatting na de kerst niet zouden vervolgen.

Op 6 december 2012 heeft de teamcoördinator A er per e-mail op gewezen dat hij, zonder daartoe bevoegd te zijn en zonder anderen daarin te kennen, een student heeft overgeplaatst naar een andere opleiding.

Op 13 december 2012 heeft een collega van A de teamcoördinator bericht dat ouders van een student bij haar hadden geklaagd over het optreden van A op de ouderavond van 17 oktober 2012. De betreffende ouders hebben dit desgevraagd bevestigd aan de teamcoördinator. Op 17 december 2012 heeft de werkgever A geconfronteerd met deze klacht en hem daarbij kenbaar gemaakt voornemens te zijn hem bij wijze van disciplinaire maatregel over te plaatsen. Bij brief van 19 december 2012 heeft de werkgever dit voornemen schriftelijk aan A bevestigd en hem in de gelegenheid gesteld zich daartegen te verweren. Op 31 december 2012 heeft A schriftelijk verweer gevoerd. In een gesprek op 7 januari 2013 is A in de gelegenheid gesteld zijn verweerschrift nader toe te lichten, van welke mogelijkheid A geen gebruik heeft gemaakt. Bij beslissing van 9 januari 2013 heeft de werkgever A bij wijze van disciplinaire maatregel overgeplaatst naar het team Leisure & Hospitality van het MBO College voor Sport, Onderwijs en Cultuur. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

#### Standpunt A

A voert aan dat hem pas op 22 februari 2012 duidelijk is geworden dat de werkgever aanmerkingen had op zijn houding en gedrag. Voordien is hij daar nooit op aangesproken of voor gewaarschuwd. Er is hem op 17 april 2012 bij wijze van disciplinaire maatregel een waarschuwing opgelegd, maar die is ingetrokken nadat hij daartegen beroep had ingesteld. Van andere waarschuwingen is geen sprake. De werkgever wekt ten onrechte de indruk dat er sprake is van een voortdurende situatie. Als dat al zou zijn, dan had het op zijn minst op de weg van de werkgever gelegen om functionerings- of beoordelingsgesprekken te voeren. Dergelijke gesprekken zijn met A nooit gehouden. Hij heeft zodoende ook niet de gelegenheid gehad om zich te verbeteren.

A stelt dat hij hard heeft meegewerkt aan de uitvoering van het verbeterplan na de interne audit van 2011. Hij heeft zich geconformeerd aan de nieuwe onderwijsmethode, ondanks zijn kritiek op de daarin aanwezige fouten.

Het klopt dat A studenten "tdk'tje" heeft genoemd. Hoewel dat niet juist is geweest, heeft hij de betreffende studenten daarmee alleen maar willen waarschuwen. De overplaatsing van een student



was, zoals hij meteen heeft erkend, een te spontane actie, ook al was die ingegeven door het belang van de student.

A erkent dat hij tijdens de ouderavond van 17 oktober 2012 uitlatingen heeft gedaan die hij achteraf gezien beter niet had kunnen doen. Zo had hij niet moeten zeggen dat zijn vak niets meer voorstelt. Hij heeft zich derhalve niet correct gedragen en heeft daar spijt van. Wel moeten de uitlatingen in hun verband beschouwd worden; hij maakte een vergelijking met vroeger omdat een oud-leerling (als vader) aanwezig was. Tevens ervoer A in die periode veel stress en werkdruk en had hij daarnaast fysieke klachten. Hij heeft dat ook kenbaar gemaakt aan de werkgever, maar die heeft daar onvoldoende mee gedaan. A herkent zich overigens niet in alle door de werkgever weergegeven citaten. Het komt hem ook onwaarschijnlijk voor dat de betreffende ouders in december, dus twee maanden na de ouderavond, nog precies zouden weten wat hij toen gezegd heeft. De ouders hebben bovendien niet zelf geklaagd bij de werkgever, maar de werkgever heeft hen benaderd en op die manier klachten vergaard.

Mocht de Commissie van oordeel zijn dat A zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, hetgeen hij bestrijdt, dan is een overplaatsing, de op een na zwaarste straf, buitenproportioneel. A ervaart de overplaatsing als diffamerend.

### **Standpunt werkgever**

A heeft vanaf de invoering in 2009 veel weerstand tegen competentiegericht onderwijs. Dit heeft hij regelmatig kenbaar gemaakt aan collega's en leidinggevenden. Op 30 september 2009 heeft de werkgever A daar op aangesproken. A bleef zich nadien echter negatief opstellen en uiten. Op 22 februari 2012 is A daar opnieuw op gewezen en heeft hij een waarschuwing gekregen. Deze waarschuwing is op 17 april 2012 abusievelijk geformaliseerd als een disciplinaire maatregel. Weliswaar is dit besluit ingetrokken, maar daarmee is het feitelijke signaal van de waarschuwing als zodanig niet weggevallen. A heeft diverse keren de kans gekregen zijn houding en gedrag aan te passen en daarover zijn ook afspraken gemaakt. A heeft diverse keren de kans gekregen zijn houding en gedrag aan te passen en daarover zijn ook afspraken gemaakt.

Dat er in de periode september 2009 tot november 2012 geen functionerings- en beoordelingsgesprekken met A zijn gevoerd, vindt zijn oorzaak vooral in de vele wisselingen binnen het team. Ook heeft er een wisseling van leidinggevenden plaatsgevonden.

De stelling van A dat de teamcoördinator bewust en actief klachten over hem heeft vergaard is niet juist. De teamcoördinator heeft ouders alleen benaderd om zaken te verifiëren die haar ter ore waren gekomen.

De werkgever heeft wel degelijk rekening gehouden met de door A ervaren stress/ werkdruk, onder meer via het plan van inzet. Als dit niet voldoende was, had A dat bij zijn leidinggevende moeten aanklaarten. Het bij ouders in diskrediet brengen van het ROC is in ieder geval niet de juiste manier van aandacht vragen voor werkdruk. Daarbij komt dat de horeca in Twente een kleine wereld is waarin iedereen elkaar kent; van veel studenten komen ook de ouders uit die wereld. Negatieve opmerkingen over de opleiding zingen al gauw rond, met terugloop van studentenaantallen als mogelijk gevolg.

De overplaatsing van A is het resultaat van een langer proces. Het voorval tijdens de ouderavond was de druppel die de emmer deed overlopen. De overplaatsing is deels ook ingegeven door onderwijsinhoudelijke redenen (de audit) en door het onvoldoende functioneren van A binnen het team. De werkgever heeft overwogen om A een schorsing of een berisping op te leggen, maar het teambelang en de mogelijke impact van de uitspraken van A op de buitenwereld gaven de doorslag bij de keuze voor overplaatsing.

De werkgever merkt ten slotte op dat het docentschap van A op zichzelf niet ter discussie staat, hij is een goede docent. Hij is echter niet bereid zijn kwaliteiten aan te wenden voor het type onderwijs dat het roc verplicht is aan te bieden. Met de overplaatsing heeft de werkgever aan A een signaal willen geven.



## 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

### De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. Het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 lid 1 Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld. Derhalve is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

### De overplaatsing

De Commissie stelt allereerst vast dat de werkgever de door de cao bve voorgeschreven voornemenprocedure op correcte wijze heeft gevolgd.

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever A in redelijkheid de disciplinaire maatregel van een overplaatsing heeft kunnen opleggen, beoordeelt de Commissie eerst welke van de feiten, waarop de beslissing is gebaseerd, voldoende vaststaan. Vervolgens beoordeelt de Commissie of de vaststaande feiten kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel H-44 cao bve en, bij een bevestigend antwoord, of de opgelegde maatregel, alle omstandigheden in aanmerking genomen, proportioneel is.

De Commissie overweegt dienaangaande dat de werkgever de negatieve werkhouding van A jegens het competentiegericht onderwijs en een aantal daarmee verband houdende voorvallen, in het bijzonder die op een ouderavond, aan het plichtsverzuim ten grondslag heeft gelegd. Deze voorvallen zijn in meerdere of mindere mate door A erkend, zij het dat hij daarbij soms feiten of omstandigheden heeft aangevoerd die een verklaring of verontschuldiging voor zijn gedrag en handelen vormen. Voorts is de Commissie uit de stukken en het ter zitting verhandelde gebleken dat de werkgever de overplaatsing van A mede heeft gebaseerd op het volgens de werkgever onvoldoende functioneren van A binnen het team. De werkgever heeft dit gestelde disfunctioneren echter niet nader onderbouwd met bijvoorbeeld verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken. Voor zover de overplaatsing van A (mede) is gestoeld op disfunctioneren, is de Commissie derhalve van oordeel dat dit disfunctioneren niet is komen vast te staan. Reeds daarom kan dit niet aan de overplaatsing ten grondslag kan worden gelegd. Voor het overige staan naar het oordeel van de Commissie de aan de overplaatsing ten grondslag gelegde feiten voldoende vast.

De Commissie beoordeelt voorts of het vaststaande feitencomplex is aan te merken als plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel H-44 cao bve. Dit artikel definieert plichtsverzuim als "het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van de voor hem geldende verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen".

Dienaangaande overweegt de Commissie dat de door A erkende onjuistheid van het zonder overleg overplaatsen van een student naar haar oordeel niet als plichtsverzuim kan worden aangemerkt. De Commissie ziet dit als een verzuim dat weliswaar nagelaten behoort te worden, maar niet als een verwijtbare overtreding van de regels die in aanmerking komt voor bestraffing met een disciplinaire maatregel.

Anders is dit met de door A gedane negatieve uitlatingen over het te geven onderwijs en de organisatie van de werkgever en daarbij betrokken personen (zoals het aanduiden van studenten met "tdk'tje"). Naar het oordeel van de Commissie strookt een dergelijke handelwijze niet met een goede uitoefening van de functie van docent, hetgeen is aan te merken als plichtsverzuim.



Ten aanzien van de vraag of de opgelegde maatregel proportioneel is, overweegt de Commissie dat de werkgever heeft laten blijken dat hij met de overplaatsing in aanzienlijke mate het belang van het onderwijs op het oog heeft gehad en een signaal heeft willen geven ten behoeve van de ouders van de studenten. Een dergelijk oogmerk past naar het oordeel van de Commissie niet bij het doel van een disciplinaire maatregel. De Commissie oordeelt voorts dat zij het door haar vastgestelde plichtsverzuim niet dermate ernstig acht dat dit de ingrijpende maatregel van een disciplinaire overplaatsing rechtvaardigt. De werkgever had in dit geval kunnen en behoren te volstaan met een minder vergaande maatregel.

Het geheel overziend is de Commissie van oordeel dat de bestreden beslissing niet in stand kan blijven. Dientengevolge zal zij het beroep gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 8 mei 2013 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. K.A. Kool, mr. K.P. Piena, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager  
voorzitter

mr. J.J. van Beek  
secretaris