

RECHTSPRAAK

Werkneemster moet erop kunnen vertrouwen dat een gunstig oordeel van de werkgever over haar functioneren, niet in de periode daarna achteloos of zelfs tegen beter weten in aan de kant wordt geschoven.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2016 in dienst van Summa. Werkneemster is in 2024 en 2025 op kosten van Summa begeleid door een externe coach. Summa heeft het traject voortijdig stopgezet. De Onderwijsinspectie heeft op 7 oktober 2024 een rapport uitgebracht over de kwaliteit van de opleiding bij Summa. Het onderwijskundig leiderschap is daarin vermeld en het is door de inspanning van werkneemster geweest, zo vermeldt Summa in de beoordeling, dat er geen lesuitval is geweest. Op 12 december 2024 heeft werkneemster met leidinggevende een beoordelingsgesprek gehad. De score van werkneemster op het formulier was 2 x voldoende, 3 x goed en 1 x nvt. In de week van 7 april 2025 is werkneemster tijdens een van de teamvergaderingen weggelopen en niet meer teruggekeerd. Er heeft vervolgens een telefoongesprek plaatsgevonden, waarin blijkens een schriftelijke verklaring werkneemster haar leidinggevende op onbehoorlijke wijze te woord heeft gestaan. Summa heeft werkneemster op 14 april 2025 geschorst als ordemaatregel. Op 17 april 2025, 13 juni 2025 en 9 september 2025 heeft Summa op andere gronden de schorsing van werkneemster steeds verlengd. Tegen deze besluiten heeft werkneemster beroep ingesteld bij de krachtens de cao ingestelde Commissie van beroep mbo. Summa heeft twee van haar medewerkers, de HR-adviseur en de adviseur, een onderzoek laten instellen naar grensoverschrijdend of ongewenst gedrag door werkneemster op basis van een door haar opgesteld onderzoeksplan. In het rapport is omschreven hoe collega's de teamvergadering hebben ervaren. Bij uitspraak van 17 oktober 2025 heeft de Commissie van beroep mbo het eerste beroep ongegrond verklaard. Het tweede beroep is gegrond verklaard. Summa verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter kan zich voorstellen dat werkneemster in 2024 een prettige kerstvakantie heeft beleefd. Niet alleen kon zij in het verslag van 12 december 2024 teruglezen dat de leidinggevende gunstig over haar had geoordeeld, zij mocht ook nog een (kerst)kaart van de leidinggevende ontvangen die uitdrukking gaf aan een goede persoonlijke verstandhouding. Eerder in dat jaar deelde de leidinggevende ook al een compliment aan werkneemster uit. In het verzoekschrift daarentegen is een reeks negatieve kwalificaties te lezen. De kantonrechter vindt het lastig om te bedenken dat al deze kwalificaties tegelijkertijd op één persoon betrekking kunnen hebben, maar kan en mag dit uiteraard niet uitsluiten indien dat in een

procedure besloten ligt in de stellingen van een partij. Het door de leidinggevende op 12 december 2024 gegeven oordeel over het functioneren van werknemster biedt echter geen ondersteuning voor (veel van) deze kwalificaties. Het is bovendien onheus jegens werknemster om met betrekking tot de periode voor december 2024 de incidenten die zich daarin hebben voorgedaan en die reeds zijn verdisconteerd in het gunstige oordeel van de leidinggevende, opnieuw 'op te warmen' en als vers gerecht te presenteren. Dat is wel wat Summa doet in het verzoekschrift. Daaraan kent de kantonrechter geen waarde toe. Op de zitting heeft de kantonrechter aan Summa gevraagd om in de lawine van verwijten die zij aan werknemster maakt een helder onderscheid aan te brengen tussen gebeurtenissen voor en na december 2024. Dat heeft Summa niet gedaan, met uitzondering van de gebeurtenissen op 8 en 9 april 2025 waaraan zij afzonderlijk aandacht heeft besteed. Het rapport van de onderzoekers biedt een overzichtelijk relaas van die gebeurtenissen. Daaruit leidt de kantonrechter af dat teamleden het verloop van een teambuildingsactiviteit op 8 april 2025 bekritisieren. De kantonrechter tilt daar niet zwaar aan. Teambuildingsactiviteiten vallen nu eenmaal buiten het normale werkpatroon en veroorzaken wel vaker gevoelens van ongemak en irritatie. Gelet op alle omstandigheden van het geval is niet te billijken dat het telefoongesprek dat vervolgens plaatsvond met de leidinggevende moet leiden tot het einde van de werkcarrière van werknemster bij Summa. Na de time-out van drie dagen waaraan de Commissie van beroep mbo haar zegen heeft gegeven, maar ook niet meer dan dat, was werknemster afgekoeld en had het contact met de leidinggevende hersteld kunnen worden. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8893

Zaaknummer: 11814529 \ EJ VERZ 25-434

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: R.N. Seesing en M.Ph.A. Senders

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:66g lid 1 sub g BW