

RECHTSPRAAK

Roemer/Raad van bestuur UWV en GVB

Verwijtbare werkloosheid wegens voor privédoeleinden benutten van depotgelden door tramconductor. Periode tussen ontslagaanzegging op 27 april en ontbindingsverzoek 19 juni doet subjectieve dringendheid niet vervallen

Werknemer is in dienst geweest van het GVB als tramconductor. In 2007 heeft werknemer een ernstige waarschuwing gekregen, toen na een controle bleek dat € 300 (van de € 600) uit het persoonsgebonden depot ontbrak. Werknemer heeft toen een laatste kans gekregen en is gewaarschuwd dat herhaling tot ontslag zal leiden. Bij een depotcontrole van 15 april 2009 bleek opnieuw een kasverschil. Werknemer verklaarde hierover dat hij € 325 had aangewend voor het betalen van boetes van zijn zoon. Nadat werknemer is gehoord, heeft het GVB hem op 27 april 2009 bericht dat tot ontslag zal worden overgegaan. Op grond van de cao kan een werknemer de directeur van het GVB om heroverweging van deze sanctie vragen binnen een bepaalde termijn. Werknemer heeft deze termijn onbenut laten verstrijken. Op 13 mei 2009 is met werknemer de gang van zaken bij een ontbindingsprocedure besproken. Op 19 juni 2009 is het ontbindingsverzoek uitgevaardigd. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 6 september 2009 op verzoek van de werkgever ontbonden wegens veranderingen in de omstandigheden waarbij werknemer een verwijt kon worden gemaakt. Aan werknemer is geen vergoeding toegekend. Aanvankelijk heeft het UWV werknemer een gedeeltelijke WW-uitkering toegekend. Op bezwaar van GVB is de WW-uitkering ingetrokken. De rechtbank heeft geoordeeld dat sprake is van een dringende reden ex artikel 7:677 BW, zodat werknemer verwijtbaar werkloos is. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

De Raad oordeelt als volgt. Aan de objectiviteit van de dringende reden is voldaan. Het enkele feit dat werknemer geld voor privédoeleinden uit het depot heeft weggenomen, rechtvaardigt reeds een dringende reden. Nu werknemer ook nog eens de tram voortijdig heeft verlaten en eerder voor een soortgelijke gedraging is gewaarschuwd, staat de objectieve dringendheid vast.

Wat de subjectieve dringendheid betreft, oordeelt de Raad als volgt. Mede gezien de omvang van de organisatie van het GVB kan niet worden gezegd dat GVB heeft gedraald met de ontslagverlening per 27 april na het verantwoordingsgesprek met werknemer op 15 april. Bij

werknemer kan na ontvangst van de ontslagbrief op 27 april 2009 in redelijkheid niet de gedachte zijn ontstaan dat GVB van het ontslag zou afzien. Tussen 27 april en het ontbindingsverzoek op 19 juni 2009 is de subjectieve dringendheid niet weggevallen. In dergelijke gevallen is niet noodzakelijk dat GVB onmiddellijk tot ontbinding overgaat. De plaatsing van werknemer bij het Bureau Tijdelijk Werk komt in feite neer op een non-actiefstelling, zodat ook hierdoor de subjectieve dringendheid niet verloren is gegaan. Het UWV heeft derhalve terecht geoordeeld dat sprake is van een verwijtbare dringende reden en dus tot verwijtbare werkloosheid.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 05-09-2012

Zaaknummer: 11/3481WW