

# ECLI:NL:RBLIM:2018:4101

Instantie	Rechtbank Limburg
Datum uitspraak	30-04-2018
Datum publicatie	23-05-2018
Zaaknummer	AWB - 17 _ 2796
Rechtsgebieden	Bestuursrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - meervoudig
Inhoudsindicatie	Artikel 3.7, tweede lid, van de cao UMC. Overplaatsing. Ontheffen uit de eigen functie en het opdragen van een andere functie. Aannemelijk is dat er sprake was van een ernstige verstoring van de arbeidsverhouding. Verweerder heeft voldoende aangetoond dat het dienstbelang vorderde dat eiseres uit haar functie werd ontheven en het belang van verweerder zwaarder mocht wegen dan het belang van eiseres bij behoud van haar functie. De aan eiseres (tijdelijk) opgedragen werkzaamheden zijn naar het oordeel van de rechtbank passend. Verweerder heeft zich voldoende ingespannen om eiseres te plaatsen in een structurele passende functie. Beroep ongegrond.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

## Uitspraak

### RECHTBANK limburg

Zittingsplaats Maastricht

Bestuursrecht

Zaaknummer: AWB/ROE 17/2796

### Uitspraak van de meervoudige kamer van 30 april 2018 in de zaak tussen

**drs. [naam 1] , te Maastricht, eiseres**

(gemachtigde: mr. P. Bots),

en

**de Raad van Bestuur van Maastricht UMC+, verweerder**

(gemachtigde: mr. L.J.W.C. Creusen).

### Procesverloop

Bij emailbericht van 17 oktober 2016 heeft verweerder aan eiseres meegedeeld dat een gehele terugkeer in haar eigen functie om andere reden dan medische redenen op dit moment nog niet aan de orde is.

Bij besluit van 22 december 2016 (het primaire besluit) heeft verweerder besloten om eiseres uit haar functie van programmamanager te ontheffen en eiseres tijdelijk te plaatsen binnen de Resultaat Verantwoordelijk Eenheid (RVE) Patiënt & Zorg.

Bij besluit van 19 juli 2017 (het bestreden besluit) heeft verweerder het bezwaar van eiseres tegen het emailbericht van 17 oktober 2016 niet-ontvankelijk verklaard en het bezwaar tegen het primaire besluit ongegrond verklaard.

Eiseres heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld.

Verweerder heeft een verweerschrift ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 20 maart 2018.

Eiseres is verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde. Verweerder heeft zich laten vertegenwoordigen door zijn gemachtigde en dr. [naam 2] , drs. [naam 3] , [naam 4] en mr. M.H.J. Leroi-Van Deur.

## **Overwegingen**

1. Eiseres is sinds 1 december 1979 in dienst bij verweerder, aanvankelijk in de functie van eerstejaars leerling verpleegkundige A. Met ingang van 1 januari 2009 is eiseres werkzaam in de functie van programmamanager binnen Verpleegkundig Onderwijs en Advies/RVT Praktijkonderwijs. Eiseres ontvangt salarisschaal A09 en tevens een functioneringstoelage. Met ingang van 1 januari 2011 maakt de RVT Praktijkonderwijs deel uit van de RVE Transmurale zorg, Patiëntenzorg, Kwaliteit en veiligheid en Leren. De werkzaamheden van eiseres zijn ongewijzigd gebleven. Dr. [naam 2] ( [naam 2] ) was hiërarchisch leidinggevende. Met ingang van 1 september 2012 is [naam 3] ( [naam 3] ) leidinggevende van de toen op te richten Maastricht UMC+ Academy. Het onderdeel waarin eiseres werkt valt hieronder. Per genoemde datum is [naam 3] hiërarchisch leidinggevende van eiseres.

Op 4 april 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen eiseres en de [naam 3] . Eiseres is direct na dit gesprek uitgevallen met werk gerelateerde klachten. Volgens de bedrijfsarts is er sprake van een arbeidsconflict. Geadviseerd is om een mediator in te zetten en tot afstemming te komen over de situatie. Eiseres heeft op 7 april 2016 aan [naam 3] laten weten zo spoedig mogelijk mee te willen werken aan het advies van de bedrijfsarts maar dat zij hier nog geen gehoor aan kan geven omdat zij medicatie heeft gekregen. Op 14 april 2016 heeft [naam 3] eiseres verzocht om op 20 april 2016 om tafel te gaan om eventueel een proces met een mediator in gang te zetten. Uiteindelijk zijn partijen zonder mediation tot een re-integratieplan gekomen.

In mei 2016 heeft verweerder de resultaten van het Medewerkers Tevredenheids- Onderzoek (MTO) 2016 ontvangen. In de werkrelatie tussen eiseres als leidinggevende en het team en eiseres als direct leidinggevende (direct leidinggevende/dagelijkse aansturing) scoort eiseres laag en/of op alle onderdelen onvoldoende.

In de periode tot eind juli 2016 heeft veelvuldig emailverkeer plaatsgevonden tussen eiseres en [naam 3] en/of [naam 2] .

Bij brief van 7 augustus 2016 heeft eiseres een klacht ingediend tegen [naam 3] , [naam 2] en N.E.R.M. [naam 4] ( [naam 4] ). De klachten zijn gericht op gedrag vanaf 4 april 2016 en worden door eiseres omschreven als: dreigen, intimideren, onder druk zetten, irritatie opwekken, verwarring scheppen, vernederen door opleggen lage opdrachten, verdoezelen van feiten, langdurig misbruik maken van de situatie en van macht, manipuleren, en in stand houden van onwerkbaarheid, onzekerheid en kwetsbaarheid. Deze klacht is op 13 april 2017, door de Raad van Bestuur, met verwijzing naar het rapport van bevindingen en het advies van de Klachtencommissie Awb azM, ongegrond verklaard.

In augustus 2016 is mediation ingezet en hebben een tweetal gesprekken met de mediator plaatsgevonden. Eiseres heeft vervolgens op 17 oktober 2016 besloten om deze mediation eenzijdig stop te zetten. Verweerder heeft vervolgens niet ingestemd met het verzoek van eiseres tot het inzetten van een andere mediator.

2. Bij emailbericht van 17 oktober 2016 heeft verweerder aan eiseres meegedeeld dat een gehele terugkeer in de eigen functie - om andere dan medische redenen - op dit moment nog niet aan de orde is. In de functie van programmamanager is het essentieel dat eiseres en [naam 3] op een goede manier kunnen samenwerken om de gestelde organisatiedoelen te realiseren. Gelet op het conflict is dit niet mogelijk. Hiertegen heeft eiseres bezwaar gemaakt.

Op 22 november 2016 zijn eiseres en haar gemachtigde door [naam 3] uitgenodigd voor een gesprek. Op 12 december 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen eiseres, [naam 3] en [naam 2] . Het is hierbij niet gelukt om tot een oplossing te komen. Eiseres heeft verzocht om een schriftelijk besluit omtrent de overplaatsing.

2.1 Bij het primaire besluit heeft verweerder besloten om eiseres op grond van artikel 3.7, tweede lid van de Cao Universitair Medische Centra (CAO UMC) uit haar functie te ontheffen en haar tijdelijk te plaatsen binnen de RVE Patiënt & Zorg alwaar haar tijdelijk - totdat samen een structurele oplossing is gevonden - wordt opgedragen om verpleegkundige protocollen te beheren en te schrijven. Tegen dit besluit heeft eiseres eveneens bezwaar gemaakt.

3. Bij het bestreden besluit heeft verweerder het bezwaar van eiseres, - onder verwijzing naar het advies van de bezwaarcommissie Algemene wet bestuursrecht (Awb) azM (commissie) van 12 juli 2017 - gericht tegen het emailbericht van 17 oktober 2016, niet-ontvankelijk verklaard en het bezwaar van eiseres tegen het primaire besluit ongegrond verklaard. Verweerder stelt zich ten aanzien van het emailbericht van 17 oktober 2016 op het standpunt dat dit niet kan worden aangemerkt als een besluit in de zin van artikel 1:3 van de Awb. Verweerder stelt zich ten aanzien van het primaire besluit op het standpunt terecht het dienstbelang te hebben laten prevaleren boven het belang van eiseres. Het besluit om eiseres te ontheffen uit haar functie van programmamanager en tijdelijk te plaatsen binnen de RVE Patiënt & Zorg is volgens verweerder in redelijkheid tot stand gekomen.

4. Eiseres voert in beroep - kort weergegeven - ten aanzien van het emailbericht van 17 oktober 2016 aan dat er een wijziging van haar rechtspositie is nu zij al dan niet tijdelijk wordt ontheven uit haar functie van programmamanager. Naar de mening van eiseres is dit een besluit in de zin van de Awb. Ten aanzien van het primaire besluit voert eiseres in beroep kort weergegeven aan dat zij van zakelijk inzicht verschilt met haar leidinggevende over zijn verzoek om hem meer formatie ter beschikking te stellen vanuit het team waaraan eiseres leiding geeft. Volgens eiseres is het slechts toegestaan om rechtspositionele besluiten te nemen aangaande het functioneren van een ambtenaar als er sprake is geweest van een formele beoordeling. In de situatie van eiseres is er al jaren geen beoordeling meer vastgesteld. Verweerder verwijt eiseres debet te zijn aan de verstoring van de verhouding tussen haar en haar leidinggevende. Verweerder miskent hierin zijn eigen rol. Er is volgens eiseres geen grond aanwezig om haar te ontheffen uit haar functie. Subsidiair is eiseres van mening dat verweerder eiseres ten onrechte laat zweven binnen de organisatie. Verweerder laat na om aan eiseres een andere structurele passende functie op te dragen. Eiseres is van mening dat zij nu niet passende werkzaamheden krijgt opgedragen.

5. Verweerder stelt zich op het standpunt dat de heer van [naam 3] van de Raad van Bestuur de opdracht heeft gekregen om het vaardighedenonderwijs te ontwikkelen en om het beroepsonderwijs opnieuw in te richten. Om de gegeven opdracht goed uit te kunnen voeren is een goede samenwerking tussen de medewerkers en ook tussen de medewerkers en hun leidinggevende vereist. De samenwerking en communicatie is volgens verweerder echter in toenemende mate verstoord. Eiseres is ontheven uit haar eigen functie en vervolgens zij het tijdelijk geplaatst binnen de RVE patiënt en zorg in tijdelijk passende werkzaamheden, omdat er op dit moment geen structurele passende functie voorhanden is. De tijdelijke werkzaamheden zijn volgens verweerder passend gezien de verpleegkundige en beleidsmatige achtergrond van eiseres. Zij heeft de juiste kwalificatie om de verpleegkundige protocollen te beheren en te schrijven. Bij besluit van 20 november 2017 zijn aan eiseres tijdelijke werkzaamheden opgedragen in de functie van stafadviseur 11 binnen de stafgroep Verpleging binnen de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid Patiënt en Zorg. Deze werkzaamheden zijn volgens verweerder passend.

6. De rechtbank overweegt als volgt.

*Ten aanzien van het emailbericht van 17 oktober 2016*

7. Allereerst ziet de rechtbank zich ambtshalve voor de vraag gesteld of eiseres procesbelang heeft bij haar beroep tegen het emailbericht van 17 oktober 2016, gelet op het primaire besluit waarin verweerder een (definitief) besluit tot overplaatsing van eiseres uit haar functie van programmamanager heeft genomen. Ter zitting heeft eiseres zich op het standpunt gesteld dat haar procesbelang gelegen is in vergoeding van proceskosten in bezwaar.

8. Om te beoordelen of verweerder aan eiseres een proceskostenvergoeding had moeten toekennen overweegt de rechtbank als volgt.

9. Op grond van artikel 1:3, eerste lid, van de Awb wordt onder besluit verstaan: een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan, inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling.

10. Het betoog van eiseres dat het emailbericht van 17 oktober 2016 een besluit in de zin van artikel 1:3 van de Awb is, slaagt niet. De rechtbank is met verweerder van oordeel dat de in het emailbericht gedane mededeling van verweerder dat *gehele terugkeer in de eigen functie om andere reden dan medische redenen op dit moment nog niet aan de orde is* geen besluit ten aanzien van de ontheffing uit haar functie van en/of overplaatsing uit haar functie van programmamanager behelst. Het is een weergave van de stand van zaken in het re-integratietraject, maar uit de e-mail volgt juist dat nog geen besluit is genomen over de rechtspositie van eiseres. De rechtbank ziet niet in welke rechtsgevolgen deze e-mail heeft voor eiseres. Verweerder heeft het bezwaar terecht niet-ontvankelijk verklaard en heeft op goede gronden geen proceskostenvergoeding toegekend.

11. Het beroep van eiseres tegen het emailbericht van 17 oktober 2016 is ongegrond. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

*Ten aanzien van het besluit tot overplaatsing (het primaire besluit)*

12. Ingevolge artikel 3.7, tweede lid van de CAO UMC is de medewerker verplicht, wanneer het dienstbelang dit vereist, al dan niet in dezelfde dienst of afdeling en al of niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

Volgens vaste rechtspraak (zie bijvoorbeeld uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 6 november 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3624) bestaat een overplaatsing uit twee componenten, namelijk het ontheffen uit de eigen functie en het opdragen van een andere functie. Het dienstbelang om over te plaatsen kan gelegen zijn in de wens om de ambtenaar uit een functie te ontheffen of om de ambtenaar een andere functie te laten vervullen. In beide gevallen moet de nieuwe functie passend zijn.

13. De rechtbank stelt voorop dat de reden om eiseres uit haar functie van programmamanager te ontheffen niet was gelegen in onvoldoende functioneren van eiseres maar in een verstoring van de verhouding (samenwerking en communicatie) tussen eiseres en haar leidinggevende, [naam 3]. Gelet op de gedingstukken en het verhandelde ter zitting acht de rechtbank aannemelijk dat van een ernstige verstoring van de arbeidsverhouding moest worden gesproken. Deze verstoring van de verhouding tussen eiseres en [naam 3] is op/of omstreeks het gesprek van 4 april 2016 ontstaan, althans naar boven gekomen, en is gaandeweg geëscaleerd. Het standpunt van eiseres dat een en ander geëscaleerd is door de houding van [naam 3], vindt naar het oordeel van de rechtbank geen steun in de stukken. Evenmin blijkt uit de stukken dat [naam 3] eiseres al van begin af aan uit haar functie van programmamanager wilde halen. Dat er sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding die in elk geval (mede) aan eiseres was te wijten blijkt volgens de rechtbank onder meer en met nadruk uit het emailverkeer tussen eiseres en [naam 3] en/of [naam 2] en de klacht die eiseres jegens [naam 3], [naam 2] en [naam 4] heeft ingediend en waarbij eiseres op niet mis te verstane wijze partijen heeft beschuldigd van onder meer bedreiging, intimideren, onder druk zetten en machtsmisbruik. De rechtbank stelt verder vast dat een ingezet mediation-traject dat eiseres om haar moverende redenen na twee gesprekken heeft beëindigd hierin geen verandering heeft kunnen brengen. De rechtbank is van oordeel dat verweerder voldoende heeft aangetoond dat het dienstbelang vorderde dat eiseres uit haar functie werd ontheven en dat het belang van verweerder zwaarder mocht wegen dan het belang van eiseres bij behoud van haar functie. Hierbij tekent de rechtbank aan dat eiseres haar salaris(schaal) (op basis van 36 uur per week) heeft behouden. De beroepsgronden van eiseres ten aanzien van het functioneren van eiseres en/of het volgen van een beoordelingstraject behoeven naar het oordeel van de rechtbank geen bespreking nu dit door verweerder niet als grondslag is gebruikt voor het besluit.

14. De rechtbank stelt vast dat de tijdelijk aan eiseres opgedragen werkzaamheden, het beheren en schrijven van verpleegkundige protocollen betrof. De inhoud van deze nieuwe functie was nog niet geheel duidelijk al heeft verweerder een beschrijving gegeven van de taken van een stafadviseur verpleegkundig protocollen beheer. Verweerder heeft zich daarnaast bij het primaire besluit verplicht om zich in te spannen om eiseres te plaatsen in een structurele passende functie intern dan wel extern. De rechtbank stelt voorts vast dat aan eiseres bij besluit van 20 november 2017 tijdelijke werkzaamheden zijn opgedragen in de functie van stafadviseur 11 binnen de stafgroep Verpleging binnen de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid Patiënt en Zorg. Deze functie bestaat uit werkzaamheden voor de BIG-commissie en coördinatie physician assistent / verpleegkundig specialist-opleidingen. Ter zitting is toegelicht dat deze functie en/of werkzaamheden structureel gemaakt kunnen worden. Een tussentijdse evaluatie van 7 februari 2018 over het functioneren van eiseres is positief.

15. Gelet op het voorgaande is de rechtbank van oordeel dat de aan eiseres opgedragen werkzaamheden passend zijn. Verweerder heeft zich voldoende ingespannen om eiseres te plaatsen in een structurele passende functie. De rechtbank is dan ook van oordeel dat genoemde werkzaamheden in redelijkheid aan eiseres konden worden opgedragen. De rechtbank stelt echter wel vast dat eiseres nog immer - ruim één jaar na het nemen van het besluit tot overplaatsing - op basis van tijdelijkheid werkzaamheden verricht voor verweerder, in een andere functie dan haar oorspronkelijke functie van programmamanager. Nu verweerder zich probeert in te spannen om eiseres te plaatsen in een structureel passende functie is er volgens de rechtbank nog geen sprake van onaanvaardbaar zweven zoals door eiseres is gesteld. De rechtbank merkt echter wel op dat de huidige situatie niet veel langer mag duren en dat verweerder een besluit tot definitieve plaatsing dient te nemen.

16. Het beroep is ongegrond. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

## **Beslissing**

De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

Deze uitspraak is gedaan door mr. E.P.J. Rutten (voorzitter), en mr. K.M.P. Jacobs en mr. T.G. Klein, leden, in aanwezigheid van B. van Dael, griffier. De beslissing is in het openbaar uitgesproken op 30 april 2018.

griffier rechter

Afschrift verzonden aan partijen op: 30 april 2018

## **Rechtsmiddel**

Tegen deze uitspraak kan binnen zes weken na de dag van verzending daarvan hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Als hoger beroep is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter van de hogerberoepsrechter worden verzocht om het treffen van een voorlopige voorziening.