



## SAMENVATTING

105894 - Beroep tegen overplaatsing; BVE

De werknemer is bij wijze van disciplinaire maatregel overgeplaatst. Hij heeft hiertegen beroep ingesteld bij de Commissie en dit beroep is gegrond verklaard. Vervolgens heeft de werkgever de werknemer meegedeeld dat de eerdere beslissing tot overplaatsing als disciplinaire maatregel is komen te vervallen, maar dat de overplaatsing als zodanig gehandhaafd blijft vanwege het organisatiebelang.

In het algemeen kan de werkgever niet de bevoegdheid worden ontzegd om na een door de Commissie als onjuist beoordeelde disciplinaire maatregel alsnog een maatregel van orde te nemen, ook als die maatregel naar de kern genomen tot hetzelfde resultaat leidt. De overplaatsingsbeslissing vindt primair zijn grondslag in de wens van de werkgever om, met het oog op de kwaliteit van het onderwijs, de rust in het team te bewaren en orde in de werksituatie te handhaven en is daarmee een organisatorische maatregel.

Tegen een dergelijke beslissing tot overplaatsing staat geen beroep open bij de Commissie. Beroep niet-ontvankelijk.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. C

en

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

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 8 juli 2013 heeft A beroep ingesteld tegen de mededeling van de werkgever van 28 mei 2013, inhoudende dat het besluit van 9 januari 2013 tot overplaatsing als disciplinaire maatregel is komen te vervallen, maar dat de overplaatsing als zodanig gehandhaafd blijft vanwege het organisatiebelang.

De werkgever heeft op 19 september 2013 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De Commissie heeft partijen op 24 september 2013 meegedeeld voornemens te zijn het beroep schriftelijk, zonder mondelinge behandeling ter zitting, af te doen. Partijen hebben hiermee ingestemd. A heeft daartoe op 10 oktober 2013 een repliek ingediend, waarna de werkgever op 31 oktober 2013 een dupliek heeft ingediend.

Op 6 december 2013 heeft de Commissie partijen meegedeeld dat zij alsnog zullen worden gehoord.

A heeft op 16 januari 2014 nog nadere informatie ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 30 januari 2014 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.



De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer F, directeur MBO College voor Dienstverlening & Gastvrijheid, en de heer G, juridisch adviseur.

## 2. DE FEITEN

A, is sinds 1979 in dienst bij (één van de rechtsvoorgangers van) het D in een vast dienstverband. 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. A was op dat moment werkzaam als senior docent in het team Horecaondernemer/Manager (HOM) van het MBO College voor Dienstverlening & Gastvrijheid. In december 2011 bleek uit een interne audit dat het onderwijsaanbod van voornoemd team niet aan de kwaliteitseisen voldeed. Vervolgens is een verbeterplan opgesteld. Omdat A volgens de werkgever zich bij de uitvoering daarvan niet constructief opstelde en zich 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.

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. De maatregel was opgelegd wegens plichtsverzuim, bestaande uit onder meer het zich op negatieve wijze uitlaten over het onderwijs en de organisatie daarvan.

Tegen deze beslissing heeft A op 15 februari 2013 beroep ingesteld bij de Commissie (zaaknummer 105696). De Commissie heeft dit beroep bij uitspraak van 8 mei 2013 gegrond verklaard, waarbij zij onder meer overwoog "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."

Naar aanleiding van deze uitspraak van de Commissie heeft de werkgever A op 28 mei 2013 meegedeeld dat het besluit tot overplaatsing als disciplinaire maatregel is komen te vervallen, maar dat de overplaatsing als zodanig gehandhaafd blijft vanwege het organisatiebelang. Tegen deze beslissing is het onderhavige beroep gericht.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat het er feitelijk op neerkomt dat de werkgever de eerdere overplaatsing, die een disciplinaire maatregel betrof, heeft gehandhaafd. Aldus moet ook de nieuwe overplaatsingsbeslissing als een disciplinaire maatregel worden beschouwd. De werkgever heeft daarbij niet de door de cao voorgeschreven voornemenprocedure gevolgd.

Het lijkt erop dat de werkgever de schuld van de onvoldoende kwaliteit van het onderwijs nagenoeg uitsluitend bij A neerlegt. A acht het onjuist dat de werkgever hem een belemmering vindt voor een goede ontwikkeling van het HOM-team en het door dit team aangeboden onderwijs. Voor dit standpunt van de werkgever, waarmee hij A feitelijk plichtsverzuim verwijt, is geen enkele grond. Het blijkt



nergens uit, ook niet uit het auditrapport. Sterker nog, de kwaliteiten van A als docent staan voor de werkgever niet ter discussie. Daarnaast was A van januari tot november 2013, dus ook ten tijde van de thans bestreden beslissing, volledig arbeidsongeschikt. Diverse collega's uit het HOM-team en diverse studenten hebben te kennen gegeven dat zij A graag weer terug willen als docent. Zij ervaren geen positieve gevolgen van zijn overplaatsing, aldus A.

