

## RECHTSPRAAK

***Docente die in 2019 ten onrechte op staande voet werd ontslagen, mag terugkeren bij de vestiging in Amsterdam waar zij eerder ook werkzaam was. Niet voldoende zorgvuldigheid betracht bij besluit tot overplaatsing. Wedertewerkstelling toegewezen.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2009 in dienst getreden van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum van Amsterdam (hierna: ROC) als docente Nederlands. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2013 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst staat vermeld dat de standplaats Amsterdam is. Werkneemster heeft tijdens de gehele duur van haar dienstverband gewerkt op de ROC-locatie Amsterdam Zuidoost. Op 2 april 2019 heeft ROC werkneemster bericht dat zij op staande voet werd ontslagen vanwege vermeende onregelmatigheden in haar declaratiegedrag. Bij beschikking van 23 augustus 2019 heeft de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Na de beschikking van het hof heeft werkneemster (wederom) te kennen gegeven dat zij haar werkzaamheden wil hervatten. ROC heeft aangegeven werkneemster bij het Loopbaan Centrum aan te melden om te zoeken naar een andere passende plek binnen een ander mbo-college van ROC Amsterdam. Partijen twisten over de vraag of werkneemster toegelaten dient te worden tot haar eigen werkplek.

### *Oordeel*

In de arbeidsovereenkomst is niet bepaald dat werkneemster haar werkzaamheden uitsluitend op de ROC-locatie in Amsterdam Zuidoost zal verrichten. ROC heeft op basis daarvan gesteld dat zij werkneemster mag overplaatsen naar een andere ROC-locatie binnen Amsterdam en dat de overplaatsing geen wijziging van een arbeidsvoorwaarde is. De juistheid van die stelling kan hier in het midden blijven. Want ook als daar veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan, brengen de eisen van goed werkgeverschap met zich dat ROC bij haar besluit tot overplaatsing van werkneemster voldoende zorgvuldigheid moet betrachten. Daarvan is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter in dit geval geen sprake geweest. ROC heeft niet aangevoerd dat sprake was van bijvoorbeeld organisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden die het nodig of opportuun maken dat werkneemster – die al meer dan tien jaar, naar eigen zeggen met plezier, op de locatie Amsterdam Zuidoost werkzaam is – naar een andere werklocatie wordt overgeplaatst. Pas daags voor de zitting heeft ROC aan werkneemster een voorstel gedaan om haar werkzaamheden op de locatie in

Amsterdam West te hervatten. ROC heeft tijdens de zitting ook niet kunnen toelichten of en zo ja in welke mate het binnen ROC gebruikelijk is om een werknemer – ook wanneer geen sprake is van een probleem in de werksfeer of van een verzoek tot overplaatsing – over te plaatsen naar een andere locatie. Integendeel, uit het betoog van ROC tijdens de zitting valt eerder op te maken dat daarvan zelden sprake is. Een zwaarwegend belang van ROC bij overplaatsing van werkneemster is in dit verband dus onvoldoende gesteld of gebleken. Tegen de achtergrond van de hiervoor geschetste feiten en omstandigheden acht de kantonrechter voorshands niet aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat ROC voldoende rekening heeft gehouden met de belangen van werkneemster en in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot overplaatsing van werkneemster naar een andere werklocatie binnen Amsterdam. Door werkneemster niet te rehabiliteren en niet haar werkzaamheden te laten verrichten op de locatie in Amsterdam Zuidoost, handelt ROC naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet als goed werkgever. De overplaatsing van werkneemster heeft meer het karakter van een disciplinaire maatregel zoals in de Cao mbo benoemd, terwijl daarvoor gelet op de uitspraken van de kantonrechter en het hof thans geen aanleiding voor is. Dat geldt temeer omdat werkneemster onweersproken heeft aangevoerd dat zij tot op heden niet welkom is op de locatie van ROC in Amsterdam Zuidoost. Het voorgaande leidt ertoe dat de vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling op de locatie van ROC in Amsterdam Zuidoost zal worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2020:4441

**Zaaknummer:** 8649827 KK EXPL 20-420

**Rechters:** B. Brokkaar

**Advocaten:** J. Nijssen en S.E.H. van Thoor

**Wetsartikelen:** 7:611 BW