

RECHTSPRAAK

G-grond. Schooldirecteur wordt een jaar geschorst wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag. Verstoorde arbeidsverhouding is aan werkgever te wijten, wegens handelen tijdens schorsing en extern onderzoek. Billijke vergoeding van € 150.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van schooldirecteur. Werknemer is aangesteld om binnen de school verandering aan te brengen, omdat er sprake was van kwaliteitsproblemen en er behoefte was aan duidelijk leiderschap. In december 2023 heeft werknemer zelf een onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van het onderwijs. Hieruit bleek dat verbetering noodzakelijk was. De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde de school in juli 2024 nog als onvoldoende, maar sprak ook waardering uit voor de verbeteraanpak van werknemer. In juli 2025 werd de school opnieuw beoordeeld en scoorde deze op alle onderdelen voldoende. Op 18 augustus 2025 werd werknemer de toegang tot het pand ontzegd en kreeg een extern bureau opdracht onderzoek te doen. Op 26 augustus 2025 werd werknemer geschorst. Deze schorsing werd meerdere keren verlengd en duurde uiteindelijk bijna een jaar. Kort na de schorsing verschenen berichten hierover in de media. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond, g-grond, h-grond en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond) is niet komen vast te staan. Werkgever verwijt werknemer onder meer dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen ten opzichte van leerlingen en medewerkers, zich financieel niet integer heeft opgesteld en ongeoorloofd alcohol heeft gebruikt op school. Volgens de kantonrechter biedt het onderzoeksrapport hiervoor onvoldoende basis. Zo zijn geen verklaringen van leerlingen of ouders overgelegd en bevat het rapport geen concrete conclusie dat werknemer zich verwijtbaar ten opzichte van leerlingen heeft gedragen. Ook ten aanzien van medewerkers blijkt vooral dat sommige medewerkers het gedrag van werknemer als dominant, directief of controlerend hebben ervaren. De kantonrechter acht daarbij van belang dat werknemer juist was aangesteld om een verbetertraject binnen een slecht functionerende school uit te voeren. Een dergelijke veranderopdracht brengt mee dat er weerstand kan ontstaan. De directe leiderschapsstijl van werknemer was bovendien bekend bij werkgever bij zijn indiensttreding. Als werkgever vond dat de wijze van leidinggeven niet passend was, had hij werknemer daarop moeten aanspreken en eventueel begeleiding of een

verbetertraject moeten aanbieden. Ook de overige verwijten, zoals het niet goed functioneren ten opzichte van de medezeggenschapsraad, het gebruik van de schoolbankpas en het vermeende alcoholgebruik, zijn onvoldoende onderbouwd om ontbinding op de e-grond te rechtvaardigen. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Volgens de kantonrechter is het vertrouwen tussen partijen ernstig beschadigd. Werknemer is langdurig geschorst, er zijn zware verwijten gemaakt, de zaak heeft media-aandacht gekregen en er lopen nog aangiftes. Hierdoor is de positie van werknemer binnen de organisatie onhoudbaar geworden en is herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Hoewel de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, oordeelt de kantonrechter dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgever was al geruime tijd op de hoogte van signalen over werknemer, maar heeft hiermee onvoldoende gedaan en heeft werknemer niet eerder op zijn gedrag aangesproken. Vervolgens heeft werkgever gekozen voor een schorsing en een extern onderzoek, zonder eerst het gesprek met werknemer aan te gaan. Het onderzoek was volgens de kantonrechter onvoldoende representatief, omdat slechts beperkt onderzoek is gedaan en ook positieve verklaringen over werknemer onvoldoende zijn meegenomen. Daarnaast is onvoldoende rekening gehouden met de context waarin werknemer zijn functie uitvoerde en de verbeteropdracht waarvoor hij was aangesteld. Volgens de kantonrechter heeft werkgever daardoor onvoldoende gehandeld als goed werkgever. De wijze waarop de schorsing, het onderzoek en het ontslagtraject zijn uitgevoerd, heeft de terugkeer van werknemer feitelijk onmogelijk gemaakt. Een zorgvuldiger proces had mogelijk tot een andere uitkomst kunnen leiden. Daarom moet werkgever een billijke vergoeding betalen van € 150.000 bruto. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de buitengerechtelijke advocaatkosten van werknemer. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4211

Zaaknummer: 12149423

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.M.P. Blom en B.E.J.M. Tomlow

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:686a lid 6 BW