

## RECHTSPRAAK

***Basisschool heeft zwaarwegende grond voor werkvrijstelling directrice. Uit extern onderzoek blijkt dat arbeidsrelatie tussen werkneemster en groot deel van schoolteam verstoord is geraakt en dat leiderschapsstijl en manier van communiceren van werkneemster daarin een rol hebben gespeeld.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2024 in dienst bij Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna: Groeisaam) in de functie van directrice bij een basisschool. Het MT van de basisschool bestaat uit werkneemster en zes andere leden. Voor de zomervakantie van 2025 is een externe audit uitgevoerd. Het auditrapport vermeldt dat binnen het team (kritische) feedback moeilijk wordt ontvangen en niet alle teamleden zich uit durven te spreken. Vervolgens heeft Groeisaam besloten een extern onderzoek te laten verrichten door een coachingbedrijf. Uit het onderzoeksrapport blijkt volgens Groeisaam dat de meerderheid van het team onveiligheid en gebrek aan vertrouwen ervaart vanwege de wijze van communiceren en de leiderschapsstijl van werkneemster. Werkneemster heeft aangegeven zich niet te herkennen in de uitkomsten van het rapport. Groeisaam heeft daarop aangegeven een andere passende functie binnen Groeisaam te zullen zoeken voor werkneemster. Op 28 januari 2026 heeft Groeisaam aan het team van de basisschool medegedeeld dat werkneemster per 1 maart 2026 zal stoppen als directrice. Werkneemster is per die datum vrijgesteld van werk. Op 25 maart 2026 is aan werkneemster een formeel schorsingsvoornemen bekendgemaakt en is haar de toegang tot de scholen binnen Groeisaam ontzegd. Diezelfde dag heeft Groeisaam een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling in haar eigen dan wel een passende functie en volledige rehabilitatie.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het onderzoek van het coachingbedrijf is het beeld naar voren gekomen dat de arbeidsrelatie tussen werkneemster en een groot deel van het team van de basisschool verstoord is geraakt en de leiderschapsstijl en manier van communiceren van werkneemster daarin een rol hebben gespeeld. Wat er ook zij van (de zorgvuldigheid van) het onderzoek, de uitkomst daarvan is gedeeld met het MT en heeft geleid tot het ontvallen van diens commitment en draagvlak voor werkneemster. In dat licht kan de wens van Groeisaam om werkneemster 'uit de school te halen' rekenen op begrip van de kantonrechter. Aan die wens is aanvankelijk vorm gegeven door afspraken met werkneemster te maken over haar aanwezigheid op school – werkneemster zou haar

werkzaamheden tot 1 maart 2026 vanuit huis uitvoeren – en het zoeken naar een andere passende functie. Daarna is het onderzoeksrapport gedeeld met het team en is in samenspraak met werkneemster naar de buitenwereld gecommuniceerd dat zij de school zou gaan verlaten. Vervolgens is het debat tussen partijen verder geïntensifieerd. Groeisaam constateerde op het laatst zelfs een vertrouwensbreuk tussen werkneemster en het college van bestuur. Dit heeft ertoe geleid dat werkneemster vanaf 1 maart 2026 is vrijgesteld van werk. In het licht van deze feiten en omstandigheden acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat de school een redelijke en zwaarwegende grond had voor de werkvrijstelling van werkneemster. De vordering tot wedertewerkstelling bij de school en de rehabilitatievordering worden dan ook afgewezen. Wedertewerkstelling van werkneemster in een andere passende functie binnen Groeisaam is op dit moment niet aan de orde, zodat ook de daartoe strekkende vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 14-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:2902

**Zaaknummer:** 12149129

**Rechters:** E.C. Zandman

**Advocaten:** A.W. Meidanwal en C.A.M. van Vught

**Wetsartikelen:** 7:628 BW