

RECHTSPRAAK

Werknemer bekleedde een bijzondere positie als statutair bestuurder en geniet in feite geen ontslagbescherming. Voor een ‘normale’ werknemer zou de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever mogelijk anders zijn uitgevallen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2021 bestuurder van Stichting SPO Condor. Per 1 januari 2025 fuseerden SPO Condor en SPOG tot één. Met ingang van 1 september 2021 sluit werknemer een arbeidsovereenkomst met de rechtsvoorganger van LeF, SPO Condor. Op 24 juni 2025 heeft de voorzitter van de interim-RvT (hierna: de interim-RvT) een schriftelijke waarschuwing gestuurd aan werknemer over een confrontatie op 18 juni 2025 waarbij werknemer met stemverheffing de interim-RvT zou hebben aangesproken. De interim-RvT heeft op 30 juni 2025 een brief ontvangen die is ondertekend door vijf schooldirecteuren, waarin een klacht wordt ingediend over de bestuursstijl van werknemer. Op 2 juli 2025 heeft de interim-RvT aan werknemer bericht dat de RvT na de zomervakantieperiode met hem in gesprek wil over de signalen die zijn binnengekomen en over een nader onderzoek dat zal plaatsvinden naar aanleiding van de signalen. Op 5 juli 2025 bericht werknemer aan de interim-RvT dat hij ter ondersteuning contact heeft gelegd met een coach en dat hij het nader gaat bespreken met een jurist. Op 8 juli 2025 heeft werknemer zich ziek emeld. Op 11 juli 2025 schrijft de interim-RvT aan werknemer dat zijn ziekmelding volgt op een gesprek van 2 juli jl. Zij geeft een verslag van hetgeen is besproken en dat er het onderzoek wordt ingesteld. Medio augustus, na de zomervakantieperiode, is de nieuwe RvT van LeF geïnstalleerd. Op 1 september 2025 heeft de remuneratiecommissie van de nieuwe RvT kennisgemaakt met werknemer. Er is gesproken over de ontstane situatie en de wijze waarop de RvT zijn onderzoek, dat in de brief van 11 juli 2025 was aangekondigd, zou gaan verrichten. Tijdens een bespreking op 4 september 2025 heeft de RvT de bevindingen en conclusies van de gesprekken op 2 september 2025 met werknemer gedeeld. Bij brief van 12 september 2025 is werknemer opgeroepen voor de vergadering van de RvT van 23 september 2025, waarin het ontslag van werknemer op de agenda staat. Op 23 september 2025 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Werknemer is niet verschenen bij de vergadering. Tijdens de vergadering heeft de RvT het besluit tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder genomen. De arbeidsovereenkomst van werknemer loopt vanaf 23 september 2025 onverminderd door, omdat LeF de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft opgezegd in verband met de ziekte van werknemer. LeF verzoekt de rechtbank voor recht te verklaren dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te beëindigen.

Oordeel

Werknemer heeft niet de vernietiging van het ontslagbesluit ingeroepen. Daarom moet ervan uit worden gegaan dat dit besluit rechtsgeldig is en de rechtspersoonsrechtelijke relatie per die datum is beëindigd. Werknemer heeft zich per 8 juli 2025 ziek gemeld. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was en is. Gelet op de '15 april-arresten' heeft het rechtspersoonsrechtelijke ontslag in dat geval niet tevens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg gehad. Daarvoor is een aparte beëindigingshandeling vereist en dat is de reden van onderhavig verzoek. De kantonrechter oordeelt dat de ziekte van werknemer in dit geval niet aan ontbinding in de weg staat, zodat van een situatie waarvoor in de 15 april-arresten een uitzondering is geformuleerd (voor gevallen waarin een opzegverbod van toepassing is) geen sprake is. De gedragingen die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd houden geen verband met of vloeien niet voort uit de ziekte van werknemer. Bovendien heeft werknemer te kennen gegeven te berusten in de ontbinding. Beide partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling erkend dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat van een terugkeer van werknemer binnen LeF geen sprake meer kan zijn. Dit levert een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

(Ernstig) verwijtbaar handelen

Werknemer kan een verwijt worden gemaakt ten aanzien van zijn opmerking tijdens kennismakingen: "Ik hou ervan om met meisjes te gooien en het ondertje zijn". Werknemer had, gelet op zijn positie, op voorhand en zonder dat iemand hem daarop had moeten attenderen, moeten inzien dat hij deze opmerkingen beter niet kon maken. Werknemer heeft verder ook erkend dat hij zijn geduld heeft verloren tijdens en na het remuneratiegesprek, dat hij op momenten zich in situaties emotioneel heeft geuit en dat hij een directieve manier van leidinggeven hanteert. Van het doen van dergelijke uitlatingen en het vertonen van dit (emotionele) gedrag, had werknemer zich, als bestuurder van een scholengemeenschap, moeten onthouden. Alles overziend is de rechtbank van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, hetgeen (mede) heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsverhouding. Het gedrag kwalificeert echter niet als ernstig verwijtbaar gedrag. Ook LeF heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Het proces dat de RvT heeft ingezet om actie te ondernemen nadat hij signalen ontving over het gedrag van werknemer verdient echter niet de schoonheidsprijs. Het ingezette onderzoek - in groepen - was niet geschikt voor een onderzoek naar wat personen zich op individueel niveau kunnen herinneren over bepaalde uitspraken of bewoordingen. Bovendien kan uit het verslag niet worden afgeleid welke directeur wat heeft gezegd. Verder acht de rechtbank van belang dat werknemer niet in staat is gesteld om zijn kant van het verhaal te vertellen. Deze handelwijze kan echter niet, zoals werknemer heeft betoogd, worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Daarvoor is van belang dat LeF heeft toegelicht dat zij met haar handelwijze, in het belang van de stichting en de daarvan onderdeel uitmakende scholen, heeft geprobeerd zo snel mogelijk de rust binnen de directieengroep terug te laten keren. De rechtbank weegt verder mee dat werknemer een bijzondere positie als statutair bestuurder bekleedde en in feite geen ontslagbescherming geniet, hetgeen is

verdisconteerd in zijn salaris. Voor een 'normale' werknemer zou de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever mogelijk anders zijn uitgevallen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2687

Zaaknummer: C/05/460302 / HA RK 25-166

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.A.F. Talitsch en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 2:298a BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:670 lid 1 sub a BW