

## 1. Het verloop van de procedure

Bij beroepschrift met bijlage, ingekomen 21 maart 2006, komt appelland formeel in beroep bij deze Commissie tegen het bestuursbesluit tot zijn onvrijwillige overplaatsing, hem meegedeeld bij schrijven van 20 februari 2006.

Op 23 maart 2006 komt het aanvullende beroepschrift met bijlagen in.

Bij schrijven van 1 mei 2006 zendt verweerster haar verweerschrift met bijlagen in.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 19 mei 2006 alwaar zijn verschenen:

appelland in persoon bijgestaan door zijn gemachtigde;

verweerster in de personen van de heer ....., algemeen directeur, en mevrouw ....., adjunct-directeur, bijgestaan door haar gemachtigde.

Partijen hebben de zaak nader mondeling toegelicht, de gemachtigden 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 instellingsbesturenorganisatie verhinderd was aanwezig te zijn, zal het lid jongste in leeftijd van de leden gekozen door de vakorganisatie zich bij de beraadslaging van stemming onthouden.

## 2. De vaststaande feiten

Appelland is sinds augustus 1972 in dienst van (de rechtsvoorgangers van) verweerster. Hij is al die tijd werkzaam geweest aan de basisschool 't B in de functie van groepsleerkracht. Tot 2001 heeft hij een full time betrekking gehad, vanaf 1 augustus 2001 heeft hij een betrekking met WTF 0,8817. In oktober 2004 is appelland geconfronteerd met klachten/verwijten van enkele collega's over zijn functioneren en in het bijzonder over het feit dat de communicatie tussen hem en de rest van het team moeizaam zou zijn.

Geconfronteerd met de opvattingen van enkele collega's en de in zijn ogen volstrekt onterechte beschuldigingen wordt het appelland na 32 jaar allemaal te veel en voelde hij zich genoodzaakt op 2 december 2004 zich ziek te melden. Hij is nog steeds met ziekteverlof.

Naar aanleiding van de rapportage van de Arbo-arts over de situatie van appelland vindt er op 10 januari 2005 een gesprek plaats tussen appelland en de personeelsfunctionaris van verweerster. Een verslag van dit gesprek is als bijlage 2 bij het verzoekschrift gevoegd. Dit door appelland niet ondertekend verslag houdt ondermeer het volgende in.

De personeelsfunctionaris heeft op 30-11-2004 een gesprek gehad met appelland. Daarbij geeft hij de volgende zaken aan:

- hij heeft last van de huidige omgangsvormen van zijn collega's;
- hij is zich er van bewust dat hij zichzelf beschermt tegen een aantal (2 of 3) collega's;
- hij geeft aan dat hij het lastig vindt zich kwetsbaar op te stellen;
- hij staat open voor externe ondersteuning.

Uit de rapportage van de bedrijfsarts komen de volgende zaken naar voren:

- werkgever en werknemer moeten komen tot duidelijke probleemdefinitie en inventarisatie van oplossingsmogelijkheden;
- appelland zal moeten leren omgaan met emoties die vrij komen bij de gerezen situatie;

Appelland en de personeelsfunctionaris bespreken de adviezen van de bedrijfsarts. Daarbij stellen ze het volgende vast.

- appelland is bereid te werken aan zijn persoonlijke effectiviteit, voorwaarde is daarbij dat de nieuwe stijl tot uiting komt in zijn omgeving. (omgeving moet ook veranderen, in vergelijking met huidige situatie 't B);
- bij het opstellen van de begeleiding nemen we de doelstelling mee dat appelland de laatste fase van zijn carrière gelukkig kan invullen.

De personeelsfunctionaris is voornemens de waarnemend directeur te betrekken voor het formuleren van de probleemstelling. Het lijkt appelland beter om bij het formuleren van de probleemstelling een extern iemand te betrekken. Uiteindelijk spreekt de personeelsfunctionaris af dat hij het formuleren van de probleemstelling gaat afstemmen met de algemeen directeur.

Appelland geeft tot slot aan dat hij bereid is zich volledig in te zetten voor een bevredigende afloop.

