

## Overplaatsing

### 1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift, bij de commissie ingekomen op 26 juli 2010, is appellante in beroep gekomen van een besluit van verweerster van 20 juli 2010 tot plaatsing van appellante boven de formatie. Bij brief van 30 augustus 2010, bij de commissie ingekomen op 31 augustus 2010, heeft appellante nadere gronden van haar beroep aangevoerd en heeft zij bovendien een beroepschrift ingediend tegen een besluit van verweerster van 29 juli 2010 betreffende plaatsing in de zogeheten .....-pool.

Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties in het geding gebracht.

Op 5 november 2010 zijn de beroepen ten overstaan van de commissie te Eindhoven mondeling behandeld. Appellante was in persoon aanwezig, bijgestaan door haar gemachtigde. Namens verweerster waren aanwezig de heer ....., directeur van de school en de heer ....., consulent HRM, bijgestaan door de gemachtigde.

### 2. De feiten

Appellante is sedert 36 jaar werkzaam aan basisschool ..... te ....., thans geheten ..... Op 22 april 2010 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen appellante en de directeur van de school. Dit was een combinatie van een POP-gesprek en een mobiliteitsgesprek. In het van dit gesprek door de directeur opgemaakte verslag heeft de directeur onder het hoofdstuk POP als ontwikkelpunten vermeld groepsoverstijgend werken en meer gebruik maken van het tussenlokaal. Bij het onderdeel formatie/boventaligheid wordt vermeld dat aan appellante wordt medegedeeld dat zij voor het schooljaar 2010/2011 boven de formatie wordt geplaatst. Als reden hiervan worden schoolorganisatorische redenen genoemd. Verder wordt vermeld dat er in het schooljaar 2010/2011 een cluster 1-2-3 komt, zoals past binnen de visie van de school in het schoolplan 2008-2011. De keuze om appellante hierin niet te plaatsen wordt gebaseerd op de volgende argumenten:

- Appellante toont weinig zichtbare toepassing van onderwijsvernieuwingen. Vooral de intensieve samenwerking met de leerkracht(en) van groep 2 en 3 is nauwelijks waargenomen. Ook is er weinig gebruik gemaakt van het aanpalende lege groepslokaal.
- Appellante heeft tijdens de diverse gesprekken laten blijken dat zij weinig heil ziet in een cluster 1-2-3.
- Appellante werkt het liefst volgens haar stramien, zij is weinig flexibel hierin.
- Appellante maakt geen of beperkt gebruik van groepsoverstijgende faciliteiten.
- Appellante werkt het liefst autonoom.
- Appellante heeft weinig overleg met haar duo-partner.
- Appellante houdt vast aan oude rollen en patronen.

Aan appellante is bij die gelegenheid kenbaar gemaakt dat zij niet in dit cluster wordt geplaatst omdat binnen de organisatie andere leerkrachten met beter passende kwalificaties, behorende bij het onderwijskundig concept van de school aanwezig zijn.

Op 20 mei 2010 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, waarbij ook aanwezig was de HRM-consulent van de school en de gemachtigde van appellante. In dit gesprek zijn de bezwaren van appellante tegen de (motivering van) de beslissing om haar boventalig te verklaren aan de orde geweest. Vervolgens is er een gesprek geweest op 29 juni 2010, waarbij gesproken is over de afweging van de belangen van appellante en de school die bij de besluitvorming een rol speelden.

In juni 2010 is aan de medezeggenschapsraad een schoolbegroting voorgelegd die een financieel tekort liet zien, met de vraag om ten aanzien van de begroting, inclusief meerjarenraming, positief te adviseren en bovendien is aan de MR gevraagd in te stemmen met het voornemen om de samenstelling van de schoolformatie vast te stellen in die zin dat de personele bezetting aan

basisschool ..... af zou nemen met 1,3 fte in totaal, waarvan 1,1 fte voor de formatie leerkrachten.

Daarbij heeft, blijkens een na de zitting van de commissie desgevraagd aan de commissie gezonden bewijsstuk, de MR de gevraagde instemming verleend.

Verweerster heeft, op de voet van hoofdstuk 10 van de CAO PO gekozen voor de regeling werkgelegenheidsbeleid. Dat betekent dat er geen afvloeiingsregeling van toepassing is en dat voor de werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, zoals appellante, een werkgelegenheidsgarantie geldt.

Appellante heeft een bestuursaanstelling.

Vervolgens is bij brief van 20 juli 2010 het bestreden besluit aan appellante medegedeeld en dit besluit hield in dat zij werd aangemerkt als personeel boven de formatie van de school (abusievelijk, maar zonder gevolgen, heeft verweerster hierbij een verkeerde naam van de school gebruikt) en tevens werd medegedeeld dat appellante met ingang van 1 augustus 2010 boventallig werd verklaard en werd geplaatst in de .....-pool, een vervangingspool. Bij brief van 29 juli 2010 heeft verweerster (onder meer) nog aan appellante medegedeeld dat op het moment dat er in een week minder vervangingswerkzaamheden beschikbaar zijn dan de omvang in de vervangingspool, appellante werkzaam zou zijn aan de basisschool Het Avontuur, met als bijlage een uitwerking van de regeling van de .....-pool.

### **3. De standpunten van partijen**

Appellante voert het volgende aan.

Appellante heeft niet de noodzaak bestreden tot het nemen van maatregelen door ..... Als een school structureel terecht komt in een nijpende financiële situatie is het zaak om maatregelen te nemen teneinde kosten en opbrengsten in evenwicht te brengen. Het gaat om de wijze waarop de leiding van de school met haar en de besluitvorming is omgegaan.

Appellante betwist in de eerste plaats dat het besluit genomen is met instemming van de MR, nu namens de MR wel handtekeningen zijn geplaatst maar instemming c.q. advies ontbreekt. Daarmee komt de basis aan de besluitvorming te ontvallen en is van een formatietekort dan ook geen sprake.

Uit een oogpunt van zorgvuldigheid dient de mededeling van de boventalligheid te worden voorafgegaan door een besluit van de MR. Dat is niet gebeurd.

De gepresenteerde cijfers zijn op z'n minst onduidelijk.

Volgens appellante is niet voldaan aan de eis dat de directeur uiterlijk op 1 mei de gemandateerde HRM-manager schriftelijk verzoekt om een aangewezen persoon boven de formatie te plaatsen. Er is niet gehandeld conform de procedure aanwijzen personeel boven de formatie. Appellante werd pas op 20 juli 2010 in kennis gesteld van een besluit om haar boven de formatie te plaatsen. Pas op 29 juli 2010, terwijl zij op vakantie is, wordt meegedeeld wat dit voor haar in concreto betekent.

Appellante heeft kritiek op de door verweerster gehanteerde belangenafweging. Er is niet ingegaan op haar argumenten. Als gevolg van de boventalligheid-verklaring is appellante ernstig overspannen geraakt. Tenslotte stelt appellante dat niet is aangetoond dat, conform de voorgeschreven procedure aanwijzen personeel boven de formatie, aan alle personeelsleden de vraag is voorgelegd of zij aan vrijwillige overplaatsing willen meewerken.

Verweerster stelt daar het volgende tegenover.

Uit de begroting blijkt dat de basisschool ..... een aanzienlijk financieel tekort heeft in 2009-2010, hetgeen verweerster aanleiding heeft gegeven in te grijpen, aldus dat de formatie wordt verminderd, waardoor in 2010-2011 de begroting weer in evenwicht is. De besluiten genomen ten opzichte van appellante zijn het rechtstreeks gevolg hiervan.

Artikel 10.6 lid 2 onder a van de CAO PO maakt een overplaatsing mogelijk in het geval er aan een school een formatietekort is. Dat geval doet zich hier voor. Er is voldaan aan het vereiste van artikel 10.6 lid 4 CAO PO dat de werkgever die het voornemen heeft de werknemer over te plaatsen in overleg treedt met de werknemer. Dit overleg heeft in ruime mate plaatsgevonden. Volgens artikel 10.6 lid 5 van de CAO PO geeft de werkgever in het overplaatsingsbesluit aan op welke wijze hij de belangen van de werkgever en die van de werknemer tegen elkaar heeft afgewogen. Dat is gebeurd bij brief van 20 juli 2010, mede door de verwijzing naar de notitie van de directeur van verweerster van 7 juli 2010. De reactie van appellante heeft niet tot een afwijkend besluit geleid.

Verweerster heeft zich ook gehouden aan de interne procedureregels. Verweerster is begonnen met een onderzoek of er personen waren die vrijwillig voor mobiliteit in aanmerking wilden komen.

Waar appellante stelt dat op 22 april 2010 haar functioneren op diverse onderdelen als onvoldoende werd aangemerkt, is dit een interpretatie van appellante. In het verslag van de directeur over die bespreking komt het woord onvoldoende niet voor.

Het werkgelegenheidsbeleid brengt mee dat in beginsel geen ontslag plaatsvindt maar daar staat tegenover dat de werkgever, om die werkgelegenheid te kunnen handhaven, de mogelijkheid moet hebben een werknemer te plaatsen in andere werkzaamheden wanneer dat nodig is. Daarmee is niet in strijd dat appellante vooralsnog op haar eigen school benoemd is gebleven.

Per 1 januari 2009 is een van de leerkrachten van basisschool ..... vertrokken en is een boventallige leerkracht, die op ..... vervangingswerkzaamheden verrichtte, aan de school benoemd. Dit heeft geen invloed gehad op het proces van begroting en nieuwe boventaligheid.

