



## uitspraak van de week



**Auteur** : mr. W.A.E. Meuris  
**Datum** : 4 juli 2018  
**Onderwerp** : Overplaatsing van een docent met een algemene aanstelling.  
**Rechtspraak** : ECLI:NL:RBOBR:2018:2727

Een werkgever heeft een grote (beleids)vrijheid bij een overplaatsing van een docent met een algemene aanstelling, mits voldoende zorgvuldigheid is betracht ten opzichte van de docent.

Een docent werkte als docent Horeca bij het team Horeca. Zijn werkgever deelde hem in februari 2018 mee dat hij na de carnavalsvakantie geen deel meer zou uitmaken van het team Horeca en zou worden overgeplaatst naar een ander team binnen het College, te weten bij het wijkleerbedrijf.

Daar tegen maakt de docent bezwaar en hij start een kort geding. Hij vindt dat hij niet eenzijdig kan worden overgeplaatst, omdat hij al jarenlang voor het team Horeca werkzaam is. Hij is verzocht te gaan werken op een andere locatie en in een heel andere functie, die bovendien tijdelijk is (tot het einde van het schooljaar). Het is niet duidelijk waar hij na dit schooljaar wordt geplaatst en of er wel een functie voor hem beschikbaar is. Hij is enkel bevoegd om als docent koken en serveren te werken en de kans is zeer groot dat het College hem niet kan herplaatsen, omdat er slechts één functie voor docent koken en serveren bestaat. Het is voor hem dan ook van groot belang dat hij binnen zijn eigen team Horeca kan blijven werken. Hij heeft een spoedeisend belang bij de vordering, omdat het risico bestaat dat door tijdsverloop zijn functie door een ander wordt ingevuld en hij verder van zijn eigen team af komt te staan.

De werkgever vindt overplaatsing naar een andere schoollocatie en naar een ander team een gerechtvaardigde beslissing, omdat geconstateerd is dat het niet goed ging met de kwaliteit van het onderwijs van de opleiding Horeca. De docent had een zeer bepalende en vaak negatieve impact op de groep en werkte niet coöperatief samen. Dit had een remmende werking op de ontwikkeling van het team. Daarnaast was er sprake van een 'overformatie' en diende een vermindering plaats te vinden van FTE.

Overplaatsingen zijn niet ongebruikelijk bij deze opleidingsinstelling. Docenten worden veelal als 'algemeen docent' (docent LB) aangenomen, waardoor zij breed inzetbaar zijn op verschillende opleidingen en binnen verschillende teams. De docent heeft een arbeidsovereenkomst met de opleidingsinstelling als 'docent LB', niet per definitie bij het Team Horeca. De nieuw opgedragen werkzaamheden zijn passend en liggen in het verlengde met de ervaring van de docent. De overplaatsing houdt hoogstens een wijziging van een klein aantal taken in en dat valt binnen de instructiebevoegdheid van de werkgever. Van wijziging van de arbeidsovereenkomst is geen sprake.. Het belang van de werkgever bij overplaatsing van de docent is groot gelet op de druk om richting de toekomst het bestaansrecht van de Opleiding Horeca te behouden.



### **De beoordeling**

De man is in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van docent LB. In de arbeidsovereenkomst is niet opgenomen dat de leraar op een bepaalde schoollocatie en in een bepaald team van werkgever te werk zou worden gesteld. Hij kan dan ook aan zijn arbeidsovereenkomst geen rechtstreeks recht afleiden om werkzaam te zijn en te blijven als docent Horeca in het team Horeca van werkgever. Het feit dat hij jarenlang werkzaam is geweest in team Horeca maakt dat niet anders.

Overplaatsing is een instrument van personeelsbeleid, dat - indien nodig - kan worden ingezet. Voor toepassing is de instemming van de leraar niet nodig, omdat in de onderhavige situatie de overplaatsing geen wijziging in functie, salaris of arbeidsplaats tot gevolg heeft en ook overigens niet is aan te merken als een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Wel brengen de eisen van goed werkgeverschap met zich dat werkgever bij het besluit tot overplaatsing van deze leraar voldoende zorgvuldigheid moet betrachten. Vooropgesteld wordt dat werkgever als werkgever verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de opleidingen en de daarvoor benodigde personele inzet. Voor zover inpasbaar dient werkgever bij de concrete invulling van die verantwoordelijkheid rekening te houden met eventuele voorkeuren en wensen van het personeel.

Naar het oordeel van de kantonrechter is door werkgever voldoende onderbouwd dat het team Horeca al langere tijd niet goed functioneerde en dat het niet goed ging met de kwaliteit van het onderwijs van de opleiding Horeca. Werkgever heeft daartoe onweersproken gesteld dat er sinds eind 2016 van diverse kanten negatieve signalen over de opleiding Horeca en het team Horeca binnenkwamen. Naar aanleiding daarvan heeft het managementteam van werkgever besloten om de signalen te onderzoeken door - onder andere - een analyse van de onderwijsvisie, individuele gesprekken met alle teamleden, een medewerkersonderzoek en een studentenevaluatie. Uit de resultaten van dit onderzoek bleek dat de kwaliteit van het onderwijs onder de maat was, dat studenten ontevreden waren en dat het team niet goed functioneerde.

Om het voortbestaan van de opleiding Horeca mogelijk te maken was het noodzakelijk om de negatieve teamdynamiek te doorbreken door middel van een wijziging in de samenstelling van het team Horeca. Naar aanleiding van de studentenevaluatie (waaruit bleek dat Horeca studenten ontevreden waren over deze leraar), individuele gesprekken met de teamleden Horeca (waaruit de overheersende invloed van de leraar naar voren kwam) en gesprekken met de leraar zelf heeft werkgever er voor gekozen om hem over te plaatsen.

Gelet op bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de werkgever op goede gronden heeft kunnen kiezen voor overplaatsing van de man. Het is niet aan hem als werknemer te oordelen over de noodzaak of wenselijkheid van organisatorische, personele of werkinhoudelijke maatregelen die werkgever in het kader van de bedrijfsvoering meent te moeten nemen. Die bevoegdheid komt werkgever toe. Uit zijn eigen stellingen blijkt bovendien dat hij niet de enige docent is die is overgeplaatst.

Het zwaarwichtig belang van werkgever is gelegen in het feit dat zij richting de toekomst het bestaansrecht van de opleiding Horeca wenst te behouden. Het voortbestaan van de opleiding (en in



uitspraak van de week

samenhang daarmee het team) Horeca weegt zwaarder dan de wens van de man om in het team Horeca werkzaam te blijven.

Uit het voorgaande volgt dat het belang van de werkgever bij plaatsing van de man buiten het team Horeca dermate zwaarwegend is, dat de belangen van de man daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken.