

RECHTSPRAAK

Het feit dat tussen het incident op 20 juni 2011 en de feitelijke ontslagdatum 1 februari 2012 iets meer dan zeven maanden zijn verstreken, maakt niet dat aan het ontslag geen subjectieve dringende reden ten grondslag ligt.

Werknemer is sinds 13 juni 2003 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van betrokkene, in de functie van leraarondersteuner. Nadat werknemer van betrokkene eerder schriftelijke waarschuwingen heeft ontvangen, vindt op 20 juni 2011 een incident op school plaats, waarbij werknemer een leerling tweemaal zou hebben bespuugd en bedreigd. Op 24 juni vindt een gesprek met werknemer plaats. Bij besluit van 28 juni 2011 zegt betrokkene de arbeidsovereenkomst met werknemer op, op de grond dat de professionele integriteit van werknemer niet passend is bij betrokkene en dat werknemer dus ongeschikt is voor de door hem uitgeoefende functie. Betrokkene stelt werknemer eveneens vrij van werkzaamheden. Bij brief van 5 oktober 2011 trekt betrokkene het ontslagbesluit in nadat de werknemer erop had gewezen dat het ontslag ten onrechte niet was voorafgegaan door een schriftelijk voornemen tot ontslag. Betrokkene herstelt het gebrek en zegt de arbeidsovereenkomst bij besluit van 28 oktober 2011 opnieuw op per 1 februari 2012. Tot 1 februari 2012 blijft werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer vraagt op 6 februari 2012 met succes een WW-uitkering aan. Betrokkene maakt bezwaar tegen dit besluit en stelt dat de WW-uitkering bij wijze van maatregel blijvend geheel geweigerd had moeten worden op de grond dat werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. UWV verklaart het bezwaar ongegrond. De rechtbank acht het beroep van betrokkene gegrond. De rechtbank heeft vastgesteld dat tussen het incident op 20 juni 2011 en de feitelijke ontslagdatum 1 februari 2012 iets meer dan zeven maanden zijn verstreken, hetgeen substantieel te noemen is. De rechtbank heeft daaruit, anders dan UWV, niet geconcludeerd dat betrokkene daardoor niet de nodige onverwijldheid in haar handelen heeft betracht om tot beëindiging van het dienstverband te komen. UWV stelt hoger beroep in en betoogt dat aan het ontslag van werknemer geen subjectieve dringende reden ten grondslag ligt, nu betrokkene niet met de juiste voortvarendheid heeft gehandeld.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Dat de gedragingen van werknemer in objectieve zin een dringende reden opleverden voor ontslag is niet in geschil. Partijen verschillen uitsluitend van mening over de vraag of betrokkene bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst een zodanige voortvarendheid heeft betracht dat aan het ontslag een subjectieve dringende reden ten grondslag ligt. Beoordeeld moet worden of een omstandigheid die als dringende reden voor ontslag zou kunnen worden aangemerkt (objectieve dringende reden) voor de betreffende werkgever in de specifieke situatie en in de

specifieke werkrelatie een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert (bijvoorbeeld CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387). Het oordeel van de rechtbank dat sprake is van een subjectieve dringende reden wordt onderschreven. Het incident heeft plaatsgevonden op 20 juni 2011. Nadat op 24 juni 2011 een gesprek met werknemer had plaatsgevonden heeft betrokkene op 28 juni 2011 de arbeidsovereenkomst met werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn opgezegd per 1 oktober 2011, waarbij betrokkene werknemer heeft vrijgesteld van werkzaamheden. Betrokkene heeft aldus voortvarend gehandeld. Bovendien heeft betrokkene, door werknemer vrij te stellen van werkzaamheden, duidelijk te kennen gegeven dat zijn aanwezigheid op het werk niet meer werd geduld. Dat betrokkene dit ontslag per 1 oktober 2011 vervolgens om formele redenen niet heeft gehandhaafd en op 28 oktober 2011 de arbeidsovereenkomst met werknemer, opnieuw met inachtneming van de geldende opzegtermijn en een vrijstelling van werkzaamheden, heeft opgezegd per 1 februari 2011 maakt dit niet anders. Daartoe is van belang dat betrokkene ook na het niet handhaven van het ontslag per 1 oktober 2011 voortvarend heeft gehandeld bij het (wederom) beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Uit de hiervoor weergegeven gang van zaken volgt dat het gedrag van werknemer voor betrokkene een dringende reden vormde om tot ontslag over te gaan. Er is geen moment aan te wijzen waarop bij werknemer de indruk kan zijn ontstaan dat dit anders was.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 06-07-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:2513

Zaaknummer: 14/3630 WW

Rechters: E. Dijt, B.M. van Dun en F.M.S. Requisizione

Advocaten: F.A. Chorus

Wetsartikelen: 24 WW en 27 WW