129428

UITSPRAAK

Inzake het geschil tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellante]
gemachtigde: mevrouw mr. S. Prekpalaj

en

[schoolbestuur], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. C. de Bruin

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Het beroep tegen de schorsing en de overplaatsing is gegrond. De vrijstelling van werkzaamheden is aan te merken als een besluit tot schorsing. De werkgever heeft niet de juiste procedure gevolgd. Ten aanzien van de overplaatsing is de werkgever niet in overleg getreden met [appellante] en heeft hij ook geen kenbare belangenafweging gemaakt.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

2.1 Bij beroepschrift van 19 december 2025, aangevuld op 25 februari 2026, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 14 november 2026 om haar vrij te stellen van werkzaamheden, hetgeen [appellante] aanmerkt als een besluit tot schorsing. Daarnaast heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 27 november 2025 om haar over te plaatsen naar een andere school.

2.2 De werkgever heeft op 5 februari 2026 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 27 februari 2026.

2.3 De zitting vond plaats op 4 maart 2026 te Utrecht.

2.4 [appellante] was ter zitting aanwezig, vergezeld van [vertrouwd persoon], die als tolk voor haar optrad, en bijgestaan door haar gemachtigde.

2.5 Namens de werkgever waren aanwezig [directrice] van [school] en [lid College van Bestuur], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

2.6 [appellante] heeft een pleitnota overgelegd.

2.7 De Commissie heeft op 6 maart 2026 het dictum van de uitspraak aan partijen medegedeeld.

3. DE FEITEN

3.1 [appellante] is sinds september 1999 in dienst bij de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,7 fte. Zij is werkzaam als docent Beeldende Vorming bij [school]. Op de arbeidsverhouding is de cao vo van toepassing.

3.2 In het schooljaar 2019-2020 is [appellante] arbeidsongeschikt geraakt vanwege een burn-out.

3.3 Op 13 november 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [appellante], [directrice] en [afdelingshoofd]. In dat gesprek heeft de werkgever meegedeeld dat een [collega] van [appellante], een klacht over [appellante] had ingediend. [appellante] zou onder andere ongepaste uitlatingen hebben gedaan, waaronder de termen ‘fucking rude’ en ‘idiot’. [directrice] heeft een en ander samengevat als “harassment and bullying”.

3.4 Op 14 november 2025 heeft een vervolggesprek plaatsgevonden tussen [appellante] en de werkgever in aanwezigheid van HR.

3.5 Per e-mail van diezelfde dag heeft de werkgever aan [appellante] meegedeeld dat het gezien de omstandigheden beter zou zijn als [appellante] voorlopig niet op het werk zou verschijnen. Daarbij heeft de werkgever aangegeven: *“We are therefore exempting you from performing your duties while retaining your usual salary.”*

3.6 Per e-mail van 20 november 2025 heeft de werkgever bevestigd dat [appellante] is vrijgesteld van werkzaamheden: *“As we informed you last Friday, you are exempt from performing your duties while continuing to receive your salary”.*

3.7 Op 26 november 2025 heeft [appellante] bij de werkgever bezwaar gemaakt tegen de vrijstelling van werkzaamheden, die volgens [appellante] feitelijk een schorsing betreft.

3.8 Per brief van 27 november 2025 heeft de werkgever [appellante] geïnformeerd over de zorgen die hij heeft over haar functioneren en hij heeft daarvoor een verbeterplan opgesteld. De werkgever schrijft onder andere: "*To facilitate this process, you will carry out your duties, as well as the improvement plan, at [schoolbestuur] with immediate effect".* Bij deze brief is de klacht van [collega] meegezonden, alsmede een verklaring van een andere [collega 2] waarin hij zijn ervaringen met het gedrag van [appellante] beschrijft.

3.9 [appellante] heeft per brief van 11 december 2025 bezwaar gemaakt tegen het verbeterplan. Ook heeft [appellante] verzocht om een gesprek te faciliteren met [collega] en desgewenst [collega 2] om een en ander uit te praten.

3.10 Op 15 december 2025 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden tussen [appellante] en de werkgever.

3.11 De werkgever heeft per e-mail van 17 december 2025 aan [appellante] meegedeeld dat er wel grond zou zijn voor een verbeterplan. Daarbij heeft de werkgever meegedeeld: "*Only once these relationships have been normalised can a return to the [school] be considered."*

3.12 Per e-mail van 19 december 2025 heeft [appellente] daarop gereageerd en onder andere aangegeven dat zij het verbeterplan aanvaardt onder protest, dat zij het plan op haar huidige school wenst uit te voeren en dat zij openstaat voor mediation.

3.13 Per e-mail van dezelfde dag heeft de werkgever [appellante] opgeroepen om op maandag 5 januari 2026 haar werkzaamheden en het verbetertraject te starten op [schoolbestuur].

3.14 Op 2 januari 2026 heeft [appellante] zich ziekgemeld.

3.15 Tussen [appellante] en [schooldirectrice] loopt een mediationtraject.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[Appellante]

4.1 De werkgever heeft [appellante] meegedeeld dat het gezien de omstandigheden beter zou zijn als zij voorlopig niet op het werk zou verschijnen. Deze vrijstelling van werk is feitelijk aan te merken als een schorsing. De werkgever heeft geen grondslag voor de schorsing gegeven en ook de duur van de schorsing niet vermeld. Bovendien heeft de werkgever in strijd met de cao vo [appellante] niet in de gelegenheid gesteld haar zienswijze te geven op het voorgenomen besluit tot schorsing. Reeds om deze reden dient het beroep gegrond te worden verklaard.

4.2 Ook op inhoudelijke gronden heeft de werkgever het besluit tot schorsing niet kunnen nemen. Een schorsing is niet het geëigende middel om een samenwerkingsprobleem tussen collega's of functioneringsprobleem op te lossen.

4.3 [appellante] is al meer dan 26 jaar in dienst bij de werkgever en heeft nooit kritiek op haar functioneren ontvangen. Zij heeft geen negatieve beoordelingen, reprimandes of officiële waarschuwingen ontvangen. Sinds haar herstel van de burn-out is [appellante] wel assertiever geworden in het stellen van grenzen. Dat zou misschien tot wrijving kunnen leiden, maar dat heeft de werkgever nooit aan haar meegedeeld.

4.4 [appellante] herkent zich niet in de beschuldigingen. Zij heeft zich niet intimiderend of ongepast gedragen tegenover haar collega. Ook ontkent zij stellig de woorden 'fucking rude' te hebben uitgesproken en weerspreekt zij dat zij haar collega 'idiot' heeft genoemd.

4.5 Verder is sprake van een besluit tot overplaatsing in de zin van artikel 17.4 cao vo. [appellante] wordt immers, voor onbepaalde tijd, voor haar volledige betrekkingsomvang op een andere school tewerkgesteld. Hoewel er een tijdlijn voor het verbeterplan wordt genoemd, staat geenszins vast dat [appellante] na deze periode mag terugkeren naar [school].

4.6 [schoolbestuur] is aan te merken als een andere instelling dan [school]. Op de website van het schoolbestuur worden de scholen separaat gepresenteerd. Bovendien hebben beide scholen een eigen website. Daarnaast kent [school] een eigen, duidelijk internationaal en bijzonder karakter. Het curriculum wijkt volledig af van dat van [schoolbestuur]. Verder is ook geen sprake van één directie. De directeur van [schoolbestuur] is [schoolbestuur-directeur] en de directeur van [school] is [schooldirecteur]. Ook is sprake van een gezamenlijke medezeggenschapsraad die is

samengesteld uit vertegenwoordigers van de afgevaardigde individuele scholen. Daarnaast hebben de scholen een eigen deelmedezeggenschapsraad. Deze constructie is gebruikelijk als scholen een BRIN-nummer delen. Dit alles maakt dat sprake is van twee onafhankelijk opererende scholen, zodat sprake is van overplaatsing in de zin van artikel 17.4 cao vo.

4.7 Omdat de werkgever geen formeel besluit heeft genomen, heeft hij ook de grond voor overplaatsing niet genoemd. Bovendien heeft de werkgever [appellante] niet in de gelegenheid gesteld haar zienswijze te geven en blijkt de belangenafweging van de werkgever nergens uit. Hierdoor is [appellante] in haar belangen geschaad. Reeds op grond hiervan dient het beroep gegrond te worden verklaard.

4.8 Meer inhoudelijk merkt [appellante] op dat voor zover disfunctioneren aan de overplaatsing ten grondslag zou liggen, niet is gebleken dat zij zou disfunctioneren. Dat volgt immers niet uit verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken, reprimandes of officiële waarschuwingen. Voor zover een conflictsituatie aan de overplaatsing ten grondslag ligt, merkt [appellante] op dat niet duidelijk is waarom [appellante] en [collega] niet eerst met elkaar in gesprek zijn gegaan.

4.9 Ook op inhoudelijke gronden kan de overplaatsing derhalve geen stand houden. De overplaatsing is onterecht en buitenproportioneel. Er hadden eerst andere routes bewandeld moeten worden.

De werkgever

4.10 Er is geen sprake van een schorsing, maar van een time-out of een vrijstelling met wederzijds goedvinden. Het beroep dient dan ook ongegrond te worden verklaard.

4.11 De werkgever heeft [appellante] in het gesprek op 14 november 2025 meegedeeld dat zij is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Hij heeft bewust niet gekozen voor het middel schorsing omdat dit een escalerende werking heeft en dit is niet wat de werkgever wilde bereiken. De werkgever heeft deze periode gezien als een time-out en ging ervan uit dat [appellante] dit ook zo zag. [appellante] heeft tijdens het gesprek of vlak daarna niet aangegeven het niet eens te zijn met de vrijstelling; dat heeft zij pas op 26 november 2025 gedaan.

4.12 [appellante] heeft voldoende gelegenheid gekregen haar standpunten naar voren te brengen tijdens de gesprekken die zijn gevoerd. Mocht er een gebrek in de besluitvorming zijn, dan is dat hiermee hersteld. Daarnaast geldt dat de werkgever [appellante] voor de kerstvakantie heeft verzocht haar werkzaamheden te hervatten.

Daarmee is de periode van vrijstelling beëindigd en is er geen belang meer voor [appellante].

4.13 Er is geen sprake van een overplaatsingsbesluit in de zin van de cao vo. Er is namelijk geen sprake van instellingen die onafhankelijk van elkaar opereren, maar sprake van één instelling met meerdere locaties. De locaties hebben hetzelfde BRIN-nummer, presenteren zich als één school (onder meer op hun website), hebben dezelfde rector, dezelfde tweekoppige directie en een gezamenlijke medezeggenschapsraad. Bovendien volgt uit de beleidsregel IGVO (Internationaal Georiënteerd Voortgezet Onderwijs) 2021 dat een school alleen als internationaal georiënteerd kan worden aangemerkt als het onderdeel is van een niet internationaal georiënteerde school. Dat is in dit geval [schoolbestuur]. Omdat geen sprake is van een overplaatsing in de zin van de cao vo, dient het beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard.

4.14 Daarnaast kan gezien het niet definitieve karakter van de werkzaamheden op [schoolbestuur] niet gesteld worden dat sprake is van een overplaatsing. Een terugkeer naar [school] behoort immers tot de mogelijkheden.

4.15 Voor zover wel sprake is van een besluit tot overplaatsing in de zin van de cao vo geldt dat de overplaatsing met [appellante] is besproken en dat is aangegeven dat daarbij de belangen van alle betrokkenen zijn gewogen, alsmede de kans van slagen van het verbetertraject daarbij is betrokken. De overplaatsing valt dan onder artikel 17.4 lid 2 sub b cao vo.

4.16 Meer inhoudelijk merkt de werkgever op dat het functioneren van [appellante] de laatste jaren minder goed verliep. Verschillende collega's hebben signalen afgegeven bij de werkgever over een negatieve houding van [appellante] en slechte samenwerking met [appellante]. [appellante] nam binnen het team een structureel belemmerende en weinig constructieve houding aan. Zij was in overleggen veelal kritisch, negatief en terughoudend in haar eigen bijdragen en toonde zich weinig bereid tot samenwerking, compromissen of deelname aan gezamenlijke taken buiten haar directe lestaken. De werkgever heeft hierover diverse gesprekken met [appellante] gevoerd, maar dit heeft niet geleid tot een andere houding of betere samenwerking.

4.17 De werkgever heeft in november 2025 twee meldingen ontvangen over [appellante]. Omdat zij alle beschuldigingen ontkende, was er geen ruimte voor inhoudelijke bespreking van de incidenten.

4.18 Aangezien de afgelopen jaren meerdere gesprekken met [appellante] zijn gevoerd over haar manier van communiceren en samenwerken in het team, heeft de werkgever aangegeven dat hij een verbetertraject wil starten en dat het gezien de omstandigheden voor de kans van slagen van het traject beter zou zijn dat dit op een van zijn andere vo-scholen zou plaatsvinden.

5. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

5.1 [appellante] stelt zich op het standpunt dat sprake is van een besluit tot schorsing en overplaatsing, waartegen op grond van artikel 19 lid 1 cao vo beroep bij de Commissie openstaat. De Commissie is slechts bevoegd kennis te nemen van het beroep als daadwerkelijk sprake is van een besluit tot schorsing en overplaatsing.

Schorsing

5.2 De werkgever heeft [appellante] tijdens een gesprek op 14 november 2025 vrijgesteld van werkzaamheden en dit vervolgens per e-mails van 14 en 20 november 2025 bevestigd. De Commissie stelt vast dat sprake is van een eenzijdig door de werkgever dwingend opgelegde vrijstelling van werkzaamheden van [appellante], zonder dat haar andere passende taken zijn opgedragen en zonder dat zij op enige andere wijze binnen de organisatie is ingezet. De Commissie kwalificeert dit als een schorsing in de zin van artikel 10.7 lid 1 cao vo.

5.3 De Commissie merkt op dat het feit dat [appellante] niet (direct) kenbaar heeft gemaakt het niet eens te zijn met de vrijstelling van werkzaamheden, niet maakt dat feitelijk gezien geen sprake is van schorsing. Bovendien heeft de werkgever, nadat [appellante] wél duidelijk heeft gemaakt de vrijstelling als schorsing aan te merken en het daar niet mee eens te zijn, geen nadere stappen ondernomen.

5.4 Verder overweegt de Commissie dat [appellante], anders dan de werkgever stelt, wel belang heeft bij een uitspraak van de Commissie. Het belang voor [appellante] om te weten of de schorsing al dan niet terecht is opgelegd, levert op zichzelf reeds voldoende belang op voor behandeling van het beroep.

5.5 Omdat sprake is van een voor beroep vatbare beslissing en [appellante] tijdig beroep heeft ingesteld is de Commissie bevoegd van het beroep tegen de schorsing kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Overplaatsing

5.6 Op grond van artikel 19 lid 1 onder d cao vo kan een werknemer in beroep gaan tegen een besluit van de werkgever inhoudende de aanwijzing van een andere instelling waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten. Een dergelijk besluit is te kwalificeren als een overplaatsing.

5.7 In artikel 17.4 cao vo zijn nadere regels opgenomen omtrent de overplaatsing van een werknemer. Uit lid 1 van voornoemd artikel volgt dat overplaatsing van de werknemer in principe geschiedt met instemming van de werknemer. In lid 2 is geregeld dat overplaatsing van de werknemer van de ene naar de andere instelling alleen mogelijk is in de in lid 2 genoemde gevallen.

5.8 Het begrip 'instelling' is volgens artikel 1.1 van de cao vo: *"De school voor voortgezet onderwijs of de centrale dienst."*

5.9 De vraag is of [schoolbestuur] kan worden aangemerkt als een andere instelling in de zin van de cao vo.

5.10 De Commissie stelt voorop dat het enkele feit dat sprake is van één BRIN-nummer niet automatisch betekent dat [schoolbestuur] en [school] als dezelfde instelling moeten worden beschouwd. Daarbij komt dat beide scholen verschillende sub-BRIN-nummers hebben.

5.11 Verder is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat [school] en [schoolbestuur] niet onder één en dezelfde directie vallen. Anders dan de werkgever heeft gesteld, is geen sprake van een gezamenlijke tweekoppige directie. Wel is er één tweekoppig bestuur, maar dat bestuur is verantwoordelijk voor alle scholen die onder de stichting vallen en dat zegt op zichzelf niets over de zelfstandige bedrijfsvoering van de afzonderlijke scholen. Gebleken is dat aan het hoofd van beide scholen verschillende personen staan. Aan het hoofd van [schoolbestuur] staat [hoofd schoolbestuur] en aan het hoofd van [school] staat [schooldirectrice].

5.12 Ook is er weliswaar een gezamenlijke medezeggenschapsraad. Echter, op alle scholen van de stichting functioneert daarnaast een deelraad, waarin de vestigingsspecifieke zaken worden behandeld.

5.13 Tot slot merkt de Commissie op dat [school] een internationale school is en [schoolbestuur] dat niet is, zodat ook de aard en doelgroep van beide scholen wezenlijk van elkaar verschillen.

5.14 Gezien alle genoemde omstandigheden in samenhang bezien is [schoolbestuur] naar het oordeel van de Commissie aan te merken als een andere instelling in de zin van de cao vo. De bestreden beslissing wordt daarom gekwalificeerd als een overplaatsing zoals bedoeld in artikel 17.4 cao vo. De Commissie is dan ook bevoegd van het beroep kennis te nemen.

5.15 De Commissie volgt werkgever tot slot niet in zijn stelling dat het enkele feit dat een terugkeer naar [school] mogelijk zou zijn, betekent dat geen sprake is van overplaatsing in de zin van de cao vo. Ook een tijdelijke aanwijzing van een andere instelling wijzigt immers de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden moet verrichten en valt daarmee onder het begrip overplaatsing. Daarbij komt nog dat geenszins vaststaat dat [appellante] na afloop van het verbetertraject kan terugkeren naar [school], zodat het de vraag is of de overplaatsing überhaupt als tijdelijk kan worden aangemerkt.

5.16 Nu [appellante] binnen de daartoe gestelde termijn beroep heeft ingesteld, is het beroep ook ontvankelijk.

De schorsing als ordemaatregel

5.17 Voor het opleggen van een schorsing dient de werkgever de zogenoemde voornemenprocedure zoals opgenomen in artikel 10.7 lid 1 cao vo (bij een schorsing voor de duur van vier weken) dan wel artikel 10.9 cao vo (bij een schorsing op grond van artikel 10.7 lid 2 cao vo) te volgen. Deze procedure houdt in dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen om zijn zienswijze op de voorgenomen schorsing kenbaar te maken.

5.18 De werkgever heeft de voornemenprocedure niet in acht genomen, waardoor [appellante] is geschaad in haar door de cao vo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een voorgenomen beslissing van de werkgever. De stelling van de werkgever dat [appellante] (nadien) voldoende gelegenheid heeft gekregen haar standpunten naar voren te brengen, treft geen doel. Voor een rechtsgeldige schorsing is vereist dat de werknemer voorafgaand aan de besluitvorming expliciet in de gelegenheid wordt gesteld zijn zienswijze te geven op de voorgenomen schorsing, zodat deze kan worden meegewogen in de belangenafweging die aan het besluit ten grondslag ligt.

5.19 De Commissie acht dit gebrek van dien aard, dat zij het beroep tegen de schorsing reeds daarom gegrond zal verklaren. Gelet hierop behoeven de overige stellingen en weren van partijen ten aanzien van de schorsing geen bespreking.

De overplaatsing

5.20 Op grond van artikel 17.4 lid 3 cao vo dient de werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen in overleg te treden met de werknemer. Het bedoelde overleg vormt een waarborg voor de werknemer dat zijn of haar belangen bekend zijn bij de werkgever zodat deze belangen door hem kunnen worden meegewogen in de definitieve beslissing. Uit het dossier is niet gebleken dat gesprekken hebben plaatsgevonden tussen [appellante] en de werkgever over de overplaatsing van [appellante]. De werkgever heeft in zijn brief van 27 november 2025 aan [appellante] meegedeeld dat zij haar werkzaamheden en het verbeterplan met onmiddellijke ingang zou moeten gaan uitvoeren op [schoolbestuur]. Niet is gebleken dat partijen in de gesprekken die daaraan zijn voorafgegaan hebben gesproken over het uitvoeren van de werkzaamheden op een andere locatie.

5.21 Uit artikel 17.4 lid 3 cao vo volgt verder dat als werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over een overplaatsing, en de werkgever desondanks besluit tot een onvrijwillige overplaatsing, de werkgever in zijn besluit moet aangeven op welke wijze hij de belangen van werknemer en de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen. De Commissie stelt vast dat de werkgever deze verplichting niet is nagekomen. Noch uit de overgelegde stukken, noch uit hetgeen ter zitting naar voren is gebracht is gebleken dat de werkgever rekening heeft gehouden met de belangen van [appellante].

5.22 Gelet op het bovenstaande is de Commissie van oordeel dat zodanige gebreken kleven aan de besluitvorming dat de werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot overplaatsing van [appellante]. Daarom zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

6. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep tegen de schorsing en tegen de overplaatsing gegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 7 april 2026 door mr. dr. J.C. de Wit, voorzitter, mr. N.G.N. Laumen en P.C.H. van Liempt, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. dr. J.C. de Wit
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris