

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onervaren schooldirecteur niet begeleid na kritiek op functioneren en sloot haar voortijdig buiten, en handelt hiermee ernstig verwijtbaar. Toewijzing ontbindingsverzoek werkneemster en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van directeur basisschool. Voor werkneemster was dit de eerste benoeming als basisschooldirecteur. Hiervoor heeft zij andere functies in het onderwijs vervuld. Binnen enkele weken kreeg werkneemster kritiek op haar functioneren, waarover meerdere gesprekken zijn gevoerd. Vervolgens werd werkneemster arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts constateerde dat er sprake was van werkgerelateerde factoren en adviseerde mediation. Werkgeefster stelde echter een interim-directeur aan en vond dat werkneemster na herstel haar functie niet kon hervatten. Werkneemster werd herplaatsing aangeboden, maar zij wilde terugkeren in haar oorspronkelijke functie. Vervolgens werd zij geschorst. Daarnaast startte werkgeefster een wervingsprocedure voor een nieuwe directeur en maakte dit intern bekend. Werkneemster werd verwijderd uit de directieurenapp, groepsapp en mailinglijst en haar toegang tot werkmail en intranet werd geblokkeerd. De bedrijfsarts stelde later een plan van aanpak voor, maar werkgeefster deed daar niets mee. Het UWV oordeelde dat werkgeefster onvoldoende meewerkte aan de re-integratie van werkneemster. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Een ontbindingsverzoek van de werknemer moet in beginsel gehonoreerd worden, en nu werkneemster aangeeft geen enkel vertrouwen meer te hebben in voortzetting van de arbeidsovereenkomst is de noodzaak voor ontbinding gegeven. De ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgeefster. Nu werkneemster geen enkele ervaring had in haar functie vereiste zij extra aandacht van werkgeefster. Gebleken is echter dat werkgeefster kritiek heeft geuit zonder begeleiding te bieden. Het is begrijpelijk dat werkneemster schrok toen haar werd verteld dat zij over haar toekomst moest nadenken en toen haar werd gevraagd “of zij wel over de professionele kwaliteiten van een schoolleider beschikt”, en deze opstelling van werkgeefster heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het feit dat werkgeefster een gepland gesprek met werkneemster besloot af te

zeggen toen werkneemster aangaf haar advocaat mee te nemen naar het gesprek doet de kantonrechter betwijfelen wat de bedoeling van werkgeefster bij dit gesprek was. Verder heeft werkgeefster nooit een verbetertraject opgestart naar aanleiding van het disfunctioneren dat zij bij werkneemster constateerde. Werkgeefster heeft echter besloten werkneemster te schorsen en een wervingsprocedure te beginnen om haar te vervangen, en heeft werkneemster de toegang tot verschillende platforms van communicatie ontzegd. Door dit alles heeft werkgeefster een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie bewerkstelligd. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding. Onduidelijk is of het functioneren van werkneemster voldoende zou zijn verbeterd door coaching, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst na 12 maanden rechtmatig kon worden beëindigd. Vast staat dat werkgeefster een ernstig verwijt treft. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal het herstel van werkneemster vermoedelijk stimuleren, waardoor zij gezien haar ervaring in het onderwijs op redelijke termijn aan het werk zal kunnen. Ook ontvangt zij een uitkering zolang zij herstellende is. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld ter hoogte van € 60.000. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7347

Zaaknummer: 12164668

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M.L.M. van de Laar en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:671c BW