Afspraken:

- De personeelsfunctionaris neemt contact op met de bedrijfsarts met als doel contact te leggen met de begeleider en een afspraak voor een intakegesprek af te stemmen;
- Hij bespreekt de formulering van de probleemstelling met algemeen directeur;
- Hij maakt een verslag in tweevoud en stuurt dit naar appelland voor ondertekening.

Op 24 januari 2005 heeft appelland een gesprek met de psycholoog van de ARBO-Unie. Deze rapporteert verweerster daarna als volgt.

Op 24 januari heb ik een intakegesprek gehad met appelland. Doel van dit gesprek was inventariseren van de problematiek en kijken of betrokkene open staat voor begeleiding en wat hierin doelen zouden kunnen zijn.

Volgens betrokkene zijn er verschillende problemen:

- de cultuur van de school. Daarin is geen open communicatie en wordt er veel over elkaar verteld.
- een aantal collega's zijn erg negatief over hem.

Betrokkene geeft zelf aan dat, volgens hem, zijn functioneren goed is. Het belangrijkste criterium is daarin de waardering van ouders en leerlingen. Zijn grootste angst is dat hij daar naar 33 jaar weg moet. Dit roept veel spanning bij betrokkene op. Heeft ook het idee dat ze hem "aan het isoleren zijn". Heeft het gevoel snel terug te willen (en moeten). Nu hoor je de ouders nog, direct verstomd dat en dan??

Betrokkene heeft van een aantal collega's gehoord dat hij niet kan samenwerken. Dit snapt hij niet helemaal. Hij geeft aan dat als ze iets vragen, hij daarvoor altijd klaar staat. Hij realiseert zich wel dat hij krachtig en rechtlijnig kan overkomen. Hij weet goed wat hij wil en doet het graag op zijn manier. Zegt wel open te staan voor ideeën van anderen. Hij ziet zichzelf verder als emotioneel persoon. Ziet ook dat hij hierin kan leren. Zich inleven, verplaatsen in anderen is niet zijn sterkste kant en ook het zaken met tact brengen zou kunnen verbeteren. Ook communicatie is voor hem een aandachtspunt. Betrokkene heeft op dit moment allerlei spanningsklachten. Hij wil graag snel duidelijkheid. Deze situatie vreet aan hem. Hij is gemotiveerd om mee te werken aan een begeleidingstraject.

Doel van de begeleiding is:

- Klachten reductie.
- Verbeteren van zijn copingvaardigheden. Daarin zal met name aandacht besteed worden aan de samenwerking met collega's.
- Communicatie, inleven in anderen en met tact iets zeggen zijn hierin belangrijke onderwerpen.
- Reïntegratie.

Ik heb met appellant afgesproken dat ik een voorstel doe voor begeleiding en dat als dit accoord is ik hem uit zal nodigen voor een vervolgesprek.

Op 2 februari 2005 wordt in het kader van de Wet verbetering poortwachter door de ARBO Unie in overleg met werkgever en werknemer een probleemanalyse opgesteld. In die probleemanalyse wordt aangegeven dat het uitgangspunt in de verdere begeleiding gericht zal zijn op hervatting van het eigen werk in de eigen functie. Als advies aan verweerster wordt het volgende gegeven: Het lijkt aangewezen om de zojuist gestarte begeleiding door de psycholoog voort te zetten, en te bekijken op welke wijze de door betrokkene als communicatieproblemen gekenschetste zaken binnen de werkomgeving adequaat kunnen worden aangepakt. Een succesvolle terugkeer zal mede afhankelijk zijn van de bereidheid van alle betrokkenen om de communicatie te verbeteren. Het lijkt aangewezen dat een onafhankelijk persoon die buiten deze situatie staat deze taak uitvoert.

Op 19 februari 2005 schrijft de medezeggenschapsraad van 't B aan verweerster het volgende:

De gebeurtenissen in groep 7 hebben in onze school veel stof doen opwaaien. Inmiddels is het de leden van de MR duidelijk dat er een conflictsituatie op de school bestaat die tenminste één leerkracht het werken belemmert, maar mogelijk meer medewerkers in hun functioneren hindert.

De MR maakt in deze graag gebruik van haar adviesrecht. Wij adviseren u een externe conflictbemiddelaar in te schakelen om het conflict binnen de school bespreekbaar te maken en te bepalen of en hoe een oplossing in deze gevonden kan worden. Daarnaast zou wellicht een deskundige op het gebied van teamontwikkeling een positieve rol kunnen spelen.

Wij hopen van harte dat een uitweg uit de huidige situatie wordt gevonden. Ook vragen we u ons te informeren over de wijze waarop u van plan bent deze problematiek aan te pakken.

Het mede door appellant ondertekende verslag van 21 februari 2005 van het gesprek tussen appellant enerzijds en de algemeen directeur en de personeelsfunctionaris anderzijds houdt onder mee het volgende in:

De algemeen directeur geeft aan dat hij een gesprek heeft gehad met het team van basisschool 't B en met de ouders van groep 7 naar aanleiding van een brief van ouders. De Algemeen Directeur en Personeelsfunctionaris gaat het vooral om de reactie die het blijkbaar teweeg bracht en het feit dat teamleden behoorlijk onder de indruk waren van de handtekeningactie van ouders en de reacties kinderen.

Appellant geeft aan dat hij niet op de hoogte was van de handtekeningactie. Hij is zich niet bewust van het effect op anderen. Zowel de algemeen directeur als de personeelsfunctionaris signaleren dat appellant regelmatig problemen heeft in de communicatie met teamleden of directie. Dit blijkt namelijk ook uit gegevens van zijn personeelsdossier. Beide hebben de indruk dat zijn wijze van communicatie onvermogen bij de ander teweeg brengt. (de ander "klapt" als het ware dicht).

Appellant vraagt aan de algemeen directeur wat er volgens hem nu nodig is. Hierop komt interne mobiliteit ter sprake. De algemeen directeur geeft het advies aan appellant om eens goed na te denken of een overstap naar een ander werkplek binnen de stichting. Dat zou appellant de gelegenheid bieden een nieuwe start te maken in een frisse omgeving. De werkgever zal dit proces zorgvuldig begeleiden. Appellant schrikt hiervan en geeft aan dat hij direct "beren op de weg" ziet.

De personeelsfunctionaris geeft aan dat overplaatsing in de CAO is geregeld en dat de werkgever dit in principe overlegt met de werknemer. In sommige situaties kan de werkgever dit zonder instemming van de medewerker.

In het reïntegratieverslag (plan van aanpak) vermeldt verweerster het volgende:

De werkgever heeft een andere visie dan de arbodienst omdat het functioneren op de eigen school onderdeel uitmaakt van de situatie. De werkgever vindt het verstandiger dat appellant een overstap naar een andere school serieus overweegt.

Op 25 februari 2005 schrijft de personeelsfunctionaris van verweerster aan de Arbo Unie onder meer het volgende:

Op 22 februari hebben de algemeen directeur en ondergetekende een gesprek gehad met appellant. Tijdens dit gesprek hebben we o.a. gesproken over het beeld dat de werkgever heeft bij de ontstane situatie op basisschool 't B. Dit beeld wijkt enigszins af van de visie van de Arbo-dienst.

Bij de beeldvorming heeft de werkgever gebruik gemaakt van informatie die de algemeen directeur heeft verkregen tijdens gesprekken met teamleden op 't B. Daarnaast heeft de personeelsfunctionaris het dossier van appellant bestudeerd en de verkregen informatie maakt ook onderdeel uit van de beeldvorming. Het huidige beeld is niet nieuw en heeft ook met het functioneren van appellant te maken.

Om te komen tot een uiteindelijke oplossing heeft de werkgever het overstappen naar een andere school binnen de eigen organisatie bespreekbaar gemaakt. De werkgever kijkt bij een uiteindelijke oplossing naar een juiste balans tussen het welzijn van appellant en de continuïteit van de schoolorganisatie bij 't B.

Appellant laat dit idee de komende dagen op zich inwerken. Als het uiteindelijke reïntegratiedoel dan is vastgesteld gaan we in overleg met de psycholoog. De werkgever is het eens met de Arbo-dienst over de begeleiding van een psycholoog.

Op 15 maart 2005 vindt een vervolg gesprek plaats tussen appellant en de personeelsfunctionaris.

Appellant wordt daarbij vergezeld door zijn gemachtigde. Het daarvan opgemaakte verslag houdt ondermeer het volgende in:

De personeelsfunctionaris vraagt of appellant wil reageren op de inhoud van het laatste gesprek. Hij kan dat niet op emotionele gronden en wil zijn gemachtigde, die appellant vertegenwoordigt, graag het woord geven.

De gemachtigde geeft aan dat voor hem dit gesprek een informeel karakter zal hebben en dat hij het "speelveld" graag wil vaststellen. Hiervoor stelt hij een aantal vragen aan de personeelsfunctionaris.

Daarna stellen de aanwezigen het volgende vast:

- appellant kan volgens de werkgever niet meer terugkeren naar zijn huidige school 't B;
- een oplossing voor de huidige situatie is eventueel te vinden in vrijwillige of gedwongen overplaatsing van de werknemer naar een ander school bij de werkgever;
- een oplossing voor de huidige situatie is eventueel te vinden buiten de werkgever.

De gemachtigde geeft aan dat appellant een behoorlijke tijd nodig heeft om de vastgestelde informatie te verwerken.

**In de medezeggenschapsraad vergadering van 24 maart 2005 doet de directie van 't B als volgt verslag:**

Het bestuur schetst het arbeidsverleden van appellant, waarin het een patroon beschrijft waarbij een periode van problemen werd gevolgd door een periode van betrekkelijke rust, waarna opnieuw problemen ontstaan, waarna weer goed gefunctioneerd wordt. Elke keer aan het einde van het schooljaar verliep de samenwerking moeizaam.

In 1992 is een extern bureau geweest dat onderzoek heeft gedaan naar het functioneren van het team en het team heeft begeleid. Zij heeft geadviseerd appellant op een andere werkplek te plaatsen. Appellant heeft toen een paar maanden succesvol op het O gewerkt, maar wilde weer graag terug.

In 1996 is de Arbo-Unie-zuid ingeschakeld. Ook van daaruit kwam het advies om een andere werkplek te zoeken. Daarna is het toch een tijd weer goed gegaan. Laatste jaren toch problemen: appellant houdt zich niet aan afspraken binnen het team en creëert een onveilige werksituatie binnen het team. Het wordt appellant verweten dat hij zich negatief heeft uitgelaten over collega's. Hij is hier de afgelopen jaren in o.a. functioneringsgesprekken op aangesproken, het bestuur heeft nl. een beleid van jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het bestuur wil het advies van de ARBO-arts opvolgen om appellant op een andere school te plaatsen. Het verbaast het bestuur dat appellant aan de oudergeleding van de MR te kennen heeft gegeven op 't B te willen terugkeren, in gesprekken met het bestuur heeft hij constructief meegedacht over andere mogelijkheden.

Geconcludeerd wordt dat alle betrokken partijen zich op dit moment verliezer voelen, hoewel daarop verschillende visies kunnen bestaan.

**Op 4 april 2005 schrijft de Arbo Unie aan verweerster het volgende:**

Als onderdeel van de verzuimbegeleiding sprak ik op 04-04-2005 met uw medewerker. Op basis hiervan kan ik u het volgende melden:

Appellant geeft aan dat hij in toenemende mate kampt met psychische klachten. Gronden hiervoor ziet hij in de situatie waarin hij verkeert. Met name ervaart hij een nagenoeg volledige gebrek aan contacten met zijn directe werkomgeving en collega's. Dit voelt aan als uitermate beschadigend, met name ook omdat werken en wonen hier zo dicht bijeen liggen, zowel letterlijk als in de sociale contacten. Appellant en zijn echtgenote bezochten mijn spreekuur met het verzoek om psychologische begeleiding met als doel het herstel van enige mate van persoonlijk evenwicht. Ik denk dat dit nu aangewezen is.

**Op 12 april 2005 schrijft de oudergeleding van de medezeggenschapsraad aan verweerster ondermeer het volgende:**

Als oudergeleding van de MR hebben we na ons gesprek van 24 maart jl. besloten om het daarin besprokene even te laten bezinken. Vandaag is de oudergeleding van de MR opnieuw bijeengekomen. Daarbij zijn we gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat we nog steeds grote moeite hebben met de wijze waarop de naar uw oordeel "onhoudbare situatie" binnen het team van 't B heeft kunnen ontstaan en de door u gekozen uitweg uit deze situatie.

Er is veel over appellant gezegd, zonder dat hij zich heeft kunnen verweren dan wel informatie heeft kunnen bevestigen; Het zal u duidelijk zijn dat wij nog met veel vraagtekens zitten. We verzoeken u daarom ons inzage te verstrekken in de genoemde adviesrapporten ('92 en '96). Tenslotte kunnen wij niet anders concluderen dan dat gezien alle vraagtekens wij nog steeds ons advies t.a. v. een bemiddelingspoging onder externe begeleiding (mediation) handhaven.

**Op 18 mei 2005 e-mailt de personeelsfunctionaris van verweerster aan de arts van de Arbo Unie als volgt:**

In de laatste beoordeling geef je het advies de psychologische begeleiding in te zetten i.v.m. de psychische klachten van appellant. Daar is nog geen actie op ingezet omdat we met appellant in eerdere contacten hebben afgesproken dat we deze hulp pas in zouden zetten als de oplossingsrichting meer bekend zou zijn. We worden door zijn vertegenwoordiger van de vakbond op jouw advies gewezen en aangespoord er gevolg aan te geven. Dal is voor ons totaal geen probleem. Dus hierbij de vraag dit proces weer op te starten. Bij het formuleren van de probleemstelling en de inzet van mw. Dijkers blijf ik graag betrokken.

**Op 7 juli 2005 schrijft de interim-directeur van 's B aan verweerster als volgt:**

Vanaf de meivakantie ben ik als interim-directeur aan de slag gegaan op "'t B".

De start heb ik gelegd in gesprekken met het team en de individuele teamleden om zo een beeld te vormen van de problemen, de mogelijkheden en de wensen van mensen.

Na een eerste kennismakingsronde met gesprekken met individuele teamleden, zijn de volgende punten opvallend naar voren gekomen aangaande de situatie rondom de persoon van appellant.

Opvallend kwam uit de gesprekken naar voren de gevoelens van angst van diverse teamleden voor de persoon. Met name zijn optreden heeft dit opgeroepen. Hij gaf sommigen mensen het gevoel ondergeschikt te zijn aan zijn persoon. Hij was de goede onderwijzer in deze school en de rest rotzooie maar wat aan. Dit roept aversie op. Tegelijkertijd was hij verbaal zo sterk dat mensen discussie hierover meden. Dit was ook te wijten aan het feit dat hij erg boos kon reageren. Samenwerken met appellant was schier onmogelijk vanwege bovenstaande en daarbij werd aangevuld dat hij zijn afspraken niet nakwam. Spullen van leerkrachten werden niet serieus behandeld en bij niet passend in zijn beeld verwijderd, zonder ruggespraak. Dit heeft ertoe geleid dat ik de bestuursstappen onderschrijf dat er van een terugkeer van appellant in dit team geen sprake kan zijn.

Naar buiten toe gaf hij telkenmale het beeld weg een goed, zo niet de beste en de meest creatieve leerkracht te zijn. Daarbij ondersteunde hij op alle manieren deze beeldvorming. Bijvoorbeeld kwam hij terug van ziekte om Sinterklaas te verwelkomen en deze viering met de microfoon voor te gaan. Daarna melde hij zich weer ziek. (dec. 2004). Na mijn gesprekken met ouders (hij was de beste leerkracht van deze school, alle kinderen uit zijn klas waren daar het best op zijn plaats) en leerkrachten (zie boven) komt bij mij toch sterk het beeld boven dat Martin een einzelganger is en geen teamplayer. Dit is in dit team niet meer acceptabel.

Uit de gesprekken met het team blijkt ook dat dit al veellanger gespeeld heeft. Dit heeft er toe geleid, dat appelland als persoon niet meer acceptabel is in het team. Overplaatsing naar een andere school en begeleiding on the job is mijn advies in deze aan het bestuur.

Bij schrijven van 20 februari 2006 deelt het bestuur van verweerster aan appelland het besluit tot zijn onvrijwillige overplaatsing mede. De inhoud van dit schrijven luidt als volgt:

Hierbij delen wij u mede dat het bestuur van ..... besloten heeft u per 15 maart 2006 over te plaatsen naar basisschool De K. De overplaatsing is gebaseerd op artikel C16 lid twee, onder b van de CAO PO 2002-2004 waarbij sprake is van een conflictsituatie en overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen. De overplaatsing geschiedt in uw huidige functie van leraar en voor de huidige werktijdfactor van 0,8817 (incl. Bapo).

In de afweging hebben we rekening gehouden met uw belangen:

De werkgever heeft bewust gekozen voor een school die pas sinds kort deel uit maakt van het bestuur. Daarmee is de kans dat u met "een schone lei" kunt beginnen grotendeels gewaarborgd.

In december 2004 geeft de bedrijfsarts aan dat u een confrontatie met de groep liever vermijdt. Wij beseffen dat, ook nu nog, het samenwerken met uw collega's voor u lastig zal zijn en willen u dan ook beschermen door een andere werkomgeving te organiseren.

U geeft in een gesprek op 10 januari 2005 met de personeelsfunctionaris aan, dat u last heeft van de huidige omgangsvormen van uw collega's. Daarnaast beseft u dat u zichzelf bewust afschermt tegen een aantal collega's. Wij willen ook hier rekening mee houden. Een terugkeer naar de eigen school zal anders zeer veel energie van u vragen.

Uw persoonlijke ontwikkeling heeft een grotere kans van slagen in een andere omgeving dan de huidige school 't B. (zie verslag van 10 januari 2005)

U hebt aangegeven dat u zichzelf onterecht slachtoffer voelt als u wordt overgeplaatst.

U bent van mening dat de werkgever ook "aan de slag" moet met collega's op basisschool 't B.

Het bestuur heeft bij de besluitvorming de wederzijdse belangen afgewogen en de volgende belangen voor de werkgever meegenomen:

Op aanwijzing van de bedrijfsarts in december 2004, heeft de personeelsfunctionaris de situatie nader onderzocht. De personeelsfunctionaris heeft de algemeen directeur betrokken bij het onderzoek. Uit dit onderzoek blijkt dat de relatie met uw collega's op 't B zodanig is vertroebeld dat er sprake is van een conflictsituatie. Er is sprake van onvoldoende vertrouwen voor herstel van goede werkverhoudingen. Handhaving van deze werkplek is daardoor onverantwoord.

Uit het onderzoek komt de indruk naar voren dat uw wijze van communicatie, onvermogen teweeg brengt. (de ander "klapt" als het ware dicht) Dit is met u besproken op 21 februari 2005. Wij zijn van mening dat de werkgever u hierbij kan begeleiden. Echter achten wij de kans op succes groter op een andere school.

In het kader van de continuïteit van de school verplaatst de werkgever u, en niet de betrokken collega's. Het overplaatsen van één leraar is voor de voortgang op school minder ingrijpend dan de overplaatsing van een groter aantal leraren.

Als resultaat van de vorengenoemde belangenafweging is het bestuur van oordeel dat de redenen om tot overplaatsing over te gaan, zwaarder wegen dan de bezwaren die u daartegen heeft. De overplaatsing is geen beantwoording van een schuldvraag en moet zo niet worden opgevat. Het bestuur is bereid dit desgewenst uit te leggen aan alle betrokkenen.

Tijdens het gesprek op 20 december 2005 heeft het bestuur vastgesteld dat u over de voorwaarden van de overplaatsing niet wil meepraten.

### 3. Het oordeel van de Commissie

Artikel C16 CAO-PO is ten deze van toepassing. Dit artikel luidt voor zover van belang als volgt:

2 De werkgever kan de werknemer zonder zijn instemming overplaatsen:

b. ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen;

4 De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer. Eventuele afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

5 Indien de werknemer na het overleg genoemd in lid 4 niet instemt met de overplaatsing en/of de voorwaarden waaronder de overplaatsing zal geschieden, en de werkgever desalniettemin besluit tot overplaatsing, geeft de werkgever in zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werkgever en die van de werknemer tegen elkaar heeft afgewogen.

Ter zitting waren partijen het er over eens dat er gesproken kan worden van een conflictsituatie.

Is overplaatsing dan noodzakelijk om tot werkbare verhoudingen te komen?

De term "noodzakelijk" impliceert naar het oordeel van de commissie dat eerst naar andere mogelijkheden omgezien moet worden en deze uitgeprobeerd moeten worden alvorens vastgesteld kan worden dat er van noodzakelijkheid sprake kan zijn.

Uit de vaststaande feiten en hetgeen partijen verder schriftelijk en mondeling hebben aangevoerd blijkt dat het gaat om een conflict tussen de docenten aan de basisschool 't B.

Het is de Commissie niet duidelijk geworden dat deze conflictsituatie in zoverre gaande mate te wijzen is aan appelland dat het noodzakelijk is dat hij wordt overgeplaatst om aan deze situatie een einde te maken. Een onderzoek naar de kern van het conflict heeft naar het oordeel van de Commissie niet plaatsgevonden. Dit dient toch in te houden een onderzoek naar het functioneren van alle teamleden met elkaar, in het bijzonder bij die teamleden die zeggen niet te kunnen samenwerken met appelland. Bij dit onderzoek dient ook rekening gehouden te worden met persoonlijke omstandigheden en belangen. Niet gebleken is dat verweerster enige belangenafweging heeft gemaakt. Er is naar het oordeel van de Commissie eenzijdig geluisterd naar die docenten die zeggen moeite te hebben met de omgang met appelland. Daarbij is geen enkele aandacht besteed aan de persoonlijke belangen van appelland, die 33 jaar aan deze basisschool als docent verbonden is en woont in de buurt waarin deze basisschool is gelegen.

Voorbij is gegaan door verweerster aan het advies van de Arbo-dienst om te trachten te komen tot een reïntegratie van appelland op zijn oude werkplek.

Ook de leden van de MR en in het bijzonder de oudergeleding daarvan hebben duidelijk aangegeven dat bemiddeling (mediation) gewenst is. Verweerster is ook daaraan zonder motivering voorbij gegaan. De ouders hebben daarop hun lidmaatschap van de MRT opgezegd.

Naar het oordeel van de Commissie heeft verweerster zich onvoldoende ingespannen om eerst tot een oplossing van het conflict binnen het docentenkorps van de basisschool 't B te komen. Daarom is het beroep van appellant gegrond.

Dit oordeel houdt niet in dat, nadat verweerster wel een deugdelijk en toetsbaar onderzoek heeft gedaan en oplossingsmogelijkheden in haar beschouwingen heeft betrokken, appellant nimmer meer overgeplaatst zou kunnen worden. Het resultaat van dit onderzoek zou wel eens kunnen zijn dat het noodzakelijk is appellant over te plaatsen om tot werkbare verhoudingen te komen. Aan appellant is dit laatste ter zitting voorgehouden.

#### **4. De beslissing**

De Commissie voornoemd,

rechtdoende:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 19 mei 2006 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, mr. H.P.H. van Griensven, F.A.J. van Moorsel en mr. G.M.J. Prick, leden, in tegenwoordigheid van mr. H.P.G. van Eupen, secretaris.