

## RECHTSPRAAK

***School handelt ernstig verwijtbaar door werkneemster uit haar rol als directeur te plaatsen, hierover niet het advies van de medezeggenschapsraad in te winnen, alsmede door werkneemster na veroordeling tot wedertewerkstelling vrijwel direct weer te schorsen. Billijke vergoeding € 100.000.***

*Feiten*

Werkneemster is op 19 augustus 2002 in dienst getreden bij werkgeefster (een stichting die verantwoordelijk is voor het openbaar onderwijs in vijf gemeenten in West-Brabant) als leerkracht en remedial teacher. Zij heeft vanaf 2019 als adjunct-directeur van een basisschool gefungeerd en is met ingang van 1 november 2020 aangesteld in de functie van directeur van die basisschool, tijdelijk voor de duur van één jaar. De aanstelling zou na negen maanden worden geëvalueerd en, indien positief, worden omgezet in een vaste aanstelling. Werkgeefster wordt bestuurd door een college van bestuur, dat alleen uit de heer X (hierna: de bestuurder) bestaat. De bestuurder heeft eind februari 2021 besloten de opdracht van werkneemster per direct te stoppen. Werkgeefster is in een kortgedingvonnis van 10 mei 2021 veroordeeld werkneemster toe te laten tot haar werkplek om haar werkzaamheden als directeur van de basisschool te hervatten. Werkneemster heeft twee dagen later haar werkzaamheden hervat. De managementteamleden van de basisschool hebben op 14 mei 2021 aan de bestuurder geschreven – kort gezegd – dat zij zich zorgen maken over de aanstelling van werkneemster als directeur. Werkgeefster heeft werkneemster diezelfde dag (dus vier dagen na het kortgedingvonnis) voor de duur van vier weken geschorst. De schorsing is op 11 juni 2021 voor de duur van drie maanden voortgezet. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft overwogen dat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing niet mogelijk was of niet in de rede lag. De arbeidsovereenkomst is ontbonden met ingang van 1 februari 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 42.539,03 bruto en een billijke vergoeding van ruim € 300.000 bruto vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgeefster*

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en oordeelt daartoe als volgt. Niet in geschil is dat de basisschool verandering nodig had. Dit blijkt onder meer uit een rapport van een coach, die op verzoek van werkgeefster de

situatie op de basisschool heeft onderzocht. Er moest een professionaliseringsslag worden gemaakt, omdat de interne processen en verantwoording van de visie en strategie in de door de inspectie vereiste documenten niet op orde was en er geen zicht was op de onderwijskwaliteit. Werkgeefster was zich bewust van deze problematiek. Omdat de toenmalige directeur de veranderingen niet overzag, heeft hij zijn taken neergelegd en is vervolgens werknemster (tijdelijk) aangesteld als directeur. Volgens werkgeefster kwam de bestuurder vervolgens tot de slotsom dat werknemster niet de juiste persoon op de juiste plek was. Hij heeft haar daarom op 25 februari 2021, zonder haar instemming, uit haar rol als directeur geplaatst. Werkgeefster is daardoor niet alleen voorbijgegaan aan de afspraak dat het functioneren van werknemster na negen maanden zou worden geëvalueerd, maar ook aan de tussenevaluatie van de schoolbegeleider, waarin hij aan werkgeefster heeft geschreven dat hij betwijfelt of werknemster de juiste leidinggevende is en gezien haar geringe managementvaardigheden adviseert om met zorg hierover in gesprek met elkaar te gaan. Met werknemster is echter geen gesprek gevoerd over de twijfels van de begeleider. Werknemster heeft dan ook al na vier maanden geen gelegenheid gehad haar functioneren te verbeteren, terwijl haar functioneren pas na negen maanden zou worden geëvalueerd. De bestuurder heeft de medezeggenschapsraad in een e-mail van 26 februari 2021 geïnformeerd over zijn besluit, zonder de medezeggenschapsraad in de gelegenheid te hebben gesteld hierover advies uit te brengen. Dit is in strijd met de Wet medezeggenschap op scholen. De medezeggenschapsraad heeft werkgeefster op deze tekortkoming gewezen en aangegeven dat bestuurder geen duidelijke argumenten gaf om zijn besluit te onderbouwen. Vast staat dat werkgeefster niet is teruggekomen op haar besluit. Het hof overweegt verder dat werkgeefster slechts vier dagen na de uitspraak in kort geding (wedertewerkstelling) werknemster wederom heeft geschorst vanwege 'nieuwe feiten'. Werkgeefster beroept zich ter onderbouwing van die schorsing op een brief van het MT, maar dit rechtvaardigt haar handelwijze niet. Werkgeefster had haar verantwoordelijkheid moeten nemen en minst genomen in gesprek moeten gaan met de leden van het MT over de terugkeer van werknemster. Dat heeft zij nagelaten. Zij heeft werknemster direct geschorst. Het hof komt tot de slotsom dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemster uit haar rol als directeur te plaatsen, niet het advies van de medezeggenschapsraad hierover in te winnen, alsmede door de handelwijze na het kortgedingvonnis. Door dit ernstig verwijtbaar handelen is de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord geraakt.

### *Billijke vergoeding*

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ter onrechte geoordeeld dat de veronderstelde inkomensachteruitgang van werknemster voor een periode van tien jaar volledig dient te worden gecompenseerd. Het hof volgt werkgeefster in het standpunt dat het niet waarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst met werknemster nog tien jaar zou hebben voortgeduurd. Het hof acht een periode van circa drie jaar aannemelijker en gaat er daarom van uit dat het dienstverband – het ernstig verwijtbaar handelen weggedacht – tot 1 januari 2025 zou hebben geduurd. De inkomens- en pensioenschade wordt op grond daarvan vastgesteld op € 56.000 bruto. Het hof ziet aanleiding voornoemd bedrag te verhogen tot een

billijke vergoeding van in totaal € 100.000 bruto, gelet op de mate waarin werkgeefster een verwijt te maken valt. Het hof veroordeelt werkneemster om hetgeen zij meer aan billijke vergoeding dan € 100.000 bruto heeft ontvangen, aan werkgeefster terug te betalen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 21-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2022:2496

**Zaaknummer:** 200.307.978\_01

**Rechters:** M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** W. Lindeboom en P.A. Kerkhof

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW