

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

***Toewijzing vordering wedertewerkstelling schooldirectrice. Kort geding gericht op wedertewerkstelling leent zich niet voor een beoordeling of een eventueel ontbindingsverzoek kans van slagen zou hebben.***

Werkneemster is in dienst van De Vereniging als directeur van een school. Met ingang van 1 augustus 2015 is een aanvang gemaakt met het werken met een meerschoolsdirectiemodel. Tussen partijen is verschil van inzicht ontstaan over de nieuwe organisatie. Op 16 september 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Na re-integratie op een andere locatie van de Vereniging is zij met ingang van 8 februari 2016 volledig hersteld verklaard. Op 8 februari 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de verenigingsdirecteur. Werkneemster is sindsdien met buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging. Werkneemster en de Vereniging zijn een mediationtraject gestart, maar dit heeft niet tot resultaten geleid. In de onderhavige procedure vordert werkneemster wedertewerkstelling in de functie directeur.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het verlenen van buitengewoon verlof slechts mogelijk is met wederzijds goedvinden. De kantonrechter volgt niet het betoog van de Vereniging dat aan dit vereiste is voldaan. Het buitengewoon verlof kan geen grondslag zijn voor de weigering van de Vereniging om werkneemster toe te laten haar functie uit te oefenen. De Vereniging heeft ook geen rechtspositionele maatregel genomen die deze weigering kan rechtvaardigen. De aankondiging van de Vereniging dat werkneemster bij toewijzing van haar vordering een schorsingsbesluit tegemoet zal kunnen zien, getuigt in dit stadium van de procedure niet van goed werkgeverschap. Dit daargelaten de vraag of een schorsingsbesluit op dit moment de rechterlijke toetsing zou kunnen doorstaan. De kantonrechter ziet geen aanleiding om op die beoordeling vooruit te lopen. Ter zitting heeft de Vereniging toegelicht dat (het bestuur van) de Vereniging zich ook beraadt op een mogelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege verstoorde verhoudingen en/of het ontbreken van vertrouwen. De Vereniging stelt daartoe dat werkneemster heeft geweigerd om loyaal mee te werken aan de uitvoering van het nieuwe organisatiemodel. De Vereniging wijst erop dat in het rapport van Scolix forse kritiek wordt geleverd op werkneemster, die zou hebben nagelaten ouders en teamleden tijdig te informeren over het proces om te komen tot een andere structuur en de komst van C en dat de opsteller van het rapport het bijna onmogelijk acht dat de wenselijk geachte cultuur wordt bereikt als werkneemster terugkeert als directeur. Deze kortgedingprocedure die door werkneemster is

ingesteld met het doel terug te keren in haar functie leent zich echter niet voor een beoordeling of een eventueel ontbindingsverzoek kans van slagen zou hebben. De gevorderde wedertewerkstelling in de functie directeur wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-07-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2016:3954

**Zaaknummer:** 5029872 UV EXPL 16-134 SM/1152

**Rechters:** J.M. Willems

**Advocaten:** A.P. Vink-Mulder en B.J. Boiten

**Wetsartikelen:** 7:611 BW