

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster is op grond van (collectieve) arbeidsovereenkomst niet gerechtigd om standplaats docent eenzijdig te wijzigen. Niet voldaan aan Stoof/Mammoet-criteria.

Werknemer is sinds 1 mei 2010 in dienst als docent. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO HBO van toepassing. In november en december 2014 heeft werknemer diverse post-it's en pamfletten verspreid met daarop teksten die bij werkgeefster in het verkeerde keelgat zijn geschoten. Werknemer is geschorst. Een door werkgeefster ingediend ontbindingsverzoek is afgewezen. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat hij zijn werkzaamheden kan hervatten binnen het team Toegepaste Biologie in Almere. Werknemer heeft aangegeven het hiermee niet eens te zijn, omdat hij voor de schorsing werkzaam was binnen het team Internationaal in Dronten. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen om hem toe te laten tot het verrichten van zijn bedongen werkzaamheden als docent binnen het Team Internationaal met als standplaats Dronten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of werkgeefster de bevoegdheid heeft om de standplaats van werknemer eenzijdig te wijzigen. Werkgeefster grondt haar bevoegdheid primair op de bepalingen in de CAO HBO die – kort gezegd – bepalen dat het uitgangspunt is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de hogeschool, zonder dat er een strakke definitie van functie en standplaats geldt, en dat bij veranderingen in de organisatie van opleidingen de plaats van de werkzaamheden gewijzigd kan worden. Uitgangspunt bij de beoordeling van onderhavige vordering is de individuele arbeidsovereenkomst, die bepaalt dat de standplaats Dronten is. Die individuele afspraak tussen partijen wordt niet opzij gezet door het in de CAO HBO geformuleerde uitgangspunt dat er geen strakke definitie van standplaats geldt. Artikel C-3 lid 3 van de CAO HBO biedt weliswaar de mogelijkheid om tot een wijziging van de standplaats te komen maar enkel 'bij veranderingen in de organisatie van opleidingen'. Niet gesteld noch voorshands gebleken is dat hiervan sprake is. Gebleken is juist dat de reden van de overplaatsing gelegen is in de voor werkgeefster negatieve afloop van de ontbindingsprocedure en het functioneren van werknemer.

Subsidiar grondt werkgeefster haar bevoegdheid op de criteria die de Hoge Raad in het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, JAR 2008/204) heeft geformuleerd. Daarin ligt besloten dat sprake moet zijn van een 'voorstel tot wijziging'. In het op 2 april 2015 gehouden gesprek is eenzijdig de overplaatsing aan werknemer aangekondigd. Maar ook indien de overplaatsing

wel als voorstel aan werknemer was gepresenteerd leidt dit niet tot een ander oordeel. Immers, voorshands is onvoldoende aannemelijk geworden dat de overplaatsing van werknemer in het licht van zowel het belang van werkgeefster als van werknemer in redelijkheid kon worden voorgesteld en van werknemer kon worden gevergd. De de acties die aanleiding waren voor de schorsing van en het functioneren van werknemer bieden daartoe geen (voldoende) basis. De kantonrechter te Leeuwarden heeft eerder geoordeeld dat de schorsing moest worden opgeheven en heeft werkgeefster de gelegenheid gegeven zich te beraden over een disciplinaire maatregel. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens een schriftelijke berisping gegeven. Werkgeefster heeft geenszins aannemelijk gemaakt dat terugkeer van werknemer in het team Internationaal door zijn eerdere acties tot een onwerkbaar situatie zal leiden. Voorts heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer onvoldoende functioneert om in Dronten zijn werkzaamheden uit te voeren. De gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen met ingang van 1 juli 2015.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:4094

Zaaknummer: 4098006 LV EXPL 15-26

Rechters: H. Manuel

Advocaten: M.M. Pasman en M.F.H.M. van Haastert

Wetsartikelen: 7:611 BW