

RECHTSPRAAK

werkneemster/MoleMann Mental Health B.V.

Kort geding. Overplaatsing van een psycholoog naar een andere vestiging op initiatief van werkgeefster is mogelijk vanwege verbetering van de werksfeer in de huidige vestiging.

Werkneemster is op 1 oktober 2008 in dienst getreden van MoleMann Mental Health B.V. (hierna: MoleMann) als GZ-psycholoog. De kwaliteit van haar werk met patiënten staat niet ter discussie. Artikel 11 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat Amsterdam de plaats is van waaruit de arbeid daadwerkelijk wordt verricht en verder – kort samengevat – dat deze plaats onder bepaalde omstandigheden kan worden gewijzigd. In artikel 18 van de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald dat werkgever zich het recht voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft. De Cao GGZ is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing. Bij brief van 25 juni 2019 hebben de directeur en HR-coördinator het gesprek dat zij op 28 juni 2019 met werkneemster hebben gevoerd bevestigd. Daarin is aan de orde gekomen dat ‘tweespalt’ is ontstaan tussen de oudgedienden en de jongere garde binnen het team. De brief vermeldt onder meer: ‘Wij denken dat jij een centrale figuur bent binnen het team en daarmee ook een belangrijke cultuurdrager. Om de huidige impasse te doorbreken, hebben wij de mededeling gedaan dat we jou willen overplaatsen naar een andere vestiging binnen MMH.’ Op 2 juli 2019 vindt een vervolgesprek plaats, dat MoleMann bij brief van 4 juli 2019 aan werkneemster bevestigt. De directie is van mening dat ingrijpen noodzakelijk is in het belang van de vestiging. Werkneemster heeft bij herhaling gezegd niet overgeplaatst en niet gedetacheerd te willen worden. Zij krijgt tot 17 juli 2019 de gelegenheid op andere vestigingen te gaan praten en te laten weten welke keuze zij maakt. Zo niet, dan zal MoleMann de keuze voor haar maken. Werkneemster maakt bezwaar tegen de voorgenomen overplaatsing. Op 29 augustus 2019 bericht MoleMann aan werkneemster dat haar standplaats op grond van de arbeidsovereenkomst en de cao per 2 september 2019 is gewijzigd. Als zij geen keuze maakt, wordt ze op 2 september 2019 bij vestiging X verwacht. Werkneemster meldt zich op 2 september 2019 ziek. Werkneemster vordert dat MoleMann bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, veroordeeld zal worden om haar binnen vijf werkdagen na betekening van dit vonnis in de gelegenheid te stellen haar werkzaamheden als GZ-psycholoog op de locatie te hervatten.

Oordeel

Uitgangspunt is dat MoleMann zich in de arbeidsovereenkomst het recht heeft voorbehouden om, als de omstandigheden daartoe dwingen, met inachtneming van de cao GGZ de standplaats van werkneemster te wijzigen. Anders dan werkneemster heeft bepleit, heeft MoleMann onder deze omstandigheden een zwaarwegend belang om de werksfeer in het team te verbeteren. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter biedt de cao daarvoor ruimte. MoleMann heeft het voornemen om werkneemster over te plaatsen in een aantal gesprekken toegelicht en werkneemster heeft haar bezwaren daartegen geuit. MoleMann heeft hiermee aan de bepalingen van de cao voldaan. Instemming van werkneemster met de overplaatsing is niet vereist. Noch uit de gespreksverslagen, noch uit de stellingen van werkneemster ter zitting is op te maken dat werkneemster zich bereid heeft getoond haar aandeel in het ontstaan van de situatie ter discussie te stellen. Evenmin is gebleken dat zij zich naar aanleiding van de gesprekken meer coöperatief is gaan opstellen in het team. Aan MoleMann komt een zekere mate van vrijheid toe om keuzes te maken die zij in het belang van de vestiging acht, ook als deze raken aan de persoonlijke belangen van haar personeelsleden. Het is dan ook aan MoleMann om te beslissen dat de teamdynamiek het beste kan worden doorbroken door een teamlid over te plaatsen en wie van de teamleden daarvoor het meest in aanmerking komt. Dit zou anders zijn indien sprake zou zijn van een willekeurige werkwijze van de zijde van MoleMann, die tot onaanvaardbare gevolgen voor werkneemster zou leiden. De kantonrechter is echter voorshands van oordeel dat de keuze van MoleMann om een van de oudgedienden weg te halen uit de vestiging en daarbij voor werkneemster te kiezen, weloverwogen en verdedigbaar is, hoezeer ook onprettig voor werkneemster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:8207

Zaaknummer: 8036711 KK EXPL 19-879

Rechters: E.D. Bonga-Sigmond

Advocaten: T. Koenders en E.L. Zondervan

Wetsartikelen: 7:611 BW