

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelde niet (ernstig) verwijtbaar door de opleiding van haar zieke werknemster stop te zetten. Ook andere klachten van werknemster over werkgeefster rechtvaardigen geen ontbinding. Afwijzing van het ontbindingsverzoek van werknemster en geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemster is per 1 augustus 2009 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van onderwijsassistente, waarna zij leraarondersteuner A en vanaf 1 augustus 2023 leraarondersteuner B werd. In november 2024 is werknemster gestart met een door werkgeefster aangeboden tweejarige pabo-opleiding. In het schooljaar 2024-2025 ervoer zij problemen met een moeilijke klas en met ouders van leerlingen. Werknemster vond dat werkgeefster haar signalen over onveilige situaties onvoldoende serieus nam en haar onvoldoende steunde. Op 5 mei 2025 heeft werknemster zich ziekgemeld. Werkgeefster besloot op 7 juli 2025 haar deelname aan de opleiding stop te zetten, omdat werknemster ondanks verzoeken geen informatie over de voortgang verstrekke en niet in gesprek ging over het vervolg. Volgens informatie van het opleidingsinstituut had werknemster niet alle lessen gevolgd, niet alle toetsen behaald en nog geen stage in het regulier onderwijs gelopen. Tijdens haar ziekte ontstond daarnaast discussie over de re-integratie. Werknemster vond dat werkgeefster haar te snel tot werkhervatting aanzette en adviezen van de bedrijfsarts onvoldoende opvolgde. Op 20 november 2025 begon zij met re-integreren op een andere locatie in de functie van leraarondersteuner B. Werknemster verzocht uiteindelijk om een vaststellingsovereenkomst en daarna om mediation, maar werkgeefster ging daar niet op in. Werknemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werknemster aangevoerde omstandigheden rechtvaardigen afzonderlijk noch gezamenlijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit de correspondentie blijkt dat werkgeefster wel degelijk met werknemster heeft gesproken over problemen met leerlingen en ouders en naar oplossingen heeft gezocht. Dat werknemster het niet eens was met de gekozen aanpak, betekent niet dat werkgeefster haar klachten heeft genegeerd. Hier is dus geen sprake van verwijtbaar handelen of het ontstaan van een verstoorde arbeidsrelatie door werkgeefster. Ook mocht werkgeefster de Pabo-opleiding van werknemster stopzetten. Werknemster verstrekke geen voortgangsinformatie en ging niet in

op verzoeken om hierover te overleggen, terwijl nog aanzienlijk werk voor het eerste opleidingsjaar resteerde. Werkneemster heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij niet in staat was te voldoen aan de verzoeken tot informatie en overleg van werkgeefster. Werkgeefster mocht dus prioriteit geven aan herstel en re-integratie in de eigen functie. Verder blijkt uit de adviezen van de bedrijfsarts en de correspondentie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen heeft nageleefd en rekening heeft gehouden met de belastbaarheid van werkneemster. De keuze van werkgeefster om mediation zonder inhoudelijk overleg af te wijzen kan haar mogelijk worden verweten, maar dit verwijt is niet zodanig dat het dienstverband daardoor hoort te eindigen. Evenmin is gebleken dat werkneemster geen toekomstperspectief heeft, nu zij op een andere locatie kan terugkeren in de functie die ze al had en werkgeefster niet heeft uitgesloten dat zij na haar herstel opnieuw een opleiding kan volgen. Het voorgaande leidt niet tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst hoort te eindigen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dus afgewezen, en daarmee ook de verzoeken om een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6640

Zaaknummer: 12256161

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M.M. van Breet en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:671c BW