

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met basisschooldirecteur ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen Stichting Groeisaam Primair Onderwijs met betrekking tot nalaten mediation, nu werkneemster onvoldoende zelfkritisch en meewerkend is geweest na kritiek vanuit collega's.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2024 in dienst getreden bij Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna: Groeisaam) in de functie van basisschooldirecteur. Groeisaam exploiteert een scholengemeenschap. In september 2024 is het functioneren van werkneemster beoordeeld als excellent en heeft zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekregen. Uit een (intern) onderzoek is gebleken dat teamleden zich niet altijd vrij voelden om open te praten. Vervolgens is aan werkneemster een opleiding 'verandermanagement vanuit het strategisch kader' aangeboden, waarvan Groeisaam de kosten zou vergoeden. Na afronding van het traject is vanuit het MT aangegeven dat de bezwaren tegen de samenwerking met werkneemster bleven bestaan. Werkneemster is vervolgens geïnformeerd dat zij voorlopig thuis zou werken en niet meer de functie van directeur zou bekleden. De in kort geding door werkneemster ingediende vordering tot wedertewerkstelling is afgewezen. Groeisaam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster beaamt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en verzoekt een billijke vergoeding van circa € 270.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien partijen het eens zijn over de duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens Groeisaam. De stellingen van werkneemster dat Groeisaam heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster het gekozen traject te laten volgen kan geen stand houden. Zo bestond onder meer een voornemen om een vervolgtraject te doorlopen. Het valt Groeisaam te verwijten dat zij in de ontstane complexe situatie te snel de conclusie heeft getrokken dat de situatie onherstelbaar was, het had op haar weg gelegen om door middel van bijvoorbeeld mediation een tussenstap te zetten. Hiervoor is echter ook een bereidwillige opstelling van de werknemer nodig, wat hier niet het geval was. Uit de gevoerde gesprekken volgt dat werkneemster onvoldoende zelfkritisch is geweest. Ook ter zitting heeft werkneemster vooral het onderzoek bekritiseerd, heeft zij de excellent-beoordeling van haar functioneren aangehaald en gaf zij er geen blijk

van daadwerkelijk open te staan voor de in het onderzoek geuite kritiek op haar functioneren. Het instellen van een vordering tot wedertewerkstelling voordat enige normalisatie van de arbeidsverhoudingen heeft plaatsgevonden acht de kantonrechter, hoewel begrijpelijk is dat werkneemster enige duidelijkheid wenste over haar verdere loopbaan binnen Groeisaam, in de gegeven omstandigheden eveneens getuigen van onvoldoende besef van de ernst van de situatie zoals die was ontstaan. Werkneemster heeft niet laten zien dat zij daadwerkelijk opstond voor de realiteit van fundamentele kritiek op haar functioneren. Groeisaam dient de transitievergoeding te betalen. Aangezien de handelwijze van Groeisaam niet als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd, wordt geen billijke vergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5783

Zaaknummer: 12158348 \ HA VERZ 26-19

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: C.A.M. van Vught en G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:670 BW