

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Dat werkgever verklaringen uit een onderzoek naar de cultuur binnen de school gebruikt om overplaatsing van werkneemster te bewerkstelligen, is oneigenlijk. Werkneemster heeft niet de mogelijkheid gekregen haar functioneren te verbeteren. Wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkgever is een stichting voor primair onderwijs. Onder deze stichting vallen drie basisscholen. Werkneemster is sinds april 2012 werkzaam als groepsleerkracht op school 1. Werkneemster is benoemd in algemene dienst; als instelling waar zij werkzaam is, is school 1 genoemd. Op de akte van benoeming is de cao Primair Onderwijs van toepassing (hierna: de cao). In artikel 10.6 lid 2 onder e van de cao is bepaald dat de werkgever de werknemer zonder zijn instemming kan overplaatsen in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden. Vanwege verdeeldheid binnen het leerkrachtenteam hebben externe interventies plaatsgevonden. In mei 2019 is een onderzoeksrapport opgesteld. Daarin hebben onderzoekers een aantal aanbevelingen gedaan, daaronder begrepen het overplaatsen van drie teamleden, onder wie werkneemster. Bij brief van 11 juli 2019 heeft werkgever aan werkneemster het voornemen kenbaar gemaakt om haar op grond van zwaarwichtige redenen over te plaatsen naar school 2. Partijen zijn over dit voornemen in overleg getreden en werkneemster heeft zich tegen overplaatsing verzet. Werkgever heeft op 26 juli het besluit tot overplaatsing kenbaar gemaakt. Partijen twisten over de vraag of de werkplaats van werkneemster eenzijdig gewijzigd mocht worden.

Oordeel

De mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen is neergelegd in de cao en voldoet daarmee aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:613 BW. De overplaatsing dient dan ook aan de maatstaf van dat artikel te worden getoetst. De kantonrechter begrijpt dat werkgever meent dat de gedragingen van werkneemster in de weg staan aan de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en het welbevinden van de teamleden van school 1. Werkgever verwijt werkneemster dat zij groepjes vormt, geen feedback kan ontvangen, een negatieve houding heeft en een onveilige sfeer binnen het team creëert en in stand houdt. Dergelijke zware aantijgingen vereisen een gedegen feitelijke onderbouwing. De resultaten uit het onderzoeksrapport zijn daartoe volstrekt onvoldoende. Het betreft

anonieme verklaringen die niet (steeds) terug te voeren zijn op concrete gebeurtenissen. Bovendien heeft werkneemster de aantijgingen betwist. Voorts heeft zij terecht aangevoerd dat de verklaringen zijn gegeven in het kader van het doorgronden van de cultuur op school 1. Dat werkgever de verklaringen thans gebruikt om de overplaatsing van werkneemster te bewerkstelligen, welke overplaatsing daardoor een disciplinair karakter krijgt, is oneigenlijk. Doordat werkneemster niet eerder signalen heeft gekregen dat haar gedrag niet wenselijk is, heeft zij ook geen gelegenheid gekregen om haar gedrag en opstelling in het team (waar nodig) aan te passen. Het getuigt niet van goed werkgeverschap om werkneemster eerst over te plaatsen en haar daarna op school 2 de mogelijkheid te geven om te verbeteren. Die mogelijkheid had werkgever haar op school 1 moeten bieden. Er stonden werkgever minder vergaande oplossingen ten dienste dan het overplaatsen van werkneemster. “Een deel van het probleem verplaatsen” komt de kantonrechter vooralsnog als weinig zinvol voor. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter bestaat er geen zodanig zwaarwichtig belang bij werkgever dat dit overplaatsing van werkneemster rechtvaardigt. Wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10353

Zaaknummer: 7966298 \ VV EXPL 19-347

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: N.J.W.M. de Leeuw en A.H.M. van Bavel

Wetsartikelen: 7:613 BW