



SAMENVATTING

105492 - Beroep tegen ontslag op staande voet; BVE

De werknemer, docent, is op staande voet ontslagen wegens fraude bij het centraal examen. Hij zou in de examens wijzigingen hebben aangebracht waardoor de leerlingen een hoger cijfer kregen. Het is voldoende aannemelijk geworden dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan deze fraude. Daarmee staan de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten vast. Deze feiten leveren op zichzelf een dringende reden voor ontslag op. Gezien het schaden van de belangen van de leerlingen, het geschonden vertrouwen van de werkgever en de aard en ernst van de gedraging, is sprake van een dringende reden op grond waarvan van de werkgever redelijkerwijze niet meer kon worden verlangd het dienstverband met de werknemer te laten voortduren. Voorts is het ontslag onverwijld verleend. Beroep ongegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: mevrouw mr. C

en

het College van Bestuur van het D, gevestigd te E, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. F

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlage van 5 juli 2012, doorgestuurd door de werkgever aan de Commissie bij brief van 11 juli 2012, en aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 15 augustus 2012, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 11 juni 2012 om de arbeidsovereenkomst met hem met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens een dringende reden.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 17 september 2012, ingekomen op 18 september 2012.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 15 november 2012 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mevrouw G, regiodirecteur, en bijgestaan door gemachtigde.

2. DE FEITEN

A is sinds 2007 bij de werkgever in dienst als docent Frans en lichamelijke opvoeding op het D Mavo H in een vast dienstverband. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO BVE.

Op woensdag 23 mei 2012 zijn de centraal schriftelijke examens Frans vmbo-tl afgenomen. A heeft het door de leerlingen gemaakte werk na afloop van het examen opgeborgen in een kast in zijn lokaal en zowel de kast als het lokaal afgesloten. Op dinsdag 29 mei 2012 heeft A de examens nagekeken, hij was de eerste corrector. Tussen woensdag 23 mei 2012 en dinsdag 29 mei 2012 heeft A aan de



decaan verteld dat de examens Frans slecht gemaakt waren. Op 30 mei 2012 heeft A de resultaten in het registratiesysteem WOLF ingevoerd en de examens en de resultaten overhandigd aan de teamleider. A zei tegen de teamleider dat de examens goed waren gemaakt. De teamleider heeft de examens op 31 mei 2012 aan de examensecretaris gegeven die het examenwerk heeft doorgestuurd naar de tweede corrector van een andere school. Ook tegen een aantal leerlingen heeft A op 3 juni 2012 bij het instappen van de bus voor de schoolreis naar J gezegd dat zij de examens goed hadden gemaakt.

Op dinsdag 5 juni 2012 kreeg de regiodirecteur een melding van een inspecteur van de Inspectie van het Onderwijs (Inspectie) dat er vermoedens waren dat er onregelmatigheden hadden plaatsgevonden bij het examenwerk Frans vmbo-tl. De tweede corrector had hiertoe een melding gedaan bij de Inspectie. Er bestond in eerste instantie een vermoeden dat in examens van 24 van de 38 leerlingen veranderingen waren aangebracht. In haar eindrapport (vastgesteld op of na 11 juni 2012) schrijft de Inspectie dat in examens van 37 van de 38 leerlingen onregelmatigheden zijn geconstateerd. A verbleef ten tijde van de melding van de Inspectie in J waar hij leerlingen van school begeleidde op een schoolreis. Hij keerde daarvan terug op donderdag 7 juni 2012 in de avond. Op vrijdagmiddag 8 juni 2012 vond een gesprek plaats tussen de regiodirecteur en A in aanwezigheid van de HR-adviseur over de aangebrachte veranderingen in het examenwerk. In het gesprek heeft de regiodirecteur A meegedeeld dat hij voor vier weken werd geschorst als ordemaatregel. Na het gesprek heeft de regiodirecteur aanvullend onderzoek verricht. Daarna heeft zij het bestuur van haar bevindingen op de hoogte gesteld. Op maandag 11 juni 2012 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst met A met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden beëindigd. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A ontkent dat hij veranderingen heeft aangebracht in de examens. Hij heeft hier immers geen enkel belang bij en staat bekend als een goede docent die zich altijd voor meer dan 100% inzet voor de school. Geen van de bevindingen van de regiodirecteur duiden erop dat A de veranderingen in de examens heeft aangebracht, laat staan dat dit onomstreden kan worden vastgesteld. Er is dan ook geen dringende reden voor ontslag. A weet niet wie de veranderingen in de examens wel heeft aangebracht. Er zijn volgens A twee scenario's denkbaar. Zo kunnen één of meer leerlingen en/of docenten veranderingen hebben aangebracht in de periode van 23 tot 29 mei 2012. Naast A heeft ook de conciërge een sleutel van de kast. De sleutel van het lokaal is universeel. Het is mogelijk dat iemand de sleutel van de kast bij de conciërge heeft weggenomen en met de sleutel van een ander lokaal zich de toegang tot het lokaal en de kast heeft verschaft en vervolgens de veranderingen in de examens heeft aangebracht. Daarnaast kunnen één of meer leerlingen en/of docenten de veranderingen hebben aangebracht op 29 mei 2012, de dag dat A de examens nakeek. A heeft die dag drie keer kort wegens koffie- en lunchpauze en een telefoontje, het lokaal verlaten. Tijdens zijn afwezigheid lag het examenwerk op het bureau. Het lokaal had hij weliswaar afgesloten, maar iemand kan met de universele sleutel het lokaal zijn binnengegaan en de antwoorden hebben veranderd. Ook het feit dat de inkt waarmee de veranderingen zijn aangebracht en de examens zijn ondertekend dezelfde is als uit de pen van A maakt nog niet dat hij de veranderingen heeft aangebracht. A gebruikt een pen die door veel medewerkers op school wordt gebruikt. Ieder ander zou dus de veranderingen kunnen hebben aangebracht.

De mededeling tegen de decaan dat het examen slecht gemaakt zou zijn heeft A gedaan op basis van reacties van de leerlingen tijdens en na het examen, hij had de examens toen nog niet nagekeken. A heeft niets bijzonders geconstateerd bij het nakijken van de examens, maar hij was op dat moment ook erg druk met verschillende taken voor de school.

Ten slotte stelt A dat het ontslag niet onverwijd is gegeven nu de melding van de Inspectie op 5 juni 2012 binnenkwam en hij pas op 11 juni 2012 is ontslagen.



De werkgever stelt dat op basis van het onderzoek slechts één conclusie kon worden getrokken en dat was dat A de wijzigingen in de examens heeft aangebracht.

De verbeterde antwoorden zijn (veelal) met dezelfde inkt aangebracht als uit de pen waarmee A de examens heeft ondertekend. Daarnaast zijn de gewijzigde antwoorden altijd goed hetgeen statistisch gezien onmogelijk is. Ook zijn de wijzigingen toegeschreven naar het aantal punten dat de leerling nodig had om op gemiddeld een voldoende uit te komen. Degene die deze wijzigingen heeft doorgevoerd, diende derhalve ook te beschikken over informatie over het (gemiddelde) cijfer van de leerlingen op dat moment. Ook zijn de meeste wijzigingen doorgevoerd bij de mentorleerlingen van A. Op basis van achtergebleven kladversies van de examens en verklaringen van de leerlingen zelf, kon worden vastgesteld dat de leerlingen de antwoorden niet zelf tijdens het examen hadden verbeterd. Daarnaast zijn in een aantal gevallen aan antwoorden twee in plaats van één punt toegekend, terwijl het antwoordmodel duidelijk is over het juiste antwoord. De mogelijke scenario's die A schetst, zijn niet uitvoerbaar. Het is niet mogelijk dat een leerling of een docent op 29 mei 2012 in zo'n kort tijdbestek zoveel wijzigingen heeft doorgevoerd. Daarnaast moest degene ook beschikken over de juiste antwoorden. A heeft overigens in de periode 23 tot 29 mei 2012 tegen de decaan gezegd dat de examens niet goed waren gemaakt en op 30 mei 2012 tegen de teamleider verklaard dat de examens goed waren gemaakt. Daarnaast zijn de hogere scores door A zelf in WOLF ingevoerd. Ook al zou A de antwoorden niet hebben verbeterd, dan had hij op zijn minst aan de bel moeten trekken vanwege de vele zichtbare wijzigingen. Het gebruik van andere inkt waarmee de antwoorden zijn veranderd, de hoeveelheid examens waarin wijzigingen zijn aangebracht en de hoeveelheid veranderde antwoorden, hadden hem op zijn minst moeten opvallen. De werkgever concludeert derhalve dat A de verandering in het examenwerk heeft aangebracht. De aard en ernst van de gedraging vormen een dringende reden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Na de melding door de Inspectie heeft de werkgever onmiddellijk een onderzoek ingesteld. Op basis van dit onderzoek rees het vermoeden dat A wijzigingen in de examens had aangebracht. Hij verbleef op dat moment echter in J, waardoor het – mede gelet op de verantwoordelijkheid die hij daar ook had ten opzichte van leerlingen – moeilijk was om meteen met hem in gesprek te gaan. De werkgever wilde dit ook niet telefonisch bespreken met hem. Na zijn terugkeer heeft er op het eerst mogelijke moment een gesprek plaatsgevonden. Naar aanleiding van hetgeen A naar voren bracht in het gesprek, heeft de regiodirecteur nog aanvullend onderzoek verricht. Nadat dit met het bestuur was besproken, heeft de werkgever hem meteen ontslagen hetgeen gelet op de omstandigheden wel degelijk onverwijld is.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. Het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 WEB, en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld. Aldus is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag

De Commissie stelt vast dat het ontslag is gebaseerd op artikel H-50 aanhef en onder c CAO BVE juncto artikel 7:677 BW, te weten een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. De Commissie zal beoordelen of de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en, indien dit het geval is, of deze een dringende reden opleveren die een ontslag op staande voet rechtvaardigen.



Onder dringende reden voor de werkgever wordt ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW verstaan: “zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.” In lid 2 van voornoemd artikel wordt bepaald dat een dringende reden onder andere aanwezig wordt geacht (onder b) “wanneer hij (de werknemer) in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden” of (onder k) “wanneer hij (de werknemer) op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt”.

Blijkens de bestreden beslissing van 11 juni 2012 wordt A verweten dat hij veranderingen heeft aangebracht in de centraal schriftelijke examens Frans vmbo-tl.

Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat in 37 van de 38 op woensdag 23 mei 2012 afgenomen examens Frans vmbo-tl nadien wijzigingen zijn aangebracht waardoor al deze leerlingen een hogere score zouden moeten krijgen. Vaststaat dat A degene is die op dinsdag 29 mei 2012 de desbetreffende examens heeft nagekeken en dat hij op woensdag 30 mei 2012 de hogere scores heeft ingevoerd in het digitale systeem WOLF. De stelling van A dat leerlingen en/of docenten mogelijk de veranderingen in de examens hebben aangebracht, komt de Commissie niet aannemelijk voor. Om de examens in de periode 23 mei tot 29 mei 2012 te wijzigen was nodig dat de examens uit de afgesloten kast in een afgesloten lokaal moesten worden gehaald. Behalve dat hiervoor de sleutel van de kast bij de conciërge weggehaald moest worden, diende de mogelijke “dader” ook nog te beschikken over een sleutel van het lokaal. Dat de wijzigingen zouden zijn aangebracht op 29 mei 2012, gedurende de pauzes van A, acht de Commissie evenmin aannemelijk, gezien de korte duur van de pauzes gerelateerd aan de omvang van de wijzigingen. Daarbij komt nog dat de totaalscore van alle leerlingen na de wijzigingen uit zou komen op een voldoende, hetgeen voorkennis veronderstelt over de cijfers van de desbetreffende leerlingen. Voorts wijst het veranderen van de antwoorden met als gemiddeld resultaat een voldoende voor de examens op een belang van de docent.

Wat ook vaststaat is dat A zelf de hogere scores heeft ingevoerd in WOLF. Mocht het al zo zijn dat A de wijzigingen niet heeft aangebracht, dan had hem de fraude bij het nakijken moeten opvallen. Niet alleen vanwege het feit dat de wijzigingen met andere inkt dan de eigenlijke antwoorden zijn aangebracht, maar zeker ook vanwege de omvang van de fraude, in vrijwel elk examen waren meerdere wijzigingen aangebracht. A heeft echter nagelaten hiervan melding te maken bij zijn werkgever. Voorts heeft hij zich tegenstrijdig uitgelaten over hoe de leerlingen het examen hadden gemaakt. Na in eerste instantie tegen de decaan te hebben aangegeven dat de examens slecht waren gemaakt, heeft hij later tegen de teamleider en leerlingen gezegd dat de resultaten goed waren.

Het voorgaande brengt de Commissie tot het oordeel dat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat A de wijzigingen in de examens heeft aangebracht. De Commissie is van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende aannemelijk zijn geworden. Voorts is de Commissie van oordeel dat deze feiten op zichzelf een dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet.

Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden op grond waarvan van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren, dienen volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen. Daartoe behoren niet alleen de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt in de beschouwing te worden betrokken maar onder meer ook de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking vervult, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben.



De Commissie onderschrijft het standpunt van de werkgever dat aan de integriteit van docenten, als het gaat om het afnemen van examens en het aanleveren van de resultaten daarvan, hoge eisen mogen worden gesteld. Handelen in strijd met de regels over het nakijken van examens en het aanleveren van de examenresultaten schaadt de belangen van leerlingen en van de school. Nu de feiten genoegzaam zijn komen vast te staan, kan worden gesteld dat door de handelwijze van A het vertrouwen van de werkgever ernstig is geschonden. Hoewel het ontslag financiële gevolgen heeft voor A, is de Commissie van oordeel dat de verweten gedraging vanwege de aard en de ernst daarvan een dringende reden oplevert, op grond waarvan van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Tenslotte beoordeelt de Commissie of het ontslag onverwijld is verleend. Een ontslag op staande voet dient op grond van artikel 7:677 BW onverwijld te worden verleend. Voor de beoordeling van de onverwijldheid gaat de Commissie uit van het tijdstip waarop de werkgever bekend is geworden met de feiten die aan de dringende reden ten grondslag zijn gelegd. Vaststaat dat de regiodirecteur op dinsdag 5 juni 2012 op de hoogte werd gesteld van een vermoeden van onregelmatigheden bij het examen Frans vmbo-tl. Zij is toen onmiddellijk een onderzoek gestart. Op basis van dit onderzoek rees het vermoeden dat A de wijzigingen in de examens had aangebracht. De Commissie acht de keuze van de werkgever om A niet direct terug te roepen uit J maar in plaats daarvan twee dagen later met hem het gesprek aan te gaan een te verdedigen keuze. Na het gesprek op vrijdag 8 juni 2012 heeft de werkgever A niet meteen ontslagen maar eerst nog aanvullend onderzoek verricht, hetgeen gelet op de ernst van de zaak en de mogelijk daaruit voortvloeiende consequenties voor A ook van de werkgever mocht worden verwacht. Na afronding van het onderzoek op maandag 11 juni 2012 heeft de werkgever A met onmiddellijke ingang, onder gelijktijdige mededeling van de reden, ontslagen. De werkgever heeft naar het oordeel van de Commissie het onderzoek naar de onregelmatigheden voortvarend ter hand genomen en daarvoor niet meer tijd genomen dan strikt noodzakelijk was. Het ontslag is naar het oordeel van de Commissie dan ook onverwijld gegeven.

Aldus komt de Commissie tot het oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen besluiten om A op 11 juni 2012 op staande voet te ontslaan. Dientengevolge zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 8 januari 2013 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
mr. E.M.W.P. Hermans, mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. K.A. Kool en mr. D.A.M. Schilperoord, leden,
in aanwezigheid van mr. O.A.B. Luiken, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. O.A.B. Luiken
secretaris