

## Overplaatsing

### 1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 21 mei 2012, op dezelfde datum per fax bij de commissie ingekomen, is appellante in beroep gekomen van de beslissing van verweerster van 12 april 2012, strekkende tot overplaatsing van appellante. Bij aanvullend beroepschrift van 7 juni 2012 heeft appellante nadere gronden van haar beroep aangevoerd. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties overgelegd. Bij brief van 21 augustus 2012 heeft appellante een aantal nadere producties, waaronder schriftelijke verklaringen, doen overleggen. Op 24 augustus 2012 is de zaak ten overstaan van de commissie te Eindhoven mondeling behandeld. Appellante is ter zitting verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde. Verweerster was aanwezig, vertegenwoordigd door ....., lid algemene directie en ....., directeur, bijgestaan door verweersters gemachtigde.

De overlegging van de producties bij brief van 21 augustus 2012 is te laat geschied in strijd met het Reglement van de commissie. Nu verweerster tegen deze overlegging bezwaar heeft gemaakt, appellante ter zitting niet aannemelijk heeft kunnen maken dat het haar niet mogelijk is geweest de stukken eerder over te leggen en verweerster door het laattijdige overleggen in haar verdediging zou worden geschaad, zal de commissie deze stukken buiten beschouwing laten.

### 2. De feiten

Appellante is 37 jaar geleden in dienst gekomen van verweerster. Zij is steeds als lerares werkzaam geweest op basisschool .....te .....met een werktijdfactor 1. Haar taken bestonden (onder meer) uit het ondersteunen van andere leerkrachten en lesgeven, dit laatste ter vervanging van andere leerkrachten. Sedert ongeveer 35 jaar is aan dezelfde school ook haar echtgenoot verbonden als leerkracht. Vanaf 2004 was hij als adjunct-directeur van de school haar leidinggevende. In 2010 kwam er een tweede adjunct-directeur, die de leidinggevende van appellante werd. In 2010 ontstonden problemen tussen de nieuwe leidinggevende adjunct-directeur en appellante, met name over de opdrachten van de leidinggevende aan appellante tot het inzetten van appellante als vervangster van collega's. De nieuwe leidinggevende voelde zich in dat conflict gehinderd door de echtgenoot van appellante.

Op 1 en 3 februari 2011 is tussen de directeur van de school en appellante gesproken over de uitkomst van een ARBO-scan. In het kader van de ARBO-scan hadden collega's van appellante de mogelijkheid zich uit te laten over het functioneren van, onder meer, haar echtgenoot als adjunct-directeur van de school en enkelen daarvan gaven te kennen dat zij zich niet veilig voelden om hun mening te geven in een situatie waarin appellante en haar echtgenoot deel uit maakten van de ARBO-commissie. In een schriftelijk verslag van een gesprek over de ARBO-scan d.d. 22 december 2010 worden hierover opmerkingen gemaakt en voorbeelden genoemd. Een van de aanbevelingen in dat verslag luidde dat er beleid gemaakt moet worden omtrent partners op de werkvloer, veiligheid en communicatie en gedrag van leidinggevend. De directeur van de school heeft hierover met de betrokken adjunct-directeuren, waaronder de echtgenoot van appellant en appellante gesprekken gevoerd op 1 en 3 februari 2011. Naar aanleiding van het gesprek op 3 februari 2011 heeft appellante zich (tijdelijk) teruggetrokken uit de ARBO-commissie. In de periode daarna hebben zich nog enkele problemen voorgedaan tussen appellante en haar leidinggevende over de inzet van appellante als vervangster waarbij, naar de mening van de directeur en de betrokken adjunct-directeur, de echtelijke relatie van appellante wederom een rol speelde.

In een gesprek met appellante op 15 april 2011 heeft de directeur van verweerster te kennen gegeven dat hij haar wilde overplaatsen naar een andere school van verweerster, hetgeen bij e-mail van 18 april 2011 aan de collega's van appellante kenbaar is gemaakt. Op 21 april 2011 is een vervolggesprek gehouden. Er volgde een ziektemelding van appellante. In juni 2011 hebben twee gesprekken plaatsgevonden met appellante en verder op 7 juli 2011, op 11 juli 2011, op 5 oktober 2011, op 2 november 2011, op 21 november 2011 en op 26 januari 2012, de laatste vier gesprekken in aanwezigheid van de advocaat van appellante. Al deze gesprekken hebben niet geleid tot een overeenstemming. Het bestreden overplaatsingsbesluit is genomen op 12 april 2012. Ingevolge dit besluit is appellante vanaf mei 2012 werkzaam op een andere school van verweerster. Daaraan voorafgaande was in februari 2012 de direct leidinggevende van appellante reeds overgegaan naar een andere school, waar een vacature was ontstaan.

### 3. De standpunten van partijen

Appellante legt het volgende aan het beroep ten grondslag.

Na een dienstverband van 37 jaar, waarbij vaststaat dat zij goed heeft gefunctioneerd, heeft zij op 18 april 2011 te horen gekregen dat zij niet meer welkom was op ..... en zou worden overgeplaatst. Vanaf die tijd verkeert zij in onzekerheid. Appellante heeft nooit duidelijkheid verkregen. Na 18 april 2011 wist zij niet waar zij moest werken en kreeg ernstige spanningsklachten. Enige grondslag voor de overplaatsing was en is er niet. Eerst na 18 april 2011 is verweerster gaan spreken over een zogenaamde driehoeksverhouding. Nergens blijkt, dat een ARBO-scan dit zou hebben aangetoond. Niet is aan appellante uitgelegd wat daarmee wordt bedoeld.

De genoemde voorbeelden hebben geen betrekking op het functioneren van appellante. Zij functioneert, zoals ook verweerster erkent, uitstekend. Het vermeende voortrekken door de echtgenoot van appellante valt haar niet te verwijten. Er is geen oplossing gezocht, terwijl de gestelde problemen zich daar prima voor hadden geleend. Verweerster motiveert niet waarom juist appellant degene is die moet vertrekken. Verder heeft de leidinggevende van appellante, nog voordat het formele besluit was genomen, de school verlaten. De gestelde grondslag bestond derhalve niet meer ten tijde van het formele besluit. Verweerster draait de zaak om door te suggereren dat er sprake is van een conflictsituatie als bedoeld in de CAO. Deze situatie is immers veroorzaakt door (het voornemen tot) de overplaatsing.

Verweerster stelt daar het navolgende tegenover.

Verweerster wijst erop dat het overplaatsingsbesluit geen disciplinaire maatregel betreft, doch een ordemaatregel. Het functioneren van appellante staat niet ter discussie. Om tot werkbare verhoudingen te komen was een overplaatsing van appellante de enige oplossing. In de gesprekken met appellante op 1 en 3 februari 2011 naar aanleiding van de uitkomst van de ARBO-scan in december 2010 is met appellante besproken dat een aantal medewerkers de neerslag van de partnerrelatie van appellante op het werk als onwenselijk beschouwden en dat dit zelfs had geleid tot gevoelens van onveiligheid. Daarvoor zijn diverse voorbeelden genoemd, zoals vastgelegd in een overgelegd gespreksverslag. Appellante heeft in de gesprekken aangegeven dat zij zich in het geheel niet kon vinden in de uitkomst en ook niet in de voorbeelden maar heeft in het gesprek van 3 februari 2011 toegezegd dat zij aan een en ander aandacht zou schenken. Toen kort daarna zich wederom een aantal incidenten voordeed, kon verweerster niet anders dan concluderen dat er een onwerkbaar situatie was ontstaan en is in een gesprek van 15 april 2011 het voornemen tot overplaatsing aan appellante kenbaar gemaakt. De gesprekken daarna en ook correspondentie tussen partijen hebben niet tot enige oplossing geleid, zodat tenslotte het bestreden besluit is genomen.

### 4. De motivering

Verweerster heeft de overplaatsing gebaseerd op artikel 10.6. lid 2, aanhef en sub b van de CAO luidende: *“De werkgever kan de werknemer zonder zijn instemming overplaatsen ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen.”*

De commissie stelt voorop dat in het algemeen privérelaties in het werk als onwenselijk moeten worden aangemerkt, omdat dit een risico met zich brengt van (schijn van) verstrengeling van zakelijke en privébelangen. Dit geldt eens te meer als de een de direct leidinggevende van de ander is, zoals hier een aantal jaren het geval is geweest. Het lag dan ook voor de hand dat verweerster aan deze situatie een einde heeft gemaakt toen er in 2010 een uitbreiding kwam in de vorm van een tweede adjunct-directeur, door deze in de plaats van de echtgenoot van appellante tot haar leidinggevende aan te stellen. In deze, zoals gezegd onwenselijk geachte situatie zijn er gezagsproblemen ontstaan tussen appellante en haar direct leidinggevende die niet op zichzelf staand waren. In de ogen van de leidinggevende van appellante maar ook volgens het beeld dat diverse collega's blijkens het overgelegde verslag naar aanleiding van de ARBO-scan daarvan hadden, was het probleem niet beperkt tot de samenwerking tussen de beide adjunct-directeuren. Er waren immers signalen uit de ARBO-commissie dat relaties op de werkvloer als onwenselijk werden ervaren, waarbij voorbeelden werden genoemd die op de relatie tussen appellante en haar echtgenoot betrekking hadden.

In verband met een en ander heeft de directie van verweerster met (onder andere) appellante gesproken op 1 en 3 februari 2011. Toen er weer enkele strubbelingen ontstonden tussen appellante en haar leidinggevende was dit voor verweerster reden om over te gaan tot overplaatsing van appellante.

De commissie is van oordeel dat verweerster in redelijkheid tot dit overplaatsingsbesluit kon komen. De commissie zal de hierna te behandelen door appellante aangevoerde verweren verwerpen als volgt.

*-De problemen met de direct leidinggevende*

De commissie heeft geen reden om aan te nemen dat de problemen met de leidinggevende uitsluitend en in overwegende mate aan appellante waren te wijten. Maar de conflicten hadden wel betrekking op appellante en de relatie tussen de beide adjunct-directeuren werd daardoor vertroebeld. Bovendien trokken de conflicten de aandacht van collega's die zich daarbij ongemakkelijk casu quo (vanwege hun medewerking aan de ARBO-scan) onveilig voelden. Niet zo zeer de persoon van appellante maar wel haar huwelijksrelatie speelde daarbij een belangrijke en ook negatieve rol. Nu het probleem zich niet alleen beperkte tot appellante en haar leidinggevende kan de stelling van appellante dat het probleem de wereld uit was na het vertrek van deze leidinggevende naar een andere school niet worden gevolgd.

*- De ARBO-scan*

Volgens appellante was de ARBO-scan juist positief. Zij heeft echter verzuimd deze ARBO-scan over te leggen, terwijl zij overlegging wel had aangekondigd. Uit het verslag van de behandeling van de ARBO-scan mag in ieder geval wel worden afgeleid dat de conflicten tussen appellante en haar leidinggevende, de betrokkenheid van haar echtgenoot daarbij en haar lidmaatschap van de ARBO-commissie als negatief werden ervaren. De stelling dat de ARBO-scan (voor appellante) positief was, kan daarom niet worden aanvaard.

*- Bemoeienis van de echtgenoot van appellante met de conflicten*

Wat er ook zij van de stelling van appellante dat haar echtgenoot zich niet met haar conflicten met haar leidinggevende heeft bemoeid: feit is dat zowel appellante als haar echtgenoot betrokken waren in de conflicten waarbij de echtelijke relatie als ongemakkelijk en onwenselijk werd beschouwd. Het is niet zozeer appellante als wel haar relatie met haar echtgenoot die debet is aan de uitbreiding van het conflict. Ook dit verweer kan appellante niet baten.

*- Informatieverschaffing*

Appellante kan niet volhouden dat haar niet voldoende is duidelijk gemaakt wat de problemen waren. Daarvoor zijn er teveel gesprekken geweest, zoals onder de feiten weergegeven, een aantal in aanwezigheid van haar advocaat. Bovendien zijn standpunten schriftelijk uitgewisseld.

*- Waarom appellante overplaatsen?*

Verweerster hoefde er niet te voor te kiezen om in plaats van appellante een ander, bijvoorbeeld haar echtgenoot, over te plaatsen, nu jegens deze echtgenoot niet meer gronden konden worden aangevoerd voor overplaatsing dan jegens appellante.

Alles bijeen genomen kan worden geoordeeld dat van een conflictsituatie als bedoeld in artikel 10.6. lid 2 sub b van de CAO sprake was. De commissie merkt in verband hiermee wel het volgende op. Voor de commissie is voldoende komen vast te staan dat appellante altijd naar behoren heeft gefunctioneerd. Voor de commissie is niet komen vast te staan dat aan appellante verwijten kunnen worden gemaakt. Dit wil echter nog niet zeggen dat de getroffen maatregel, die niet op enig persoonlijk verwijt is gebaseerd, in redelijkheid niet kon worden genomen. Dat het hele traject zo lang heeft geduurd, heeft, naast de periodes van ziekte van appellante, als belangrijkste oorzaak dat verweerster rekening heeft willen houden met de belangen van appellante, die naar het oordeel van de commissie voldoende in het oog zijn gehouden.

## **5. De beslissing**

De commissie voornoemd,

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 24 augustus 2012 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. L.A.S. Boersen, mr. J.M.J. Godrie, dr. H.A.P. Wolfhagen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.