

RECHTSPRAAK

werknemer/De Stichting Hanzehogeschool Groningen

Overplaatsing 'dominante werknemer' naar andere afdeling binnen werkgever is in strijd met artikel 7:611 BW als niet eerst wordt gepoogd het conflict binnen het team op te lossen

Werknemer is sinds augustus 1988 als docent en sinds 2006 als hogeschooldocent bij (de rechtsvoorgangsters van) Hanzehogeschool in dienst. Vanaf midden jaren '90 hebben zijn werkzaamheden zich voornamelijk afgespeeld binnen de opleiding Management, Economie en Recht, hierna te noemen MER, en de verschillende opleidingen die daaruit zijn ontstaan. De opleiding MER is sinds 2005 opgegaan in het Instituut voor Bedrijfskunde (IBK). Naast voormelde functies heeft werknemer diverse andere taken verricht, zoals lidmaatschappen en voorzitterschappen van medezeggenschapsraden. Tot 1 februari 2010 is werknemer voorzitter geweest van de Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) van het IBK. In februari 2010 zijn gesprekken gevoerd met het MER-team omdat diverse werknemers moeite hadden met werknemer en de teamleiding niet meer met werknemer verder wilde werken. Werknemer is vervolgens door de directeur overgeplaatst naar een andere afdeling, het Instituut voor Engineering. Hij functioneert daar goed. Werknemer heeft wel geprotesteerd tegen de overplaatsing. In de onderhavige procedure vordert werknemer terugkeer in de oude functie. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Hanzehogeschool als goed werkgever gehandeld en is voor de overplaatsing geen instemming van de werknemer vereist.

Het hof oordeelt als volgt: de vraag of Hanzehogeschool zonder meer gerechtigd was werknemer over te plaatsen naar een ander instituut is met betrekking tot een collega van werknemer (op een ander instituut, maar met een soortgelijke overeenkomst) onlangs door dit hof ontkennend beantwoord (Hof Leeuwarden 11 december 2012, ECLI:NL:GHLEE:2012:BY9365 (AR 2013-0065)). Ook anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Hanzehogeschool onvoldoende heeft aangevoerd ter onderbouwing van haar verweer dat zij als goed werkgeefster heeft gehandeld bij de overplaatsing van werknemer. Het mag duidelijk zijn dat gedwongen overplaatsing van één docent gedurende het schooljaar, als reactie op een conflict binnen een team, een voor die docent diffamerend karakter heeft en als strafoverplaatsing wordt ervaren. Voor zo'n maatregel kan goede reden zijn, maar in dit geval zijn die redenen onvoldoende komen vast te staan. Het had van Hanzehogeschool verwacht mogen worden eerst de oorzaak van het vermeende conflict in het MER-team te onderzoeken en dat op te lossen. Een poging om eerst de oorzaak of oorzaken van het conflict in het team

bespreekbaar te maken en zo nodig hulp te bieden bij het onderling oplossen van het conflict, al dan niet onder het stellen van eisen omtrent respectvol gedrag jegens elkaar en het ingaan van een verbetertraject, is niet ondernomen. Door werknemer gelijk over te plaatsen - omdat hij dominant aanwezig is - heeft Hanzehogeschool de belangen van werknemer miskend. Het feit dat werknemer eerst na enige periode pas tot wedertewerkstelling in de oude functie overging, betekent niet dat hij heeft ingestemd met de overplaatsing. Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-07-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:5352

Zaaknummer: D 200.098.119-01

Rechters: M.E.L. Fikkers, H. de Hek en L. Groefsema

Advocaten: S.G. Volbeda en G. Ham

Wetsartikelen: 7:611 BW