#### **4. De overwegingen**

##### **a. Ten aanzien van de ontvankelijkheid**

De commissie overweegt in de eerste plaats dat het beroep tegen het besluit van 29 juli 2010 niet-ontvankelijk is, nu dit besluit, na het besluit van 20 juli 2010, geen relevante zelfstandige betekenis meer heeft.

Ten aanzien van de ontvankelijkheid van het beroep tegen het besluit van 20 juli 2010 overweegt de commissie het volgende.

Ingevolge artikel 12.1 lid 1 aanhef en sub i is de commissie bevoegd te oordelen over een overplaatsing in het kader van de bestuursbenoeming. Dit houdt in dat de commissie allereerst zal hebben te hebben beoordelen of in dit geval van een besluit tot overplaatsing, althans van een daarmee gelijk te stellen besluit, sprake is.

Ingevolge artikel 10.6, eerste lid van de CAO PO houdt overplaatsing in het plaatsen van een werknemer naar een andere instelling van de werkgever. De vraag is of plaatsing in een vervangingspool, waarbij de werknemer nog steeds verbonden en in beginsel ook (deels) werkzaam blijft aan de "thuischool" een overplaatsing is in de zin van de CAO PO danwel of hier sprake is van een besluit dat daarmee moet worden gelijkgesteld.

De commissie oordeelt dat het onderhavige besluit moet worden aangemerkt als danwel moet worden gelijkgesteld met een overplaatsingsbesluit, nu het naar aard en gevolgen moet worden gelijkgesteld met een besluit tot overplaatsing naar een andere instelling.

Dit beroep is daarom ontvankelijk.

b. ten aanzien van de inhoud van het besluit en de wijze waarop dit tot stand is gekomen.

Voor de commissie staat voldoende vast dat er op de basisschool ..... een zodanig tekort was dat inkrimping van de formatie van het onderwijspersoneel in de door verweerster aangegeven omvang van 1,2 fte noodzakelijk was. Het door appellante ter zitting naar voren gebrachte verschil in de cijfers die de personeelslasten aanduiden is vervolgens door verweerster voldoende toegelicht door de verklaring dat in het hogere bedrag ook de huur van personeel is begrepen.

Voorts is de commissie van oordeel dat de plaatsgevonden hebbende belangenafweging niet kan leiden tot het oordeel dat appellante niet voor boventalligheid en overplaatsing in aanmerking kwam.

De commissie tekent daarbij wel aan dat het voor appellante grievend is geweest om ter rechtvaardiging van de keuze van appellante onnodig kwalificaties te gebruiken die eerder, in het functioneringsgesprek, niet aan de orde waren en die zij als diskwalificerend kon en mocht opvatten. Dat neemt niet weg dat verweerster van mening mocht en kon zijn dat anderen meer dan appellante geschikt waren om in de nieuwe constellatie werkzaam te zijn.

Wat betreft de wijze van totstandkoming overweegt de commissie dat via de alsnog overgelegde verklaring voldoende is aangetoond dat instemming c.q. positief advies door de MR is verleend.

Nu appellante haar stelling dat niet is gevraagd of anderen vrijwillig wilden worden overgeplaatst niet nader heeft geconcretiseerd en verweerster dit bezwaar betwist, zal de commissie ook dit bezwaar niet honoreren.

Dat andere formele bezwaren, vooral betrekking hebbende op de termijn waarbinnen diverse formaliteiten hadden moeten plaatsvinden niet zijn nageleefd, kan niet leiden tot gegrondverklaring van het beroep. Appellante heeft bij deze bezwaren onvoldoende belang, nu zij voldoende tijdig op de hoogte is gesteld van (het voornemen tot) de onderhavige besluitvorming en de criteria die daarbij zijn gehanteerd zijn in de belangenafweging voldoende toegelicht. Er is geen verplichting om een algemeen beleid voor de overplaatsing vast te stellen, zoals appellante stelt.

De gang van zaken, tenslotte, rondom het benoemen van een collega in vaste dienst per 1 januari 2009 heeft, zoals voldoende is komen vast te staan, geen invloed gehad op het proces van begroten en nieuwe boventalligheid.

Op bovenstaande gronden zal wordt beslist als volgt.

## **5. De beslissing**

De commissie voornoemd,

verklaart het beroep tegen het besluit van 29 juli 2010 niet-ontvankelijk en het beroep tegen het besluit van 20 juli 2010 ongegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 5 november 2010 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. G.J.M. Prick, mr. L.A.S. Boersen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen als secretaris.

In verband met de oververtegenwoordiging van de leden, gekozen door de besturenorganisaties, heeft mr. Prick zich, overeenkomstig artikel 251, vierde lid van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC, van stemming onthouden.