



Advies

Klachtennummer 2014 N-47

8 oktober 2014

Klacht betreffende de handelwijze van de directie in verband met onvrijwillige overplaatsing

Voor zover de klacht van klaagster betrekking heeft op aangelegenheden van uitsluitend rechtspositionele aard, verklaart de Commissie klaagster niet ontvankelijk.

In artikel 14, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs is bepaald dat de klachtenregeling niet ter vervanging strekt van een andere voorziening die op grond van een wettelijke regeling, niet zijnde een klachtenregeling, voor de klager openstaat of heeft opengestaan. In dit geval dient de Klachtencommissie geen klachten te beoordelen die dienen te worden voorgelegd aan de Commissie van Beroep.

De belangrijkste grief van klaagster is dat de schooldirecteur met haar in december 2013 in gesprek is gegaan over overplaatsing, terwijl het ontbrak aan eenduidig en transparant beleid van het bevoegd gezag met betrekking tot onvrijwillige overplaatsing.

De Commissie is gebleken dat het beleid met betrekking tot onvrijwillige overplaatsing op dat moment onvoldoende duidelijk was, hetgeen tot onnodige onzekerheid bij klaagster over haar rechtspositie heeft geleid. Het gebrek aan duidelijkheid betrof zowel de procedurele als de inhoudelijke kant van het beleid.

Voor wat betreft de procedurele kant was onvoldoende uitgewerkt welke fasen in de besluitvorming doorlopen dienden te worden. Bovendien was onvoldoende geregeld op welk moment en op welke wijze belanghebbenden bij de besluitvorming dienden te worden betrokken, en welke informatie over de gang van zaken diende te worden verstrekt. Dit heeft ertoe geleid dat de schooldirecteur in december 2013 klaagster, die toen onvoorbereid was, het besluit tot onvrijwillige overplaatsing ten onrechte als voldongen feit heeft gepresenteerd.

Voor wat betreft de inhoudelijke kant van het bestuursbeleid was te weinig geconcretiseerd welke criteria voor onvrijwillige overplaatsing golden.

Naar het oordeel van de Commissie is de klacht van klaagster gegrond, voor zover deze inhoudt dat verweerders te dier zake jegens haar in strijd hebben gehandeld met wat van een zorgvuldig handelende schooldirecteur en algemeen directeur in vergelijkbare omstandigheden verwacht mocht worden.

De Commissie verklaart de klacht deels niet-ontvankelijk, deels gegrond en deels ongegrond.

Naar aanleiding van de klacht van mevrouw K, wonende te P, klaagster, gewezen leerkracht van de Jenaplanschool S te P, die door de Stichting X, gevestigd te P, in stand wordt gehouden,

tegen: de heer A1, algemeen directeur, en mevrouw A2, directeur van de S school, verweerders,

heeft de Landelijke klachtencommissie voor het katholiek onderwijs, hierna ook te noemen 'de Commissie' het volgende advies uitgebracht aan de Stichting X.

1. Het verloop van de procedure

Voor de loop van het geding verwijst de Commissie naar de volgende stukken, waarvan de inhoud als hier ingevoegd is te beschouwen:

- de schriftelijke klacht van 8 juli 2014, met producties;
- het door klaagster ingevulde vragenformulier van 10 juli 2014;
- de schriftelijke reacties van 22 september 2014 van verweerders, met producties.

De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 8 oktober 2014 te 's-Hertogenbosch. Klaagster is ter zitting verschenen, bijgestaan door een haar vertrouwd persoon, de heer V. De heer V heeft ter zitting pleitnotities overgelegd. Voor de S school zijn ter zitting verschenen mevrouw A2 en de heer C, personeelsfunctionaris. De heer A1 heeft zich ter zitting laten vertegenwoordigen door de heer C.

2. De klacht

2.1 Blijkens de inhoud van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting van 8 oktober 2014 is verklaard, luidt de klacht als volgt.

1. Er is niet volgens de bepalingen van de CAO met betrekking tot overplaatsing gehandeld.
2. Het besluit tot overplaatsing van klaagster is ten onrechte gebaseerd geweest op haar werktijdfactor en de leeftijdsopbouw van het team.
3. Een transparant en eenduidig beleid van het bevoegd gezag voor de onder zijn bestuur staande scholen inzake onvrijwillige overplaatsing van personeelsleden ontbreekt. Dat brengt mee dat de afzonderlijke scholen uiteenlopende criteria kunnen hanteren om te bepalen welke medewerker voor onvrijwillige overplaatsing in aanmerking komt. Het bestuursbeleid ter zake werkt rechtsongelijkheid in de hand en is door de GMR niet geaccordeerd.
4. De algemeen directeur en de directeur hebben klaagster niet respectvol bejegend.
5. De algemeen directeur en de personeelsfunctionaris hebben geen gesprek met klaagster willen aangaan, toen bleek dat zij zich liet vergezellen door een haar vertrouwd persoon.

2.2 Klaagster heeft het volgende -samengevat- aan de klacht ten grondslag gelegd.

Na een dienstverband van 23 jaar aan de S school, kreeg klaagster van mevrouw A2, de directeur, op 13 december 2013 te horen dat zij met ingang van het schooljaar 2014-2015 wegens een vermindering van de formatie zou worden overgeplaatst naar een andere

school. Volgens de directeur waren klaagsters leeftijd en werktijdfactor doorslaggevend geweest om haar voor overplaatsing in aanmerking te brengen.

Klaagster heeft op 13 december 2013 direct aangegeven dat zij niet overgeplaatst wilde worden.

Op maandag 16 december 2013 stelde de directeur de overige teamleden van het besluit tot overplaatsing van klaagster in kennis. Omdat klaagster via de mail in het weekend bezwaar had gemaakt tegen het hanteren van het leeftijds criterium, werd tegen haar collega's gezegd dat klaagsters werktijdfactor de doorslag had gegeven bij de besluitvorming.

Het besluit van de directeur om klaagster aan te wijzen voor gedwongen mobiliteit op grond van haar leeftijd is discriminerend.

Klaagster heeft op 17 december 2014 een onderhoud aangevraagd met mevrouw A2 om de lucht te klaren en haar onder meer te vragen waarom zij het besluit tot overplaatsing niet van te voren met klaagster had besproken, en of leeftijd een criterium kon zijn voor overplaatsing. Mevrouw A2 zei gehandeld te hebben binnen de kaders van het geldend bestuursbeleid.

Klaagster is van te voren in het geheel niet geïnformeerd of geconsulteerd over het besluit tot overplaatsing, noch daarop voorbereid. Er waren bij de personeelsleden van de S school geen gegevens bekend over de omvang van het formatietekort. Verder was niet bekend welke criteria er werden gehanteerd voor overplaatsing. Bovendien was door het bevoegd gezag niet onderzocht of vrijwillige mobiliteit tot de mogelijkheden behoorde, terwijl in de CAO is vastgelegd dat vrijwillige mobiliteit vóór verplichte mobiliteit gaat. Verder is in de CAO vastgelegd dat de belangen van de werkgever en werknemer zorgvuldig tegen elkaar worden afgewogen en het besluit tot overplaatsing schriftelijk wordt bevestigd. Ook hieraan heeft het bevoegd gezag niet voldaan.

Toen klaagster bij de directeur geen gehoor vond voor haar bezwaren, heeft zij een gesprek aangevraagd met de heer C, de personeelsfunctionaris van het bevoegd gezag. Zij heeft daarbij aangegeven dat zij zich liet vergezellen door een haar vertrouwd persoon. Het gesprek zou op 23 januari 2014 plaatsvinden.

Voordat het gesprek plaatsvond, heeft de heer C klaagster op 15 januari 2014 bij zich geroepen om te vragen wat er aan de hand was. Zij was daar niet op voorbereid. Klaagster heeft hem toen tot twee keer toe gevraagd om het gesprek te beëindigen, omdat het door haar aangevraagde onderhoud pas een week later zou plaatsvinden. De heer C ging gewoon door. Hij vertelde bij die gelegenheid dat het Management Team (MT) in 2013 had besloten dat iedere school een bepaalde beleidsvrijheid had ten aanzien van de criteria die gelden voor onvrijwillige overplaatsing. Afhankelijk van de keuze die de school maakt, kan onvrijwillige overplaatsing plaatsvinden aan de hand van de afvloeiingslijst of de werktijdfactor van een personeelslid.

Bij het onderhoud van 23 januari 2014 is de heer V, de vertrouwenspersoon van klaagster, aanwezig geweest. De heer C moest toen erkennen dat het bestuursbeleid inzake de interne mobiliteit wel op schrift stond, maar dat het niet geaccordeerd was door de GMR. Door de

heer A1, de algemeen directeur, is later een aantal keren gezegd dat het bestuursbeleid ter zake wel door de GMR geaccordeerd was. Bovendien heeft mevrouw A2 dit klaagster nadien tot twee keer toe verzekerd. Later bleek, door tussenkomst van de GMR, dat het mobiliteitsbeleid niet door de GMR geaccordeerd was.

Lopende het gesprek van 23 januari 2014 werd duidelijk dat klaagster moest wachten totdat alle gegevens inzake de interne mobiliteit verwerkt waren, en dat zij daarna te horen kreeg hoe het verder zou gaan.

Een paar weken later, op 7 februari 2014, wist mevrouw A2 klaagster, tijdens een evaluatie van het onderhoud van 23 januari 2014, te melden dat zij hoe dan ook aan het einde van het schooljaar werd overgeplaatst.

Klaagster kreeg eind mei 2014 te horen dat zij toch op de S school mocht blijven. In een brief aan het bevoegd gezag heeft klaagster vervolgens kenbaar gemaakt dat zij zich als mens respectloos behandeld voelde.

Op 5 juni 2014 heeft klaagster in een gesprek met mevrouw A2 gemeld dat zij er moeite mee had om na het gebeurde gewoon weer een jaar aan de slag te gaan. Zij heeft bij die gelegenheid afgesproken dat zij daarover eerst een gesprek met het bestuur wilde hebben. Aansluitend is klaagster naar het bestuursbureau gegaan om een afspraak te maken. Op het bestuursbureau kreeg klaagster van de heer A1 te horen dat hijzelf of de heer C wel met haar wilde praten, maar dan buiten aanwezigheid van de heer V. Het gesprek dat volgde, was zo intimiderend en respectloos van de zijde van de heer A1 dat klaagster is opgestaan en weggegaan.

Met name dit laatste incident heeft ertoe geleid dat klaagster bij brief van 27 juni 2014 haar ontslag heeft ingediend.

3. Het standpunt van verweerders

Verweerders hebben gemotiveerd op de klacht gereageerd.

Mevrouw A2 heeft aangevoerd dat zij op uitdrukkelijk verzoek van het team, in overleg met de algemeen directeur en de personeelsfunctionaris, is afgeweken van het gebruikelijke moment in een schooljaar om klaagster en de overige teamleden te informeren over de voorgenomen overplaatsing. Het schooljaar 2013-2014 is het vierde jaar op rij geweest waarin als gevolg van de terugloop van het aantal leerlingen overplaatsing van een collega naar een andere school noodzakelijk was.

Voorafgaand aan het eerste gesprek met klaagster was het de directeur duidelijk dat niemand van het team vrijwillig overgeplaatst wilde of kon worden naar een andere school.

De directeur heeft van te voren de wensen voor vrijwillige mobiliteit bij de teamleden geïnventariseerd. Daarop kwam één reactie. Zij heeft vervolgens geverifieerd of de enige kenbaar gemaakte wens te realiseren was. Dat was niet het geval.

De teamleden waren op de hoogte van de inhoud van het overleg van het MT over de te volgen procedure bij overplaatsing.

Nadat het formatietekort bekend was, heeft de directeur in samenspraak met de adjunct-directeur onderzocht welk teamlid in het belang van de school als eerste in aanmerking

kwam voor onvrijwillige overplaatsing. Het uitgangspunt daarbij is geweest te komen tot een evenwichtige samenstelling van het team. De volgorde van binnenkomst op school is geen criterium geweest. Dat past binnen de afspraken die zijn gemaakt in het overleg van 6 januari 2013 van het MT. Deze afspraken zijn bekend bij de teamleden.

De keuze van de directeur en de adjunct-directeur is, onafhankelijk van elkaar, op klaagster gevallen. Er zijn drie collega's met een overeenkomstige werktijdfactor, maar gezien de leeftijdsopbouw van het team is ervoor gekozen de jongere collega's voor het team te behouden. De gemiddelde leeftijd van een teamlid op de S school is 52 jaar. De jongste leerkracht van de school is 42 jaar.

De heer A1 heeft aangevoerd dat de afspraken rond mobiliteit niet gebrekkig zijn geweest. In het verleden heeft de GMR ingestemd met het mobiliteitsbeleid. De voorzitter van de GMR heeft dat ook bevestigd aan klaagster.

In januari 2013 is de procedure voor verplichte mobiliteit uitgebreid door het MT besproken en vastgelegd in een notitie. De GMR heeft het mobiliteitsbeleid in maart 2013 en januari 2014 besproken.

In een notitie van 30 januari 2014 heeft het bevoegd gezag het mobiliteitsbeleid nader gespecificeerd. Hierin is vastgelegd dat de medewerkers op de hoogte dienen te zijn van de werkwijze die wordt gevolgd. Verder is in de notitie vastgelegd dat de directeur van de school de verantwoordelijkheid draagt voor het zoveel mogelijk afstemmen van de benodigde personele competenties op de doelen van de organisatie.

Vlak voor de zomervakantie heeft de GMR zijn advies over het mobiliteitsbeleid uitgebracht. Inmiddels zijn er voorbereidingen gaande om het mobiliteitsbeleid in 2015 verder aan te passen, waarbij een belangrijke doelstelling is te komen tot meer transparantie voor de medewerkers.

Daarnaast heeft het bevoegd gezag in overleg met de GMR in het najaar van 2013 in verband met de daling van de aantallen leerlingen een sociaal plan opgesteld met als doel het bevorderen van vrijwillige vermindering van de werktijdfactor of vrijwillig vertrek van medewerkers.

4. De beoordeling door de Commissie

4.1 De ontvankelijkheid van klaagster

De Commissie acht zich bevoegd kennis te nemen van de klacht, nu het bevoegd gezag is aangesloten bij de Commissie en klaagster kan worden aangemerkt als klager in de zin van de klachtenregeling die voor de S school geldt.

Voor zover de klacht van klaagster betrekking heeft op aangelegenheden van uitsluitend rechtspositionele aard, verklaart de Commissie klaagster niet ontvankelijk.

In artikel 14, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs is bepaald dat de klachtenregeling niet ter vervanging strekt van een andere voorziening die op grond van een wettelijke regeling, niet zijnde een klachtenregeling, voor de klager openstaat of heeft opengestaan. In dit geval dient de Klachtencommissie geen klachten te beoordelen die dienen te worden voorgelegd aan de Commissie van Beroep. Dat brengt mee dat de Commissie niet treedt in de beoordeling van de klachtonderdelen 1 en 2 en klachtonderdeel 3 slechts ten dele in haar beschouwing betreft.

Voor zover de klacht betrekking heeft op de bejegening van klaagster en de verdere (wijze van) communicatie acht de Commissie klaagster ontvankelijk. Dat brengt mee dat de Commissie inhoudelijk oordeelt over de overige onderdelen van de klacht.

4.2 De gegrondheid van de klacht

De belangrijkste grief van klaagster is dat mevrouw A2 op 13 december 2013 met haar in gesprek is gegaan over overplaatsing, terwijl het ontbrak aan eenduidig en transparant beleid van het bevoegd gezag met betrekking tot onvrijwillige overplaatsing.

Ter zitting heeft mevrouw A2 toegelicht dat zij op uitdrukkelijk verzoek van het team in mei 2013, in overleg met de algemeen directeur en de personeelsfunctionaris, de medewerker die in aanmerking kwam voor onvrijwillige overplaatsing, in een vroeger stadium hierover heeft ingelicht dan voordien gebruikelijk was. Dat verklaart waarom mevrouw A2 al in december 2013 een eerste gesprek met klaagster heeft gevoerd over overplaatsing. De Commissie is gebleken dat het beleid met betrekking tot onvrijwillige overplaatsing op dat moment onvoldoende duidelijk was, hetgeen tot onnodige onzekerheid bij klaagster over haar rechtspositie heeft geleid. Het gebrek aan duidelijkheid betrof zowel de procedurele als de inhoudelijke kant van het beleid.

Voor wat betreft de procedurele kant was onvoldoende uitgewerkt welke fasen in de besluitvorming doorlopen dienden te worden. Bovendien was onvoldoende geregeld op welk moment en op welke wijze belanghebbenden bij de besluitvorming dienden te worden betrokken, en welke informatie over de gang van zaken diende te worden verstrekt. Dit heeft ertoe geleid dat mevrouw A2 in december 2013 klaagster, die toen onvoorbereid was, het besluit tot onvrijwillige overplaatsing ten onrechte als voldongen feit heeft gepresenteerd.

Voor wat betreft de inhoudelijke kant van het bestuursbeleid was te weinig geconcretiseerd welke criteria voor onvrijwillige overplaatsing golden.

Naar het oordeel van de Commissie is de klacht van klaagster gegrond, voor zover deze inhoudt dat verweerders te dier zake jegens haar in strijd hebben gehandeld met wat van een zorgvuldig handelende schooldirecteur en algemeen directeur in vergelijkbare omstandigheden verwacht mocht worden.

Klaagster klaagt er verder over dat mevrouw A2 en de heer A1 haar als mens respectloos hebben behandeld.

Verweerders hebben dat verwijt gemotiveerd weersproken. Mevrouw A2 heeft aangegeven dat ondanks het feit dat zij en klaagster het niet met elkaar eens waren, de gesprekken over de overplaatsing steeds op een goede manier zijn gevoerd en verlopen. De heer A1 heeft aangegeven dat hij een welwillende opstelling heeft gehad om te komen tot constructief overleg, maar dat hij daar door buiten hem gelegen omstandigheden niet in is geslaagd.

Naar het oordeel van de Commissie vloeit uit het verwijt van klaagster onvoldoende voort dat verweerders haar als mens respectloos hebben behandeld.

Voor zover de klacht daarop doelt, verklaart de Commissie die ongegrond.

De klacht houdt ook in dat de heren A1 en C, de personeelsfunctionaris, geen gesprek met klaagster hebben willen aangaan, toen bleek dat zij zich liet vergezellen door een haar vertrouwd persoon en dat de heer A1 laatdunkende opmerkingen heeft gemaakt. De heren A1 en C hebben dit uitdrukkelijk ontkend.

Naar het oordeel van de Commissie staan de verklaringen van klaagster enerzijds en die van der heren A1 en C lijnrecht tegenover elkaar. Bij gebrek aan verdere aanknopingspunten kan de Commissie niet vaststellen wie van partijen de waarheid spreekt. Voor zover de klacht daarop ziet, verklaart de Commissie die ongegrond.

5. Aanbevelingen

De Commissie ziet af van het doen van aanbevelingen.

Aldus uitgebracht op 8 oktober 2014 te 's-Hertogenbosch door mevrouw mr. M. van der Veen, voorzitter, de heer drs. P.H. Hupsch, en mevrouw drs. W. Lippits-Wacht, leden, in tegenwoordigheid van mevrouw mr. A. Cluitmans-Souren, ambtelijk secretaris.