

RECHTSPRAAK

Periode van zes maanden tussen negatief beoordelingsgesprek en vrijstelling van werk betekent dat er geen sprake is van een dringende reden.

Betrokkene is op 1 september 1998 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als docent in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) appellante, een onderwijsinstelling die eigenrisicodrager is. Appellante zegt bij brief van 30 oktober 2013, met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden uit de van toepassing zijnde cao, de arbeidsovereenkomst op. Aan het ontslag legt appellante ten grondslag dat betrokkene in ernstige mate ongeschikt is voor zijn functie zonder dat hij herplaatsbaar is. Op 20 december 2013 stelt appellante betrokkene vrij van werkzaamheden met behoud van salaris. Bij besluit van 8 mei 2014 brengt UWV betrokkene in aanmerking voor een WW-uitkering. UWV verklaart het bezwaar van appellante ongegrond. Volgens UWV is geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. De rechtbank verklaart het door appellante ingestelde beroep ongegrond. Daartoe overweegt de rechtbank dat uit de beoordelingsgesprekken van 29 mei en 5 juni 2013 naar voren komt dat het functioneren van betrokkene onacceptabel is. Na het ontslagbesluit van 30 oktober 2013 heeft appellante betrokkene pas per 10 december 2013 vrijgesteld van werk. Er heeft aldus ruim zes maanden gezeten tussen het moment van het beoordelingsgesprek en de vrijstelling. De rechtbank heeft daarom geoordeeld dat voor appellante de gedragingen van betrokkene geen subjectieve dringende reden voor ontslag vormden. Alleen al om die reden ligt aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag en is van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, WW, geen sprake.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Voor de rechtspraak van de Raad over de subjectiviteit van de dringende reden wordt verwezen naar onder andere ECLI:NL:CRVB:2014:2355 en ECLI:NL:CRVB:2015:4650. Uit die rechtspraak volgt dat voor het aannemen van de subjectiviteit van de dringende reden moet blijken dat het de werkgever eraan is gelegen om de aanstelling van de werknemer op zo kort mogelijke termijn te doen eindigen. Hieruit volgt dat de rechtbank de juiste maatstaf heeft gehanteerd. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 15-03-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:1117

Zaaknummer: 15/4826 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en E. Dijt

Advocaten: J.H. van Gelderen

Wetsartikelen: 24 WW