

## **Beroep tegen een disciplinaire maatregel, schorsing, beslissing tot het direct of indirect onthouden van promotie, beslissing tot vermindering of opheffing van de betrekking van cliënt zonder RDDF-traject**

### **1. Het verloop van de procedure**

Bij beroepschrift met bijlagen van 3 februari 2006 komt appellant in beroep bij deze Commissie.

Bij schrijven van 23 februari 2006 zendt verweerster haar verweerschrift met bijlagen in.

Bij schrijven van 8 maart 2006 heeft de gemachtigde van appellant nadere bescheiden in het geding gebracht.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 16 maart 2006 alwaar zijn verschenen:

appellant in persoon bijgestaan door zijn gemachtigde;

verweerster in de personen van ....., voorzitter, ....., vice-voorzitter, en ....., secretaris, bijgestaan door haar gemachtigde.

Partijen hebben de zaak nader mondeling toegelicht, de gemachtigde van appellant aan de hand van een pleitnota en vragen van de Commissie beantwoord.

De inhoud van de schriftelijke stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

Nu een lid van de Commissie gekozen door de vakorganisatie verhinderd was aanwezig te zijn, zal het lid jongste in leeftijd van de leden gekozen door de instellingsbesturen zich bij de beraadslaging van stemming onthouden.

### **2. De vaststaande feiten**

Appellant is bij verweerster in dienst vanaf augustus 1978. Tot 1988 was appellant leraar. Van 1988 tot 2001 was hij schooldirecteur van een van de (thans 14) onder verweerster ressorterende scholen.

Laatstelijk is hij per 1 februari 2001 benoemd tot bovenschools manager van verweerster. Appellant is thans voor onbepaalde tijd in dienst van verweerster in de functie van bovenschools manager met een werktijdfactor van 1,0790.

Tot in mei 2005 was binnen verweerster sprake van een tweehoofdig bovenschools management, gevormd door appellant en zijn collega. Hun onderlinge posities waren gelijkwaardig. Er was sprake van een portefeuilleverdeling, aldus dat zijn collega voornamelijk de portefeuille "financiën, huisvesting en onderwijs" beheerde en appellant voornamelijk de portefeuille "onderwijs en personeel".

Het bovenschools management ressorteerde rechtstreeks onder het vierhoofdig extern bestuur.

Bij brief van 17 mei 2005 bericht verweerster aan appellant als volgt:

Het uitgangspunt voor het bestuur om met gehele bovenschools management (BM) individueel in gesprek te gaan, was het feit dat het bestuur heeft geconstateerd, dat de beleidsontwikkeling binnen verweerster op het niveau van het bovenschools management al ruim twee jaar stilstaat.

Ook door onafhankelijke deskundigen, zoals de lumpsumadviseur, wordt dit feit onderkend. Dit gegeven baart het bestuur met name het afgelopen kalenderjaar 2004 zeer grote zorgen.

Na evaluatie komt het bestuur tot de volgende oorzaken waardoor de beleidsontwikkeling is gaan achterlopen c.q. niet tot stand is gekomen:

- de individuele mogelijkheden van de leden van het BM;
- de samenwerking tussen de leden van het BM;
- de geringe beleidsontwikkeling binnen het BM door te veel met operationele zaken bezig te zijn;
- de geringe ontwikkeling van de schoolleiders op het gebied van integraal schoolleiderschap, waardoor te veel operationeel werk bij het BM werd neergelegd.
- het feit dat het bestuur in de afgelopen jaren regelmatig de meest wezenlijke beleidszaken zelf ter hand heeft moeten nemen; te denken valt o.a. aan de ontwikkeling van integrale bouwzaken in Noord, de vernieuwde Missie/Visie, IPB-ontwikkeling en de aanpak van Lumpsum.

Het feit dat de beleidsontwikkeling niet tot ontplooiing is gekomen, is al eerder met het BM besproken. Vooral de beleidskalenders die hiervoor leidraad zouden moeten zijn, vertonen al jaren nauwelijks tot geen progressie. Zie de beleidskalenders van 2003, 2004 en 2005 die qua inhoud amper van elkaar verschillen en dus geen voortgang vertonen. Daarnaast is de slechte ontwikkeling van het bovenschools management ook steeds onderwerp geweest van de jaarlijks gehouden functioneringsgesprekken met de leden van het BM individueel.

Hoofdconstateringen in die functioneringsgesprekken waren steeds:

- geen / onvoldoende samenwerking tussen de beide leden van het BM;
- geen overleg over portefeuilleonderdelen;
- het advies aan {zijn collega}: "laat de kaas niet van je brood eten";
- het advies aan appellant: "opereer niet te solistisch" / de steeds weer terugkerende autonomiediscussie.

Gedurende het afgelopen kalenderjaar 2004 waren er regelmatig met appellant veel discussies in de bestuursvergaderingen en steeds vaker viel daarbij het woord "vertrouwen".

Problemen van het bestuur met appellant handelden voornamelijk over de wijze van informatie aanleveren die regelmatig tot onbegrijpelijke interpretatieverschillen hebben geleid en op den duur zelfs tot onoverbrugbare communicatieproblemen en dus verlies van vertrouwen. Ook bleek dat {zijn collega} in de bestuursvergaderingen van bepaalde informatie niet op de hoogte was. Deze ervaringen van het bestuur hebben ertoe geleid dat er aparte gesprekken gevoerd zijn met appellant en twee leden van het bestuur. Evenzo zijn er gesprekken geweest met het ander lid van het BM. In deze gesprekken werd door appellant o.a.

geuit dat "verweerster een buitengewoon slecht functionerend bestuur heeft", hetgeen het bestuur tot een vervolgesprek met hem noodzaakte.

Naar aanleiding van dit gesprek besloot het bestuur tot een formeel schrijven van het bestuur aan appellant met daarin twijfels omtrent het functioneren van hem en zijn noodzakelijk gewenste gedragsverandering.

Op basis van bovengenoemde ervaringen vond het bestuur het toch noodzakelijk om een onafhankelijk en objectief bureau in te schakelen om in deze situatie meer helderheid te verkrijgen. Daarom heeft het bestuur besloten contact op te nemen met adviesbureau ..... voor een uitgebreid assessment van de leden van het BM.

Het doel ervan was:

1. Om de ervaringen tussen appellant en het bestuur te laten toetsen door een deskundigenoordeel, welke dan als spiegel zou kunnen werken. Dit zou kunnen leiden óf tot een ontwikkeltraject óf tot het inzicht dat het gewenste ontwikkelpotentieel bij appellant niet aanwezig zou zijn.
2. Het complete BM in beeld brengen zodat de potentie van het totale BM in beeld zou komen.

Het resultaat van deze assessments is uitgebreid binnen het bestuur besproken en ook kortgesloten met ..... en vervolgens met de leden van het bovenschools management ieder afzonderlijk besproken.

Frappant was wel het gegeven dat {uw collega} wel zijn complete rapportage aan het bestuur ter beschikking stelde, terwijl appellant alleen de conclusies en aanbevelingen beschikbaar stelde.

Op basis van het voorgaande is het bestuur tot de volgende aanpak gekomen met daarbij een aantal besluiten.

1. Het bestuur gaat over tot het benoemen van een interim-manager.
2. Deze interim-manager krijgt de rol toebedeeld van Algemeen directeur.

De taakstelling van deze interim-directeur is:

- aanzet te geven tot strategische beleidsvorming.
- het zetten van de twee bovenschools managers in hun nieuwe rol.
- het betrekken van de schooldirecties in de organisatorische beweging.

Het doel van het totaal is te komen tot meer beleidsvoering, meer synergie en daarmee tot meer verweerster-identiteit.

3. Uw collega wordt in deze setting adjunct-directeur.
4. De Algemeen Directeur en de Adjunct-directeur vormen samen de directie van verweerster. Dit is de na te streven eindsituatie; tot die tijd is de interim-directeur de eindverantwoordelijke en is de heer Broos zijn plaatsvervanger als bovenschools manager .
5. Appellant behoudt de status van Bovenschools Manager, maar met de nadrukkelijke toevoeging van Personeel en Organisatie.
6. Deze situatie gaat formeel in op 19 mei 2005.
7. De schoolleiders worden op 19 mei a.s. hiervan door het bestuur op de hoogte gebracht.

Hieronder volgt een uiteenzetting op basis waarvan het bestuur tot de noodzakelijke aanpak met betrekking tot uw situatie heeft moeten besluiten. Deze zaken zijn gebaseerd op de gehouden functioneringsgesprekken, de individuele gesprekken en het afgenomen assessment door .....

Het bestuur komt tot de volgende constatering:

1. Het bestuur is van mening dat appellant niet kan functioneren op een zodanige wijze dat het bestuur de door haar beoogde positie als Raad van Toezicht kan innemen.
2. Appellant schiet in zijn attitude en zijn taakopvatting met betrekking tot het strategisch en beleidsvormend vermogen naar het oordeel van het bestuur tekort. Een uitzondering hierop vormt het technisch-inhoudelijke deel van zijn werk.
3. Appellant is naar het oordeel van het bestuur niet uit het juiste leiderschapshout gesneden. hij is teveel met status bezig en werkzaam vanuit een ivoren toren. Zie in dit verband ook het afgenomen assessment.
4. Appellant mist de noodzakelijke loyaliteit naar het bestuur.

Het totale streven van het bestuur is erop gericht om de organisatie van verweerster nieuw elan te geven. En dan zijn persoonlijke ambities ondergeschikt aan dit streven.

Concreet betekent de aanpak van het bestuur het volgende voor uw werkzaamheden:

1. U blijft bovenschools Manager, maar wel met de specifieke toevoeging van de portefeuille Personeel en Organisatie.
2. U valt NIET onder de directie van verweerster, maar u wordt bovenschools staf lid.
3. U bent in principe niet meer bij de bestuursvergaderingen aanwezig, tenzij op verzoek van bestuur / directie.
4. U wordt adviseur van de bovenschoolse directie van verweerster, van het bestuur en van de directies van de basisscholen m.b.t. personele en organisatorische aangelegenheden.
5. De directie van verweerster zal aangeven welke operationele zaken m.b.t. personele aangelegenheden door u dan wel door de directeuren zullen worden uitgevoerd.
6. U draagt zorg voor de ontwikkeling van personeelsinstrumenten en een samenhangend geheel ervan.
7. U hebt alléén nog die representatieve verplichtingen die samenhangen met de inhoud van uw portefeuille. En dat gebeurt altijd in overleg met de directie van verweerster.
8. U behoudt uw huidige salaris, maar dit wordt wel tevens uw maximumsalaris.

Met bovenstaande tracht het bestuur van verweerster duidelijk te maken dat zij de impasse waarin de organisatie van verweerster zich bevindt als zeer ernstig beschouwd en het haar taak is hierin verandering in aan te brengen. Met deze ingrepen meent zij zowel verantwoord richting individuele personeelsleden als richting het totale belang van verweerster te handelen.

Tevens hoopt het bestuur op een constructieve houding uwerzijds.

De organisatiewijziging had op dat moment niet de instemming van de zogenaamde gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), noch had het volgens de CAO voorgeschreven overleg met de vakbonden, het zogenaamd Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO), plaatsgevonden.

Appellant achtte de per saldo door verweerster aan hem opgelegde degradatie onjuist, zowel inhoudelijk als procedureel. Appellant was bovendien van mening dat die degradatie als ontoelaatbaar diffamerend moest worden aangemerkt. Appellant had er recht en belang bij om te worden hersteld in zijn functie. Dat belang was spoedeisend. Daartoe startte hij een kort geding procedure.

Het kortgeding, gehouden op 12 juli 2005, kon worden beëindigd na een tussen partijen bereikte schikking. Deze schikking luidt als volgt:

1. In de interim-periode, die naar verwachting zal duren tot en met november of december 2005, fungeert de heer K als algemeen directeur. Hij vormt in het interim-model dus de directie.
2. Behalve de algemeen directeur fungeren twee bovenschools managers, op basis van gelijkwaardigheid, te weten {uw collega} en appellant.
3. {uw collega} vervangt, voor de duur van het interim-model, de interim-directeur bij diens afwezigheid.
4. Voor wat betreft appellant is geen sprake van wijziging van functie, dus ook geen wijziging van opgebouwde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.
5. Appellant wordt hersteld in zijn vertegenwoordigende functies. Appellant en {zijn collega} zullen evenwel niet deelnemen aan vergaderingen voorzover die vergaderingen evident niet tot hun portefeuille behoren. De heren K, {uw collega} en appellant bespreken in goed overleg welke vergaderingen of overlegorganen evident niet tot de portefeuilles van {uw collega} en appellant behoren. Uitgangspunt is daarbij dat appellant de portefeuille Personeel, Organisatie en (gedeeltelijk) Onderwijs bekleedt, zoals voor 17 mei 2005 reeds het geval was. Indien zij gedrieën over de vertegenwoordiging van verweerster niet tot een eensluidend oordeel komen, beslist de interim-directeur daarover.
6. Het bestuur van verweerster communiceert intern en extern, aan dezelfde instanties als die op 19 mei 2005 zijn aangeschreven, over de interim-situatie, waarin één interim algemeen directeur (de heer K) fungeert en twee bovenschools managers, {uw collega} en appellant fungeren. In die interne en externe communicatie wordt daarmee de eerdere interne en externe communicatie van 19 mei 2005 gecorrigeerd.
7. Het thans lopende kort geding wordt ingetrokken.

In het vervolg van 2005 kreeg verweerster instemming van de GMR voor de organisatiewijziging. Uiteraard: zonder dat die organisatiewijziging aan persoonsnamen was gekoppeld. Verweerster voerde tevens DGO met de vakbonden. Dat DGO had betrekking op de personele gevolgen van de organisatiewijziging. Daarbij zijn de gevolgen voor de toenmalige directie in vaste dienst besproken. Dit heeft geleid tot de in de verslagen van de Algemene Onderwijsbond en de Onderwijsbond CNV als volgt geformuleerde voorwaarde:

(AOB): "3. Onder een geschikte functie (voor de aftredend algemeen directeur en de adjunct algemeen directeur) wordt verstaan een functie die door beide partijen wordt geaccepteerd' en mocht dit niet tot resultaat leiden voor een mogelijke oplossing binnen een afzienbare tijd dan dient er een DGO georganiseerd te worden om dit probleem te bespreken".

respectievelijk, (CNV):

"\* De betrokken personen krijgen een salaris en salarisuitzichtgarantie en er zal voor deze personen binnen de organisatie naar een geschikte functie gezocht worden. Een geschikte functie is een functie waar beide partijen zich in kunnen vinden. Mocht dit niet binnen afzienbare tijd tot een oplossing leiden, dan vindt er opnieuw DGO plaats omtrent de personele gevolgen van de reorganisatie."

In een brief van 22 november 2005 schreef appellant aan het bestuur van verweerster dat hij meende te mogen verwachten dat de nieuwe functie van adjunct-directeur aan hem zou worden aangeboden. Zorgvuldigheidshalve solliciteerde hij tevens naar die functie.

Voor een sollicitatiegesprek werd appellant niet uitgenodigd. Verweerster gaf appellant uiteindelijk op **23 december 2005** te kennen dat hij zeker niet voor de functie van adjunct-directeur in aanmerking zou komen. De inhoud van dit schrijven luidt als volgt:

Op 2 november 2005 is door de GMR de nieuwe organisatiestructuur, inclusief het nieuwe bestuurs- en directiestatuut, goedgekeurd en vervolgens door het bestuur definitief vastgesteld. Aansluitend is DGO gevoerd over de situatie van de bovenschools managers.

Bovenstaande impliceert dat de situatie van de nieuw te vormen Centrale Directie de start markeert van een volstrekt nieuwe periode binnen verweerster en dus expliciet losstaat van de situatie voorheen, waar sprake was van bovenschools managers. Dit feit wordt nadrukkelijk verduidelijkt doordat voor de nieuwe functies, zowel voor interne als voor externe personen een sollicitatieprocedure geldt.

Bovendien heeft het bestuur, op nadrukkelijke voorspraak van de BAC, het besluit genomen van een nadere invulling van de beide functies van de Centrale Directie. Zie in deze het besluitnummer 2005-25 van de besluitenlijst van verweerster. Deze besluiten zijn vervolgens verwerkt in de advertenties voor de beide functies van de Centrale Directie. Dat de advertentie u bekend is, blijkt overigens uit uw eigen toelichting in de brief.

Bovenstaande toelichting maakt hopelijk voor u duidelijk dat de in uw brief van 22 november uitgesproken verwachting, dat de functie van adjunct directeur u door het bestuur aangeboden zou moeten worden niet aan de orde is.

Op 12 januari 2006 vindt er een gesprek plaats tussen appellant en verweerster. De van belang zijnde passages uit het door verweerster opgesteld (niet door appellant goedgekeurd) verslag luiden als volgt.

Per mail heeft appellant gevraagd om een gesprek met het bestuur en daarin heeft hij twee agendapunten voorgesteld: Wat zijn de voornemens van het bestuur met mij?

Is het bestuur bereid om, bij een blijvend geschil, de hulp van een mediator in te roepen?

Het bestuur wil wel vooruitblikken, maar wel met behoud van de bevindingen uit het verleden. (Zie de aan appellant toegestuurde beoordeling)

De heer C deelt aan appellant mede dat hij twee brieven heeft ontvangen:

- Een brief van de BAC waarin wordt medegedeeld dat hij niet is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek voor de functie van adjunct-directeur
- een brief waarmee hij zijn beoordeling heeft ontvangen.

Derhalve zijn de functies voor de Centrale Directie ( CD) hier niet aan de orde.

Dan is de volgende vraag: wat nu?

Bij de DGO-onderhandelingen is vastgelegd dat het bestuur werkgelegenheid garandeert.

We zijn dus op zoek naar een baan die geschikt is en past bij de capaciteiten van appellant, zoals het bestuur die inschat.

Er doet zich concreet een gelegenheid voor, want er is een vacature voor een directeursfunctie en wel op basisschool De C.

Dit is naar de mening van het bestuur een geschikte en passende functie.

Dit biedt perspectief voor appellant en voor verweerster.

Het bestuur deelt verder mede dat de aanbidding van deze directeursfunctie een formeel aanbod is van het bestuur aan appellant.

In het kader van zijn beoordeling is appellant niet geschikt voor de nieuwe functies binnen de CD.

Hij is bovendien niet opgeroepen voor een sollicitatiegesprek door de BAC voor de functie van algemeen adjunct-directeur en hij heeft niet gesolliciteerd op de functie van Algemeen Directeur.

Op het schriftelijke verzoek van appellant om in de functie van algemeen adjunct-directeur geplaatst te worden heeft het bestuur negatief geantwoord.

Het bestuur heeft beargumenteerd waarom dit verzoek door haar niet kan worden gehonoreerd in haar brief van 23-12-2005.

Het Bovenschools Management verdwijnt en daar voor in de plaats komen 2 nieuwe functies die hiërarchisch zijn en inhoudelijk anders.

Appellant wordt gevraagd wat hij vindt van het formeel aanbod van het bestuur.

"Dit aanbod zal ik niet accepteren" aldus appellant, daar "dit onvoldoende aansluit aan mijn mogelijkheden, mijn opleiding en mijn ambitie".

Hem wordt vervolgens gevraagd hoe zijn toekomst er dan moet uitzien bij verweerster.

Appellant antwoordt: "Het moet een functie zijn die passend is en vergelijkbaar met mijn huidige functie".

Het bestuur is van mening dat appellant aan zijn plafond zit hetgeen geleid heeft tot een stilstand van de ontwikkeling van verweerster.

De directeursfunctie op basisschool De C is, aldus het bestuur, een geschikte, passende functie.

Appellant blijft de mening toegedaan dat dit geen passend aanbod is en weigert opnieuw het aanbod van het bestuur .

Appellant deelt mede dat hij vanaf mei heeft gestreden voor behoud van zijn functie en hij wil een goede oplossing.

Desnoods moet het bestuur maar een functie voor appellant creëren en dat eist appellant dan ook.

Dit laatste kan en zal het bestuur niet doen. De nieuwe organisatie laat daar ook geen ruimte voor. Het zou volstrekt onlogisch zijn om 'n oude situatie die aanleiding is geweest voor de reorganisatie in de nieuwe situatie onder te brengen. Er is een passend alternatief.

Appellant blijft bij zijn eis dat hij een vergelijkbare functie krijgt en het bestuur deelt hem mede dat die er niet is en ook niet gecreëerd zal worden.

Appellant komt verder met het voorstel hem in het RDDF te plaatsen maar gezien de DGO-onderhandelingen is dit een gepasseerd station en dat weet appellant zeer goed.

Het bestuur vraagt appellant nu te gaan meedenken in reële oplossingen en hij niet moet gaan vragen wat er niet is.

Appellant geeft aan dat hij bij een blijvend geschil graag mediation wil.

Het bestuur geeft aan dat er naar haar mening nu geen geschil is, daar zij invulling aan het DGO-overleg geeft.

Waarvoor dan een mediator?

Appellant krijgt geen functie binnen de nieuwe CD en conform DGO is het bestuur verplicht om werk voor appellant te zoeken binnen de nieuwe structuur en daarbij is momenteel de functie van directeur op basisschool De C beschikbaar.

Het bestuur is verder van mening appellant er een geschil van maakt omdat hij irreële verwachtingen heeft en daar zijn verdere toekomst aan koppelt. Het getuigt niet van realiteitszin.

Het bestuur spreekt het volgende met appellant af:

- Hij krijgt bovengenoemd aanbod schriftelijk toegestuurd.
- Hij zal hier op reageren naar het bestuur middels afwijzing zoals in dit gesprek meerdere malen is verwoord door appellant.
- Bestuur doet waar nodig en toepasselijk voorstel voor mediator
- Appellant komt niet op kantoor en is gelegitimeerd afwezig.
- Appellant en het bestuur committeren zich op voorhand aan de procedurele aanpak van de mediator indien die wordt benoemd.

Bij de eerste drie genoemde punten wordt op deze volgorde gewerkt.

Zolang er geen helderheid in deze kwestie is zal appellant niet op kantoor verschijnen.

Dit lijkt het bestuur niet verstandig en zij vraagt appellant afstand te nemen van hetgeen hij hier heeft gedaan.

De organisatie gaat namelijk door in de nieuwe structuur. Daarin wordt appellant niet geplaatst en dan is het niet wenselijk dat er iemand ( tijdelijk) blijft werken vanuit een oude inmiddels vervallen functie.

Aan appellant werd bij brief van 13 januari 2006 formeel de alternatieve betrekking aangeboden van directeur van één van de scholen ressorterend onder verweerster.

**Op 25 januari 2006** schrijft verweerster aan appellant ondermeer het volgende:

Aan appellant is een passende en geschikte functie aangeboden en hij zou zich allereerst omtrent acceptatie of afwijzing van dat aanbod schriftelijk uitlaten. Dit heeft hij tot op heden nog niet gedaan.

Inmiddels is ook de nieuwe organisatiestructuur met ingang van 23 januari 2006 ingevoerd. De functies van bovenschools managers zijn vervallen.

Voor het bestuur bestaat de verplichting appellant een passende functie aan te bieden. Dit hebben wij naar onze stellige overtuiging op 12 januari jl. ook gedaan. Het antwoord van appellant daaromtrent voldeed niet aan de met hem gemaakte afspraken. Hij zou zich uitlaten omtrent aanvaarding of afwijzing van die functie, maar in zijn brief aan ons d.d. 17 januari 2006 doet hij geen van beide.

Uit de uitgangspunten personele implementatie reorganisatie 2005/2006 ten aanzien van het bovenschools management vloeit echter voort dat indien aan appellant een andere functie wordt aangeboden en hij deze niet wenst te aanvaarden, een nieuw DGO moet worden gehouden. Indien appellant derhalve onverhoopt zou besluiten om de functie van directeur van basisschool de C niet te aanvaarden, is het houden van een DGO voorgeschreven. Dat zal in dat geval dan ook door ons worden georganiseerd.

Hervatting van de werkzaamheden door appellant op dit moment ligt niet voor de hand en ook omtrent zijn afwezigheid zijn momenteel afspraken gemaakt. Ik verwijs u naar het verslag van de bijeenkomst van 12 januari 2006.

Ook wij hopen uiteraard te komen tot een snelle en goede oplossing. Deze is naar onze mening gelegen in aanvaarding door appellant van de door het bestuur aangeboden passende functie van directeur op basisschool De C.

### **3. Het standpunt van appellant**

Appellant stelt beroep in tegen beslissingen van verweerster van 23 december 2005 en 25 januari 2006 als boven weergegeven.

Gelet op de inhoud en strekking zijn beide beslissingen naar de mening van appelland, zeker in combinatie gezien, tevens aan te merken als een disciplinaire maatregel, dan wel schorsing, dan wel een beslissing tot het direct of indirect onthouden van promotie, dan wel een beslissing tot vermindering of opheffing van de betrekking van cliënt zonder RDDF-traject, een en ander als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor het primair onderwijs. Appellant stelt daarmee gerechtigd te zijn om bij de Commissie beroep tegen die beslissingen aan te tekenen.

Verweerster gaf er na de bereikte schikking op overduidelijke manier blijk van dat de agenda jegens appelland precies dezelfde bleef. Deze was kennelijk:

- a. In plaats van een directie met twee gelijkwaardige "bovenschoolse managers" moest er een hiërarchische directie komen, gevormd door een algemeen directeur en een adjunct-directeur;
- b. Voor de nieuwe functie van algemeen directeur zou een andere persoon dan appelland of diens collega worden aangezocht;
- c. De nieuwe functie van adjunct-directeur was bedoeld voor zijn collega, hoewel deze later bij verweerster in dienst getreden dan appelland;
- d. Appellant zou hoe dan ook niet voor de nieuwe directiefuncties in aanmerking komen;
- e. Na alsnog invoering van de beoogde organisatiewijziging, na de voorgeschreven instemming van de GMR en na het eveneens voorgeschreven DGO, zou appelland wederom uit zijn tot 17 mei 2005 bestaande functie taken worden ontheven.

Dat ondanks het gevoerde kort geding en de daarna bereikte schikking van geen enkele positieve wijziging in de houding van verweerster tegenover appelland sprake was, bleek al snel. Waar verweerster meende dat te kunnen, werd appelland zoveel mogelijk geïsoleerd en zo weinig mogelijk daadwerkelijk hersteld in zijn voorheen geldende functie.

Appellant is van mening dat de door GMR en DGO geaccordeerde nieuwe functies van algemeen directeur en adjunct-directeur, in ieder geval de functie van adjunct-directeur, inwisselbaar is met zijn oude functie. De vroegere twee gelijkwaardige managementfuncties worden immers vervangen door twee nieuwe directiefuncties boven en onder elkaar, zodat de nieuwe functie van adjunct-directeur nooit méér kan inhouden dan de voorheen geldende hoogste directiefunctie, die van bovenschools manager.

Appellant is van mening dat hij op deze wijze niet (opnieuw) uit zijn taken en functie mag worden ontheven. Hij is nu een soort "outcast" geworden. Dat is niet alleen als een diffamerende maatregel aan te merken, maar heeft bovendien een vernietigende uitwerking op zijn positie binnen verweerster, zijn positie binnen alle overlegorganen waarin hij deelnam, zijn gevoel voor eigenwaarde en zijn overige gemoedstoestand, en zijn positie op de arbeidsmarkt.

Op grond van het bovenstaande verzoekt appelland de Commissie tot het oordeel te komen dat verweerster als werkgever van appelland inhoudelijk en/of procedureel ten onrechte, althans onjuist, een beslissing heeft genomen tot ontslag, althans opheffing van zijn functie, althans inhoudelijke degradatie, althans tot ontheffing uit zijn taken, althans tot weigering aan hem tot indienstreding in de inwisselbare functie van adjunct-directeur.

Verder verzoekt appelland de Commissie tot het oordeel te komen dat verweerster evenzeer inhoudelijk en/of procedureel ten onrechte, althans onjuist, een beslissing heeft genomen tot weigering aan appelland om zijn taken nog langer uit te oefenen, of op zijn werkplek te verschijnen. Appellant verzoekt de Commissie om het beroep daarom gegrond te achten en verweerster te veroordelen om aan appelland door middel van een ongedaanmaking van die maatregelen te herstellen in zijn positie conform de akte van benoeming en de organisatie-indeling van vóór 17 mei 2005, waar nodig door appelland de positie te verschaffen van adjunct-directeur in het nieuwe organisatiemodel, met herstel in zijn portefeuille zoals hij die als bovenschools manager beheerde en alles wat daarbij behoort.

### **4. Het verweer**

Het beroep van appelland is niet-ontvankelijk.

Het beroep wordt door appelland ingesteld tegen de brieven van verweerster van 23 december 2005 en 25 januari 2006. De vraag is dan ook allereerst of de brieven gezien kunnen worden als een mededeling van een besluit in de zin van de CAO, waartegen beroep bij de Commissie openstaat.

Het beroep bij uw Commissie wordt opengesteld in artikel I 1 van de CAO Primair Onderwijs. Beroep kan worden ingesteld tegen een door de werkgever genomen besluit dat (voor zover hier van belang) een disciplinaire maatregel, een schorsing, het direct of indirect onthouden van promotie of het verminderen van de omvang van de betrekking inhoudt.

Appellant is van oordeel dat de door hem in het beroepschrift aangehaalde brieven besluiten zijn zoals bedoeld in art. I 1 van de CAO. Verweerster kan zich hier niet mee verenigen. Allereerst is van belang welk effect beide brieven nu eigenlijk hebben.

De brief van verweerster van 23 december 2005 is geschreven in antwoord op het e-mailbericht van appellant van 22 november 2005 en zijn brief van 19 december 2005. In deze correspondentie spreekt appellant de verwachting uit dat de baan van adjunct-directeur in de nieuwe organisatiestructuur hem aangeboden zal worden, omdat hij vindt dat deze nieuwe functie min of meer uitwisselbaar is met zijn functie van bovenschools manager. Dit is overigens niet zo. In het beroepschrift wordt aangegeven dat deze brief daarmee de kennelijke strekking, of althans de uitwerking heeft, van een ontslag, of althans een inhoudelijke degradatie van appellant uit zijn functie van bovenschools manager. De brief van 23 december 2005 van verweerster heeft nu juist dit effect niet. In de brief wordt aangegeven dat de nieuwe organisatiestructuur, die is goedgekeurd door de GMR, met zich meebrengt dat er sprake is van een volstrekt nieuwe periode binnen verweerster. Er was een mogelijkheid tot het solliciteren op twee nieuwe functies, zowel voor interne als externe personen. Het was overigens al langere tijd duidelijk, ook voor appellant, dat de wijziging van de organisatiestructuur zou leiden tot een sollicitatieprocedure voor de twee nieuwe functies. Appellant is immers (mede) auteur van de notitie "Verweerster organisatie bovenschools niveau" die aan de reorganisatie ten grondslag ligt. Daarmee heeft de brief echter nog niet het effect zoals dat in het beroepschrift beschreven wordt. De brief van 23 december 2005 dient slechts gezien te worden als een verduidelijking door verweerster naar aanleiding van een vraag van appellant. In de brief van 23 december 2005 wordt door verweerster slechts antwoord gegeven op deze vraag, zonder dat daar het effect van een disciplinaire maatregel, schorsing, het direct of indirect onthouden van promotie of het verminderen van de omvang van de betrekking aan wordt verbonden.

De brief van Verweerster van 25 januari 2006 heeft volgens het beroepschrift de strekking van een weigering tot het laten terugkeren van appellant in zijn taken en zijn werkplek. Aangezien op deze datum de reorganisatie al was doorgevoerd, was er geen mogelijkheid, noch aanleiding om appellant toe te laten tot "zijn werkplek" en "zijn taken", aangezien de functie van bovenschools manager op dat moment al was komen te vervallen. Op dat moment was inmiddels ook al duidelijk dat appellant niet benoemd zou gaan worden tot algemeen directeur of adjunct-directeur, waardoor het ook feitelijk geen zin had om appellant toe te laten tot zijn (vroegere) werkplek. Zijn functie was immers vervallen. Overigens zijn in een bespreking van 12 januari 2006 afspraken gemaakt met appellant met betrekking tot zijn werkhervatting, waarbij hem een passende, andere functie met behoud van salaris is aangeboden.

De brieven waartegen door appellant in beroep wordt gegaan veranderen als zodanig niets in de rechtspositie van appellant. Die wordt mede bepaald door het besluit tot reorganisatie, wat overigens evenmin een individueel tot appellant gericht besluit is en waartegen daarom evenmin beroep door appellant zou kunnen worden ingesteld. De brieven waartegen geappelleerd wordt, geven slechts een feitelijk antwoord op de vragen van appellant, een antwoord dat hem in beide gevallen overigens al bekend zou moeten zijn geweest, gezien zijn betrokkenheid met en kennis van het traject van reorganisatie bij verweerster.

De brieven kunnen dus niet gezien worden als besluiten zoals bedoeld in art. I 1 van de CAO.

## **5. Het oordeel van de Commissie**

De Commissie dient niet alleen na daartoe gevoerd verweer van verweerster maar ook ambtshalve te beoordelen of appellant in zijn beroep bij de Commissie kan worden ontvangen. Appellant kan beroep instellen tegen te zijnen aanzien genomen besluiten van verweerster als opgesomd in artikel 243 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC en artikel I1 van de CAO-PO.

Zoals appellant zelf aanvoert heeft hij ter oplossing van mogelijke ontvankelijkheidsproblemen een breed spectrum aangereikt.

Op de eerste plaats acht appellant als beroepsgrond aanwezig: ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hij acht zich immers ontslagen uit zijn functie van bovenschools manager. Hierbij ziet appellant er aan voorbij dat met ontslag als beroepsgrond bedoeld wordt ontslag uit de arbeidsrelatie. Het gaat om het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

In dit geval is hiervan geen sprake. De arbeidsrelatie tussen appellant en verweerster blijft doorlopen. Wel is de functie van bovenschools manager in het kader van de reorganisatie vervallen en dus kan appellant deze functie niet meer uitoefenen, doch dit is geen ontslag als beroepsgrond.

Op de tweede plaats acht appellant het een beroepsgrond dat verweerster te zijnen aanzien geen beslissing heeft genomen door wel zijn functie op te heffen zonder een rddf-traject te volgen. Beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing van het instellingsbestuur ten aanzien van een personeelslid op basis waarvan op termijn opheffing van zijn betrekking kan plaatsvinden (rechtspositiebesluit) of wel de beslissing van de werkgever ten aanzien van de werknemer om diens functie in het rddf van de formatie te plaatsen (cao). De functie van appellant als bovenschools manager is niet in het rddf van het formatieplan geplaatst. Appellant vindt dit kennelijk ten onrechte. Tegen het niet nemen van een besluit is echter geen beroep bij de Commissie mogelijk. Bovendien is een rddf-aanzegging een aankondiging dat over een jaar mogelijk ontslag te verwachten is. Dit schept dan voor werkgever en werknemer verplichtingen. Verweerster is thans niet voornemens appellant op termijn ontslag aan te zeggen. Er sprake is van een geheel volgens de regels verlopen reorganisatie besluit met baangarantie, zodat bij de opheffing van deze functies geheel volgens de daartoe geldende regels is gehandeld en rddf plaatsing, vanwege de baangarantie, niet aan de orde is. Verweerster heeft appellant een andere functie aangeboden. Appellant heeft zich nog niet uitgelaten over het al dan niet aanvaarden van deze aangeboden functie. Een rddf-aanzegging ligt dan ook niet in de rede.

Op de derde plaats acht appellant als beroepsgrond aanwezig het direct of indirect onthouden van promotie. Verweerster acht immers appellant niet in aanmerking te komen voor de functie van adjunct-directeur. Bovendien acht appellant de aangeboden functie in feite een degradatie. Ook hierin kan de Commissie appellant niet volgen. De stelling van appellant is toch dat de functie van adjunct-directeur zoals deze na de reorganisatie is ontstaan inwisselbaar is met zijn oude functie. Nu hij niet in een gelijkwaardige functie wordt benoemd is dan ook geen sprake van het onthouden van promotie. Tegen een besluit tot degradatie, voorzover daar al sprake van zou zijn, is geen beroep mogelijk.

Op de vierde plaats acht appellant als beroepsgrond aanwezig een schorsing kennelijk als ordemaatregel. Verweerster zou een beslissing hebben genomen tot weigering aan appellant zijn taken nog langer uit te oefenen of op zijn werkplek te verschijnen. Gezien de gegeven toelichting bedoelt appellant daarbij dat hij zijn werkzaamheden als bovenschools manager wil verrichten op de werkplek waar hij deze werkzaamheden voorheen verrichtte. Van een schorsing in deze zin is materialiter geen sprake. Na uitvoering van de reorganisatie is de functie van bovenschools manager vervallen. Een terugkeer naar de oude plek is dan ook niet mogelijk. Feitelijk kan appellant dat werk niet meer verrichten. Verweerster heeft appellant een andere functie aangeboden. Deze kan appellant dadelijk invullen. Het is appellant zelf die geen keuze heeft gemaakt.

De conclusie moet derhalve luiden, dat geen van de in het Rechtspositiebesluit en CAO-PO genoemde beroepsgronden aanwezig is, zodat appellant in zijn beroep niet-ontvankelijk is.

Voorts overweegt de Commissie dat appellant ook in het gevorderde niet-ontvankelijk is. Appellant vordert veroordeling van verweerster hem de positie te verschaffen van adjunct-directeur met herstel van zijn portefeuille zoals hij die als bovenschools manager beheerde. Een dergelijke veroordeling kan en mag de Commissie niet uitspreken.

## **6. De beslissing**

De Commissie voornoemd,

rechtdoende:

verklaart appellant niet-ontvankelijk in zijn verzoek c.q. vordering.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 16 maart 2006 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, mr. H.P.H. van Griensven, mr. Th. M. Dorn en mr. G.M.J. Prick, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.