De werkgever stelt op zijn beurt dat er onderscheid moet worden gemaakt tussen de eerdere beslissing van 9 januari 2013 en de nieuwe beslissing van 28 mei 2013. A maakt dit onderscheid echter niet en blijft zich in zijn argumentatie richten op de onderbouwing van de eerdere disciplinaire overplaatsing.

De beslissing om de overplaatsing als zodanig in stand te houden is louter genomen vanwege het organisatiebelang. Er is geen sprake meer van plichtsverzuim van A. Daarbij is niet alleen gekeken naar de situatie zoals die bestond in mei 2013. Er zijn ook zaken meegewogen die dateren van eerder, waaronder het rapport van de auditcommissie. Het is zeker niet zo dat A de enige werknemer was die zich niet constructief opstelde bij de uitvoering van het verbeterplan, maar het punt is dat hij in zijn houding bleef volharden.

Met de overplaatsing wil de werkgever bewerkstelligen dat de rust in het HOM-team en de orde in de werksituatie gehandhaafd blijven, zodat het team zo goed mogelijk in staat is het onderwijs op het gewenste niveau te krijgen en te houden. Het moge zo zijn dat sommige personen de terugkeer van A wensen, maar dit betreft slechts enkele mensen. Bovendien heeft de werkgever ook tegengestelde signalen ontvangen.

Aangezien het gaat om een overplaatsing als organisatorische maatregel is er geen sprake van een voor beroep vatbare beslissing. Derhalve is het beroep niet-ontvankelijk, aldus de werkgever.

## 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

### De bevoegdheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. A stelt dat de beslissing tot overplaatsing een disciplinaire maatregel betreft, zodat het beroep gericht is tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en artikel N-1 cao bve. Dientengevolge is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

### De ontvankelijkheid

Tegen het opleggen van een disciplinaire maatregel staat beroep open bij de Commissie (artikel 4.1.5 WEB en artikel N-1 cao bve). Een disciplinaire maatregel kan worden opgelegd wegens plichtsverzuim. Eén van de mogelijk op te leggen disciplinaire maatregelen is overplaatsing (artikel H-43 sub c cao bve). Tegen een beslissing tot overplaatsing, niet zijnde een disciplinaire maatregel, staat op grond van de WEB en de cao bve geen beroep open bij de Commissie. Derhalve dient voor de beoordeling van de ontvankelijkheid van het beroep het karakter van de bestreden beslissing te worden vastgesteld. Hierbij is niet van doorslaggevend belang welke betekenis de werkgever aan de beslissing toekent. Indien een besluit naar zijn inhoud en/of vorm een disciplinair karakter heeft, dient dit besluit – ongeacht hoe het wordt genoemd – te worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel waartegen beroep open staat. Het disciplinaire karakter kan bijvoorbeeld blijken uit de in de beslissing gebezigde terminologie, de constatering dat sprake is van plichtsverzuim en uit eventuele andere aangekondigde maatregelen.



Dienaangaande overweegt de Commissie dat de brief met de bestreden beslissing van 28 mei 2013 hoofdzakelijk rept van organisatorische belangen die aan de overplaatsing ten grondslag liggen. Dat neemt niet weg dat deze brief eveneens kritiek op de houding en het gedrag van A bevat. Evenwel wordt in dat kader niet gesproken van plichtsverzuim, noch wordt gesteld dat A zich niet heeft gedragen zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. Ook wordt in de bestreden beslissing niet gewezen op mogelijke andere rechtspositionele maatregelen. De overplaatsingsbeslissing van 28 mei 2013 vindt daarmee primair zijn grondslag in de wens van de werkgever om, met het oog op de kwaliteit van het onderwijs, de rust in het team te bewaren en orde in de werksituatie te handhaven. De Commissie neemt daarbij in overweging dat de werkgever expliciet heeft aangegeven geen disciplinaire maatregel te hebben genomen, dit in verband met de vorige uitspraak van deze Commissie. In het algemeen kan de werkgever niet de bevoegdheid worden ontzegd om na een door de Commissie als onjuist beoordeelde disciplinaire maatregel alsnog een maatregel van orde te nemen, ook als die maatregel naar de kern genomen tot hetzelfde resultaat leidt. Bijzondere omstandigheden om te oordelen dat de werkgever deze bevoegdheid in het onderhavige geval moet worden ontzegd, zijn niet gebleken.

Een en ander afwegend komt de Commissie op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting tot het oordeel dat de bestreden beslissing tot overplaatsing dient te worden aangemerkt als een organisatorische maatregel. Tegen een dergelijke beslissing tot overplaatsing staat geen beroep open bij de Commissie. Dientengevolge zal de Commissie het beroep niet-ontvankelijk verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 17 februari 2014 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. A.M.M. Kooij-Blok, 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