

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding na een incident tussen werknemer en een leerling. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij in gesprek ging met werkgeefster over wat er voor hem nodig was om terug te keren op de werkvloer.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2022 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voortgezet onderwijs (Cao VO) 2024/2025 van toepassing. Op woensdag 6 november 2024 vond op school een incident plaats tussen werknemer en twee leerlinges uit een derde klas, X en Y. Werknemer stuurde X uit het klaslokaal omdat zij zich niet aan de regels hield. Toen werknemer daarna het lokaal weer binnenkwam, schold Y hem meerdere malen uit voor “kankerhomo”. Werknemer stuurde ook Y de klas uit. Tevens werd er met een viltstift door de klas gegooid. Volgens werknemer werd deze naar zijn hoofd gegooid. Werknemer beëindigde daarop de les en meldde het incident bij de afdelingsleider. Y stuurde diezelfde dag een excuusmail aan werknemer. Werknemer stelde dat er sprake was van homodiscriminatie vanwege zijn seksuele gerichtheid en gaf op 7 november 2024 aan dat hij geen les meer wilde geven aan X, Y en de rest van de klas. Hij ging die dag met instemming van werkgeefster naar huis. Op 8 november 2024 vond een gesprek met de rector plaats, waarin werknemer aangaf dat hij maatregelen tegen de leerlingen wilde en zich onveilig voelde. Werkgeefster sprak vervolgens met de leerlingen en hun ouders. Y werd voor één dag geschorst wegens haar gedrag. In de periode daarna vonden verschillende gesprekken plaats tussen partijen. Werknemer keerde na 8 november 2024 niet meer terug naar zijn werk. Tussen januari en maart 2025 vond mediation plaats, zonder resultaat. Inmiddels is werknemer arbeidsongeschikt. Werkgeefster stelt dat werknemer zich star heeft opgesteld en dat een impasse is ontstaan en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond, h-grond dan wel i-grond. Volgens werkgeefster heeft werknemer geweigerd constructief mee te werken aan gesprekken over zijn terugkeer naar de werkvloer en bleef hij vasthouden aan de eis dat het incident als discriminatie moest worden gekwalificeerd en dat maatregelen volgens trede vier van het Veiligheidsbeleid moesten worden genomen. Hierdoor is volgens werkgeefster een impasse ontstaan en is het vertrouwen tussen partijen verdwenen.

Werknemer voert verweer. Hij stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod wegens ziekte en dat eerst een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens moet worden afgewacht om vast te stellen of er sprake was van discriminatie. Volgens werknemer heeft werkgeefster haar zorgplicht geschonden omdat zij het incident niet als discriminatie heeft

aangemerkt en geen maatregelen volgens trede vier van het Veiligheidsbeleid heeft genomen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 40.000.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de bedrijfsarts arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld, houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de ziekte van werknemer maar met de ontstane impasse tussen partijen. Ook hoeft een eventuele procedure bij het College voor de Rechten van de Mens niet te worden afgewacht, omdat de kantonrechter ook zonder dat oordeel op het ontbindingsverzoek kan beslissen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Na het incident van 6 november 2024 is snel een verstoring in de onderlinge verhoudingen ontstaan. Partijen verschillen van mening over de kwalificatie van het incident en de maatregelen die volgens het Veiligheidsbeleid hadden moeten worden genomen. Werkgeefster heeft het incident ingeschaald in trede drie en daarbij maatregelen getroffen, waaronder gesprekken met de leerlingen en ouders en een schorsing van Y. Niet is komen vast te staan dat het incident had moeten worden ingeschaald in trede vier. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster na het incident verschillende maatregelen genomen en handreikingen gedaan om werknemer te laten terugkeren naar de werkvloer, zoals een klassenwissel, mogelijke herplaatsing en coaching. Werknemer bleef echter vasthouden aan de eis dat het incident als discriminatie moest worden erkend en weigerde daardoor constructief mee te denken over oplossingen voor zijn terugkeer. Hierdoor heeft hij de verhoudingen op scherp gezet en is een impasse ontstaan. De kantonrechter concludeert dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en dat herstel niet meer mogelijk is. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat het vertrouwen van werknemer in de organisatie van werkgeefster ontbreekt. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:853

**Zaaknummer:** 11994887 \ UE VERZ 25-370

**Rechters:** M. Ramsaroep

**Advocaten:** mr. R.M. de Bekker en M.H. Andreae

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 2 BW