



## SAMENVATTING

106438 - Beroep tegen ontslag wegens dringende reden; VO

De werknemer heeft de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten erkend, maar hij zou graag een andere vorm van ontslag willen waarbij hij zijn recht op een WW-uitkering behoudt. Het ontslag is niet onverwijld gegeven zoals vereist in artikel 7: 677 BW. De jurist van school heeft het College van Bestuur op 16 juli 2014 ingelicht over de conclusies van het onderzoeksrapport. De werknemer is vanwege agenda-technische redenen aan de zijde van het College van Bestuur eerst op maandag 21 juli 2014 uitgenodigd voor een gesprek. Dat de agenda van het College van Bestuur niet een eerder moment toestond, dient voor rekening van de werkgever te komen. Bij een vermoeden van een misdrijf (verduistering) zoals de werkgever zelf stelt, mag verwacht worden dat met voorrang tijd wordt vrijgemaakt voor het voeren van een gesprek met de werknemer om hem met de bevindingen van het onderzoek te confronteren, dan wel dat op andere wijze voortvarend wordt gehandeld, bijvoorbeeld door een lid van de Centrale Directie het mandaat te geven een dergelijk gesprek aan te gaan. Beroep gegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de C, gevestigd te J, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlage van 19 augustus 2014, ingekomen op 22 augustus 2014 en aangevuld bij brieven van 29 augustus 2014 en 15 oktober 2014, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 22 juli 2014 om de arbeidsovereenkomst met hem onverwijld op te zeggen wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW.

De werkgever heeft op 2 oktober 2014 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 27 oktober 2014 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd vergezeld door zijn echtgenote, zijn dochter en een kennis.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, lid Centrale Directie C-I, de heer E, locatiedirecteur van G en de heer mr. F, jurist van de Stichting C.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN



A, is op 19 augustus 1974 in dienst getreden bij (één van de rechtsvoorgangers van) de C. A was laatstelijk werkzaam als docent lichamelijke opvoeding aan G te I in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovername. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

Bij het opstellen van de managementrapportage tweede kwartaal 2014 en de maandelijkse controle van de boekhouding zijn bij de schoolleiding van G vermoedens van frauduleus handelen ontstaan doordat bepaalde facturen van firma's digitaal betaald waren en vervolgens voor dezelfde activiteiten ook kasstukken voor contante betalingen werden ontvangen. Geconstateerd werd dat de kasstukken waren te herleiden tot A, die naast docent tevens boekenfondscöördinator was en verantwoordelijk voor het organiseren van diverse activiteiten. De schoolleiding heeft vervolgens het College van Bestuur geïnformeerd over haar bevindingen waarna er een onderzoek is gestart naar de juistheid van een aantal facturen en betalingen. Het ging hierbij om een totaalbedrag van € 795,00.

Op 16 juli 2014 was het onderzoek afgerond en is het onderzoeksrapport aan het bevoegd gezag gezonden. Vanwege agenda-technische redenen kon eerst op 21 juli 2014 een gesprek tussen het College van Bestuur en A plaatsvinden. Op 18 juli 2014 werd A telefonisch uitgenodigd door de heer E voor dit gesprek met het College van Bestuur op het bestuurskantoor te J. Tijdens dit gesprek op maandag 21 juli 2014 heeft de werkgever A mondeling medegedeeld dat hij op staande voet werd ontslagen vanwege verduistering. In dit gesprek heeft A gesteld "een stomiteit te hebben begaan". Bij brief van 22 juli 2014 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst met A opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Daarbij is vermeld dat de dringende reden erin is gelegen dat A zich heeft schuldig gemaakt aan een misdrijf (verduistering) waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig is geworden en dat hij op andere wijze grovelijk de plichten heeft veronachtzaamd welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt en/of welke van een goed werknemer verwacht mogen worden. Tegen de beslissing van 22 juli 2014 richt zich het beroep.

Op 25 juli 2014 heeft de werkgever aangifte gedaan van verduistering bij de politie.

Bij brief van 7 augustus 2014 heeft A de werkgever een brief gestuurd, waarin hij excuses aanbiedt voor zijn handelen en laat weten dat het hem ten zeerste spijt dat hij deze fouten heeft gemaakt. Bij brief van 15 september 2014 heeft de werkgever A medegedeeld dat er geen enkele aanleiding is om het ontslag op staande voet te heroverwegen en te zoeken naar een andere oplossing.

Inmiddels heeft de werkgever een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de Rechtbank Limburg, primair wegens een dringende reden, subsidiair wegens gewichtige redenen.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A erkent de foutieve financiële handelingen en benadrukt dat hij zich veertig jaar volledig heeft ingezet voor school en nooit eerder enige misstap heeft gemaakt. Hij had deze fouten nooit moeten maken en had beter in overleg kunnen gaan met de locatiedirecteur. A was op 21 juli 2014 zo overrompeld door de mededeling dat hij op staande voet werd ontslagen, dat hij tijdens het gesprek geen adequate antwoorden kon geven. Voorafgaande aan het gesprek had A de locatiedirecteur verzocht om aan te geven waarover het gesprek zou gaan, maar deze wilde niets meer zeggen dan dat het ernstig was. Tijdens het gesprek is A niet gevraagd hoe hij tot een dergelijke handelwijze heeft kunnen komen. Door een thuissituatie met een zwaar dementerende schoonmoeder en het zich op school niet begrepen voelen vanwege het (lastig) werken in de onderbouw en het te zware takenpakket, is A het overzicht kwijtgeraakt en heeft hij niet overal even adequaat op gereageerd. Hierdoor kwam hij in financiële nood voor een door hem georganiseerde golftoernooi. Deze nood heeft hij vervolgens op een onjuiste manier proberen op te lossen door schoolgeld te gebruiken. A heeft zich derhalve niet zelf verrijkt met dit geld, dat inmiddels is terugbetaald via een inhouding op de eindafrekening. A zou graag een andere vorm van ontslag willen zodat hij recht heeft op een WW-uitkering.



De werkgever stelt dat A in het voorjaar van 2014 onder valse voorwendselen en op diverse momenten geld heeft gedeclareerd, dat bestemd was voor derden en dat geld voor zichzelf heeft gehouden. De werkgever heeft het feit dat A zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf, te weten verduistering, alsook het feit dat hij op andere wijze grovelijk de plichten heeft veronachtzaamd welke van een goed werknemer verwacht mogen worden, aangemerkt als een dringende reden. In de periode 7 tot en met 16 juli 2014 heeft een onderzoek plaatsgevonden. Het resultaat van het onderzoek, neergelegd in een onderzoeksrapportage d.d. 16 juli 2014, is op 16 juli 2014 doorgeleid naar het College van Bestuur. De locatiedirecteur was inmiddels op de hoogte van de bevindingen in het rapport. Vervolgens heeft het College van Bestuur A op maandag 21 juli 2014 geconfronteerd met deze bevindingen. A heeft tijdens dit gesprek erkend valse facturen te hebben gemaakt en deze te hebben ingediend bij de financiële administratie van G. Hierop is A op staande voet ontslagen. Het inzicht en berouw van A komen te laat; hij had naar de directie kunnen gaan om zijn financiële problemen bespreekbaar te maken. Bovendien heeft A niet eenmaal maar meerdere malen een foute keuze gemaakt en zich wederrechtelijk geld toegeëigend. De werkgever heeft geen enkel vertrouwen meer in de samenwerking met A, ook gezien het feit dat er de afgelopen jaren meerdere problemen waren met het functioneren van A (overmatig alcoholgebruik). De (financiële) gevolgen van het ontslag zijn ingrijpend voor A maar een afweging van zijn persoonlijke omstandigheden en de aard en de ernst van de dringende reden leidt er naar de mening van de werkgever toe dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. De beoordeling van het recht op WW is niet aan de werkgever maar is voorbehouden aan het UWV. Desgevraagd heeft de werkgever ter zitting aangegeven dat het gesprek tussen het College van Bestuur en A niet eerder dan maandag 21 juli 2014 kon plaatsvinden vanwege agenda-technische redenen aan de zijde van het College.

#### 4. **OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE**

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 52 lid 1 Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### **Het ontslag**

Het ontslag is gebaseerd op artikel 9.a.1 lid 2 sub b cao vo juncto artikel 7:678 BW, te weten een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden.

Artikel 7:677 lid 1 BW geeft aan dat een ontslag wegens een dringende reden onverwijld dient te worden verleend onder gelijktijdige vermelding van die reden. "Onverwijld" dient naar het oordeel van de Commissie gelezen te worden als "zo spoedig mogelijk nadat de werkgever met de dringende reden bekend is geraakt". De werkgever dient, in aanmerking nemend de omstandigheden van het geval, voortvarend te handelen. Vaste jurisprudentie van de Hoge Raad alsmede van lagere rechters wijst uit dat het onderzoek door de werkgever zo spoedig als mogelijk moet worden gestart en afgerond. Over de onverwijldheid van het ontslag heeft de werkgever, in de persoon van de jurist, desgevraagd door de Commissie aangegeven dat hij onmiddellijk na kennisneming van de onderzoeksrapportage op 16 juli 2014 het College van Bestuur heeft ingelicht. De Commissie stelt vast dat A vervolgens eerst werd uitgenodigd voor een gesprek op het bestuursbureau op 21 juli 2014, volgens de werkgever, omdat het vanwege agenda-technische redenen niet mogelijk was om dit gesprek op een eerder moment plaats te laten vinden. Dat de agenda van het College van Bestuur niet



een eerder moment toestond, dient voor rekening van de werkgever te komen. Bij een vermoeden van een misdrijf (verduistering) zoals de werkgever zelf stelt, mag verwacht worden dat met voorrang tijd wordt vrijgemaakt voor het voeren van een gesprek met de werknemer om hem met de bevindingen van het onderzoek te confronteren, dan wel dat op andere wijze voortvarend wordt gehandeld, bijvoorbeeld door een lid van de Centrale Directie het mandaat te geven een dergelijk gesprek aan te gaan. Door op en na woensdag 16 juli 2014 geen prioriteit te geven aan het voeren van een gesprek met A en te wachten tot maandag 21 juli 2014 heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie niet met de voor een ontslag op staande voet vereiste voortvarendheid gehandeld.

Omdat aldus niet is voldaan aan de aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet gestelde eis van onverwijldheid als bedoeld in artikel 7:677 BW zal de Commissie het beroep gegrond oordelen. Derhalve kunnen de overige stellingen en weren onweersproken blijven, waaronder de vraag of de feiten, die niet door A zijn betwist, een dringende reden opleveren op grond waarvan een ontslag op staande voet gezien de omstandigheden gerechtvaardigd zou zijn.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 24 november 2014 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. P. Koppe, mr. K.P. Piena en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris