

RECHTSPRAAK

Vordering om na re-integratie tewerkgesteld te worden op de oude standplaats van werknemer wordt afgewezen. Eenzijdige wijziging van de arbeidsplaats in het kader van een verbetertraject is toegestaan.*Feiten*

Bij besluit van Stichting BOOR is werknemster aangesteld als lerares en zij is sinds 30 november 1994 in algemene dienst bij het openbaar basisonderwijs te Rotterdam. Begin 2017 is werknemster voor korte tijd uitgevallen. In die tijd is geconstateerd dat de organisatie van het onderwijs van werknemster, de planning en de administratie niet op orde waren. Tevens waren er bedenkingen ten aanzien van het niveau van technisch lezen en rekenen van leerlingen. Na terugkeer van werknemster op haar werk heeft de directeur op 9 maart 2017 een voortgangsoverleg met werknemster gehad. Naar aanleiding daarvan zijn afspraken gemaakt, waaronder dat de directeur observaties in de klas van werknemster zou doen tijdens haar lessen. Bij elke observatie zijn steeds verbeterpunten benoemd. Ook is werknemster coaching aangeboden, die zij heeft aanvaard. Bij besluit van 10 juli 2017 heeft BOOR aan werknemster meegedeeld dat zij op 21 augustus 2017 geplaatst wordt op een opleidingsschool. Werknemster heeft daar bezwaar tegen gemaakt. Op 21 augustus 2017 is werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte uitgevallen voor haar werkzaamheden. Bij brief van 12 juli 2018 heeft werknemster aan BOOR meegedeeld dat zij wil re-integreren (in passende werkzaamheden) bij haar school, omdat dit haar een veilige werkomgeving biedt, wat zou bijdragen aan haar herstel. Op 13 september 2018 heeft de bedrijfsarts werknemster volledig arbeidsgeschikt verklaard. BOOR heeft vervolgens aan werknemster meegedeeld dat ze tijdelijk wordt geplaatst bij de opleidingsschool in verband met haar verbetertraject. Op 18 september 2018 heeft werknemster zich ziek gemeld. Bij besluit van 18 september 2018 is de betaling van bezoldiging van werknemster gestaakt. Werknemster heeft daartegen bezwaar gemaakt. Bij besluit van 23 oktober 2018 heeft BOOR de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd, vanwege het herhaaldelijk niet verschijnen op afspraken met de bedrijfsarts. Werknemster heeft gere-integreerd op een openbare basisschool in Hoogvliet. Op 19 februari 2020 heeft de bedrijfsarts bericht dat het redelijk goed gaat met werknemster, dat ze inmiddels 32 uur per week werkt en les geeft samen met een collega. Op 19 mei 2020 heeft tussen werknemster en BOOR een telefoongesprek plaatsgevonden over haar tijdelijke plaatsing naar de opleidingsschool. Bij brief van 9 juni 2020 heeft BOOR aan werknemster meegedeeld dat BOOR, hoewel werknemster daar niet mee instemt, overgaat tot tijdelijke plaatsing van haar op de opleidingsschool met ingang van schooljaar 2020-2021. Werknemster vordert bij de

kantonrechter BOOR te veroordelen om haar per onmiddellijke ingang toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden op haar vroegere school.

Oordeel

De beoordeling van de vordering draait in de kern om de vraag of BOOR op goede gronden van werkneemster verlangt dat zij aan het werk gaat op de opleidingsschool. De rechter overweegt dat de plaatsing van werkneemster een tijdelijke plaatsing betreft om deel te nemen aan een verbetertraject. Voor zover werkneemster stelt dat een verbetertraject niet gerechtvaardigd is, wordt zij hierin niet gevolgd. Ook het gestelde dat het besluit om een verbetertraject in te zetten voorbarig is, wordt niet gedeeld. Het getuigt van goed werkgeverschap om een werknemer bij gebleken hiaten in het functioneren hiervan spoedig op de hoogte te stellen en dit te verbeteren. De rechter stelt voorts vast dat werkneemster niet heeft ingestemd met de door BOOR gewenste wijziging van de arbeidsvoorwaarde van arbeidsplaats. De rechter is van mening dat BOOR een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij plaatsing van werkneemster bij de opleidingsschool, dat het belang van werkneemster dat door deze wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Zo staat vast dat de gesprekken, begeleiding en coaching op de werkplek van werkneemster onvoldoende effect hebben gehad in haar functioneren. Ook is de herplaatsing gunstig voor collega-leraren van werkneemster op de school, omdat zij zo niet belast worden met de begeleiding van werkneemster en voor de leerlingen die geconfronteerd zouden worden met verminderde aandacht voor hen. Dit zijn zwaarwegende belangen, zeker gezien de achtergrond dat de school in het recente verleden nog als zwakke school door de Onderwijsinspectie is aangemerkt. Tegen die belangen heeft werkneemster enkel gesteld dat de school haar vaste standplaats was en dat zij zich daar veilig voelt. Gelet hierop wordt de vordering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10798

Zaaknummer: 8704412 VV EXPL 20-324

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: S. Foullani en B. van Bon

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW