HANDREIKING OVERPLAATSINGSBELEID

In de wet noch in de cao's is de verplichting opgenomen om mobiliteitsbeleid te hebben. Toch doet de werkgever er verstandig aan om in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) mobiliteitsbeleid vast te stellen, bijvoorbeeld omdat op deze wijze objectieve besluitvorming mogelijk is over de vraag welke werknemers voor gedwongen overplaatsing in aanmerking komen als er een formatietekort is.
Deze handreiking biedt kaders en handvatten om de mobiliteit in goede banen te leiden en helder te maken hoe te handelen bij formatieve fricties. De handreiking kan tevens dienen als hulpmiddel voor het ontwikkelen van mobiliteitsbeleid.

Werknemers worden niet benoemd aan een school, maar hebben een bestuursbenoeming. Dat houdt in dat ze binnen iedere school van het schoolbestuur ingezet kunnen worden. Een werknemer kan op enig moment verzoeken om een vrijwillige overplaatsing naar een andere (locatie van de) school. In sommige situaties kan een werknemer gedwongen worden overgeplaatst.

De CAO PO en CAO VO bevatten regels waar de werkgever zich aan dient te houden bij (gedwongen) mobiliteit. Overplaatsing kan zowel op vrijwillige als onvrijwillige basis geschieden. Het uitgangspunt is dat de werknemer met zijn instemming wordt overgeplaatst. Er moet in dat geval sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige instemming van de werknemer. Als vrijwillige mobiliteit niet mogelijk is, kan het bevoegd gezag volgens de cao's tot gedwongen mobiliteit overgaan binnen de eigen school. Tegen een verplichte overplaatsing staat beroep open bij de Commissie van Beroep funderend onderwijs. Hoewel de regels met betrekking tot (gedwongen) mobiliteit in de CAO PO en CAO VO met elkaar overeenkomen, wordt om het overzichtelijk te houden hieronder per cao weergegeven wat de overplaatsingsregels inhouden:

CAO PO
In artikel 10.5 van de CAO PO staat wanneer het bevoegd gezag tot gedwongen overplaatsing van een werknemer kan overgaan. Het artikel bevat een limitatieve opsomming:

10.5 Overplaatsing
1. Overplaatsing van een werknemer naar een andere instelling van de werkgever geschiedt met instemming van de werknemer, met uitzondering van de gevallen genoemd in het tweede lid.
2. De werkgever kan de werknemer zonder zijn instemming overplaatsen:
a. indien er bij een instelling sprake is van formatietekort;
b. ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen;
c. ingeval er sprake is van disfunctioneren;
d. op advies van de Arbodienst of bedrijfsarts;
e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden.
3. In de gevallen genoemd in het tweede lid, onder b., c., d. en e., is overplaatsing zonder instemming van de werknemer eveneens mogelijk om een personele wisseling mogelijk te maken.

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 het vierde lid, 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.
6. Een werknemer die, al dan niet vrijwillig, een onvrijwillige overplaatsing van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, krijgt de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten woning-werkverkeer, vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer. De voor de werknemer uit de overplaatsing voortvloeiende extra reistijd, geldt als werktijd.
7. De werknemer die als gevolg van overplaatsing op een zelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, heeft recht op een vergoeding van de hieruit voortvloeiende noodzakelijk te maken extra reiskosten, waarbij het reizen tussen de locaties als dienstreis wordt aangemerkt. De voor de werknemer uit de overplaatsing voortvloeiende extra reistijd tussen de locaties, geldt als werktijd.

CAO VO
Voor de CAO VO dient gekeken te worden naar artikel 17.4. Ook dit artikel bevat een limitatieve opsomming:

17.4. Overplaatsing
1. Overplaatsing van de werknemer geschiedt in principe met instemming van de werknemer.
2. Onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling of instellingen van de werkgever is alleen mogelijk:
a. in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling;
b. in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst;
c. bij disfunctioneren;
d. op advies van de bedrijfsarts;
e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden;
f. om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.
3. De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer om te bezien onder welke condities de overplaatsing zal geschieden. De hierbij gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, geeft deze bij zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.
4. De werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, zal de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten vergoed krijgen door de werkgever op basis van de kosten van openbaar vervoer binnen de grenzen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.

Gronden voor overplaatsing
De gronden voor gedwongen overplaatsing worden hieronder nader uitgewerkt.

Formatietekort
In geval van formatietekort dient te allen tijde eerst onderzocht te worden of er werknemers zijn die op basis van vrijwilligheid overgeplaatst willen worden. Het bevoegd gezag kan dit doen tijdens een gesprek met het gehele team of de vraag per e-mail/brief stellen. Zijn er geen of onvoldoende werknemers die vrijwillig overgeplaatst willen worden, dan dient de werkgever over te gaan tot gedwongen mobiliteit.

In het mobiliteitsbeleid moet daarom ook geformuleerd worden hoe omgegaan wordt met verplichte mobiliteit als er sprake is van een formatietekort. Er is sprake van formatietekort als er meer personeel in dienst is dan de beschikbare formatie toelaat. Bij gedwongen overplaatsing op grond van formatietekort gaat het voornamelijk om de vraag op grond van welke criteria werknemers worden aangewezen voor overplaatsing. Het moet gaan om objectieve criteria, zoals het afspiegelingsbeginsel of het *last in, first out*-principe. Dit principe houdt in dat degenen die er het laatst bij zijn gekomen, als eerste voor gedwongen overplaatsing in aanmerking komen. Als voor een ander criterium wordt gekozen, dan is het van belang dat dit een objectief criterium is, omdat er geen sprake kan zijn van willekeur. De objectieve criteria dienen duidelijk in het mobiliteitsbeleid te worden opgenomen. Uit jurisprudentie volgt dat de werknemer met een tijdelijk dienstverband als eerste overgeplaatst dient te worden.

Als wordt gekozen voor het afspiegelingsbeginsel, wordt dit toegepast per categorie uitwisselbare functies van de school op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Dat zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie met elkaar vergelijkbaar en wat betreft niveau en bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen.

Het aanwijzen per leeftijdsgroep van werknemers die worden overgeplaatst, dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen de grootste leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor overplaatsing voorgedragen.
In de praktijk dienen de volgende stappen gevolgd te worden:

Stap 1 Vastellen functiecategorieën
Binnen de school waar het formatietekort zich voordoet dienen de functiecategorieën te worden bepaald. De CAO PO en CAO VO spreken over onderstaande functiecategorieën:
- Directie
- Leraren
- Onderwijsondersteunend personeel
- Participatiebaan

Op basis van het formatieplan dient te worden bepaald binnen welke functiecategorie het formatietekort zich voordoet. Die functiecategorie(ën) komt/komen voor gedwongen mobiliteit in aanmerking.

Stap 2: verdeling in leeftijdscategorieën
De personeelsleden binnen de functiecategorie(ën) die in aanmerking komt/komen, worden opgedeeld in leeftijdscategorieën:
- t/m 24 jaar;
- 25 t/m 34 jaar;

- 35 t/m 44 jaar;
- 45 t/m 54 jaar;
- 55 jaar en ouder.

De peildatum voor het bepalen van de leeftijd is 1 augustus van het jaar waarop de medewerker verplicht overgeplaatst dient te worden.

Stap 3: aanwijzen leeftijdscategorie
Er dient bekeken te worden in welke leeftijdscategorie de meeste werknemers vertegenwoordigd zijn. In de praktijk kan het voorkomen dat dit meerdere leeftijdscategorieën zijn met hetzelfde aantal personeelsleden. In dat geval is bepalend in welke leeftijdscategorie de totale werktijdfactor het grootste is. Die leeftijdscategorie wordt aangewezen als de categorie waarbinnen een werknemer wordt aangewezen voor gedwongen overplaatsing.

Stap 4: aanwijzen werknemer
Binnen de aangewezen leeftijdscategorie wordt op de werknemers die in aanmerking komen naar de totale diensttijd op schoolniveau gekeken. Met andere woorden, er dient gekeken te worden naar de diensttijd die de werknemers hebben doorgebracht op de betreffende school. De werknemer met de kortste diensttijd binnen de aangewezen leeftijdscategorie wordt aangewezen voor gedwongen overplaatsing, behalve als deze persoon als 'onmisbaar' wordt gezien vanwege zwaarwegende onderwijsinhoudelijke of organisatorische redenen. Het bevoegd gezag dient dan wel deugdelijk te motiveren waarom daarvan sprake is. In dat geval wordt op basis van anciënniteit de eerstvolgende werknemer aangewezen. In het geval van gelijke anciënniteit wordt het leeftijdscriterium gehanteerd en dient de jongste werknemer te worden aangewezen voor gedwongen overplaatsing.

Als na deze stap nog steeds sprake is van een formatieoverschot, dan dient voor het aanwijzen van de volgende werknemer opnieuw de procedure vanaf stap 2 doorlopen te worden.

Conflictsituatie
Wanneer er sprake is van een conflict op een school, kan er een onwerkbare situatie ontstaan. Een werknemer kan zonder zijn instemming worden overgeplaatst als er sprake is van een conflictsituatie waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen. Allereerst dient in geval van een conflictsituatie te worden getracht om tot een oplossing te komen door diverse gesprekken te voeren met desbetreffende werknemers en bijvoorbeeld het inzetten van een *mediation*-traject. De werkgever moet zich dus inspannen om te komen tot een normalisering van de werkverhoudingen. Als dit niets oplevert, heeft de werkgever – na een zorgvuldige afweging – de mogelijkheid om met inachtneming van de procedure zoals neergelegd in de cao de werknemer gedwongen over te plaatsen.

Disfunctioneren
De werkgever moet voldoende aannemelijk maken dat het functioneren van de werknemer tekortschiet. Indien vaststaat dat de werknemer disfunctioneert en voldoende kans heeft gehad zich te verbeteren en ook voldoende begeleid is geweest/coaching heeft gehad, maar

dit niet tot het gewenste resultaat heeft geleid en de werkgever de inschatting maakt dat de werknemer wel op een andere school goed zou kunnen functioneren, bijvoorbeeld omdat op die school een andere cultuur heerst, een ander onderwijsconcept kent en/of wordt gewerkt met andere methodes, heeft de werkgever – na een zorgvuldige afweging – de mogelijkheid om met inachtneming van de procedure zoals neergelegd in de cao de werknemer gedwongen over te plaatsen.
Let wel, uit verslaglegging moet blijken dat in de periode die aan overplaatsing voorafgaat, het functioneren te wensen heeft overgelaten. Er moeten verslagen zijn van gesprekken waaruit blijkt dat dit met de werknemer is besproken en dat getracht is het functioneren te verbeteren.

Advies van de bedrijfsarts
Als een werknemer arbeidsongeschikt is, moeten de werkgever en werknemer voldoen aan de verplichtingen op grond van de ZAPO/ZAVO en Wet Verbetering Poortwachter. Een van de verplichtingen van de werkgever is het bevorderen van de re-integratie van de desbetreffende werknemer in diens eigen functie. Die re-integratie kan op verschillende manieren worden vormgegeven, afhankelijk van de belastbaarheid van de werknemer. Het kan voorkomen dat een bedrijfsarts in het belang van het re-integratieproces het advies geeft dat de werknemer zijn re-integratie werkzaamheden op een andere locatie dient te verrichten. Na de re-integratie keert de werknemer terug naar zijn oude werkplek.

Andere zwaarwichtige omstandigheden
Ook in andere dan de hierboven aangeduide grondslagen kan een overplaatsing aan de orde zijn, als naar het oordeel van de werkgever sprake is van zwaarwichtige omstandigheden. De cao geeft niet aan wat onder zwaarwichtige omstandigheden wordt verstaan. Per situatie moet worden bekeken of de omstandigheden zwaarwichtig zijn. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een overplaatsing vanwege het feit dat op een andere school behoefte bestaat aan de specifieke expertise van een bepaalde werknemer of de situatie dat twee werknemers een liefdesrelatie hebben die een negatieve invloed heeft op de werksfeer en/of tot onrust kan leiden binnen de school.

Personele wisseling
Om een personele wisseling mogelijk te maken voor een werknemer van een andere school als gevolg van een van de hierboven genoemde gronden, kan een werknemer gedwongen worden overgeplaatst. Voor het aanwijzen van een werknemer kan toepassing worden gegeven aan het afspiegelingsbeginsel, zoals bij de grondslag formatietekort uiteen is gezet.

Processuele aandachtspunten
Als de werkgever besluit tot een onvrijwillige overplaatsing, dan dient hij daarbij wel de regels zoals neergelegd in de CAO PO en CAO VO te volgen. Uit de cao volgt dat de werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, in overleg treedt met de werknemer en dat eventuele afspraken schriftelijk worden vastgelegd. Als werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over overplaatsing en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, dient aan het overplaatsingsbesluit een kenbare afweging ten grondslag te liggen van enerzijds de belangen van de werkgever en anderzijds de belangen van de werknemer. De werkgever dient dus in overleg te treden

met de werknemer over het voornemen tot overplaatsing, alsook in zijn besluit aan te geven hoe hij de belangen van de werknemer en die van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen. Het bedoelde overleg geldt als waarborg voor de werknemer dat zijn belangen bekend zijn en kunnen worden meegewogen in de definitieve beslissing.

Inhoud overplaatsingsbesluit

In het overplaatsingsbesluit moet in ieder geval het volgende worden opgenomen:

- De grond(en) voor gedwongen overplaatsing;
- De motivering van deze grond(en);
- Een reactie op de ingediende zienswijze en in hoeverre dit invloed heeft gehad op de definitieve besluitvorming;
- Een zorgvuldige belangenafweging van enerzijds de belangen van de werknemer en anderzijds de belangen van de organisatie;
- De ingangsdatum van de overplaatsing;
- De instelling waarnaar de werknemer wordt overgeplaatst;
- Een verwijzing dat als de werknemer het niet eens is met de overplaatsing hij hiertegen binnen 6 weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven is medegedeeld in beroep kan gaan bij de Commissie van Beroep funderend onderwijs.

Commissie van Beroep funderend onderwijs

Als de werknemer zich niet kan vinden in het overplaatsingsbesluit, dient de werknemer binnen 6 weken na ontvangst van het overplaatsingsbesluit beroep in te dienen bij de Commissie van Beroep funderend onderwijs. Deze commissie is ondergebracht bij Onderwijsgeschillen. De werknemer dient daarbij te onderbouwen waarom hij het niet eens is met het besluit. Vervolgens krijgt de werkgever de gelegenheid om verweer in te dienen en vindt er een mondelinge behandeling plaats, waarbij partijen hun standpunten kunnen toelichten. Partijen kunnen zich ter zitting laten bijstaan en/of vertegenwoordigen door een gemachtigde, maar dat is niet verplicht. Na de zitting beraadslaagt de commissie over het beroep. Vervolgens ontvangen partijen binnen 6 werkweken de schriftelijke uitspraak van de commissie, waarin het oordeel over het beroep en de motivering daarvan zijn opgenomen. De commissie kan een beroep niet-ontvankelijk, gegrond of ongegrond verklaren. De uitspraak van de commissie is bindend voor partijen.
De Onderwijsjuristen van VOS/ABB kunnen gedurende deze procedure namens de werkgever optreden door een verweerschrift in te dienen en de werkgever te vertegenwoordigen tijdens de mondelinge behandeling van het beroep.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl

September 2022