

## RECHTSPRAAK

***Ten onrechte WW-uitkering wegens verwijtbare werkloosheid geweigerd. Gelet op het tijdsverloop in de onderzoeksfase en de kwalificatiefase moet worden geconcludeerd dat de gedragingen van appellant voor de korpschef blijkbaar niet zodanig waren dat deze een arbeidsrechtelijke dringende reden voor ontslag vormden.***

Appellant is vanaf 1993 werkzaam bij de politie. Bij besluit van 10 juli 2013 legt de korpschef appellant wegens zeer ernstig plichtsverzuim onvoorwaardelijk strafontslag op met ingang van 19 juli 2013. Appellant wordt verweten dat hij in strijd met de waarheid opzettelijk achttien diensten in een periode van zeven maanden heeft geaccordeerd in de Basisvoorziening Capaciteitsmanagement (BVCM) door uren als gewerkt te verantwoorden terwijl hij die niet heeft gewerkt. Daarnaast wordt appellant verweten dat hij heeft gelogen tegenover zijn leidinggevende over zijn feitelijk gewerkte uren. Appellant vecht het besluit aan tot in de hoogste instantie, maar zonder succes.

Appellant heeft op 16 oktober 2013 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) aangevraagd. Bij besluit van 6 november 2013 beslist UWV dat appellant met ingang van 19 juli 2013 wel recht heeft op WW-uitkering maar dat dit recht niet geldend kan worden gemaakt omdat appellant verwijtbaar werkloos is geworden. UWV heeft zich op het standpunt gesteld dat aan de werkloosheid van appellant een dringende reden ten grondslag ligt en dat hem daarvan een verwijt kan worden gemaakt. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. Het hoger beroep van appellant is gericht tegen het oordeel van de rechtbank over de subjectieve dringendheid van het ontslag. Volgens appellant is op meerdere concreet aangewezen momenten van een onverwijld en voortvarend handelen van de korpschef geen sprake geweest, ook indien rekening wordt gehouden met het feit dat het enige tijd mag vergen vooraleer definitieve rechtspositionele stappen kunnen worden ondernomen en met de complexiteit en de omvang van de organisatie van de korpschef.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Het is vaste rechtspraak van de Raad dat, gelet op de tekst en de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals deze bepaling sinds 1 oktober 2006 luidt, een materiële beoordeling dient plaats te vinden van de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Daarbij is artikel 7:678 van het BW de maatstaf, welk artikel niet los kan worden gezien van artikel 7:677 van het BW. Dit brengt onder meer met zich dat beoordeeld moet worden of het ontslag onverwijld is gegeven (bijvoorbeeld CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387). In dat kader wordt rekening gehouden met de omstandigheid

dat in organisaties als die van de korpschef enige tijd nodig kan zijn alvorens (definitieve) rechtspositionele stappen kunnen worden ondernomen (CRvB 22 juni 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ9528). Tussen partijen is niet meer in geschil dat de appelland verwezen gedragingen een objectief dringende reden waren voor de korpschef om de aanstelling van appelland te beëindigen. Het geschil spitst zich toe op de vraag of de korpschef in de loop van de procedure die is uitgemond in een strafontslag voortvarend genoeg is opgetreden.

Op 17 juli 2012 is appelland door zijn leidinggevende bij het TGO aangesproken op het vermoeden dat de door hem in de BVCM vermelde werktijden in het weekend van 7 en 8 juli 2012 niet in overeenstemming waren met de door hem daadwerkelijk gewerkte uren. Naar aanleiding van dit gesprek had de teamleiding van het TGO niet meer het benodigde vertrouwen in appelland en is hij teruggestuurd naar zijn eigen bureau. De bureauchef heeft op 19 juli 2012 opdracht gegeven een feitenonderzoek in te stellen. Op 31 mei 2013 heeft de korpschef appelland meegedeeld voornemens te zijn hem, overeenkomstig het advies van de CADZ, de straf van disciplinair ontslag op te leggen. Op 10 juli 2013 is het genoemde ontslagbesluit gevolgd.

Tussen de eerste confrontatie van appelland met de onjuiste urenregistratie en het ontslagbesluit is een jaar verstreken. Dit enkele gegeven is onvoldoende voor het oordeel dat aan het ontslag geen subjectief dringende reden ten grondslag lag. Bezien moet worden of de korpschef de binnen de organisatie geldende procedurele en noodzakelijke stappen heeft gezet voordat hij appelland de disciplinaire straf heeft opgelegd en of daarbij sprake is geweest van een voor een zorgvuldig overheidswerkgever te traag handelingstempo waaruit blijkt dat voor hem de ontslagreden niet zo dringend was dat een onverwijlde beëindiging van het dienstverband was geboden. Daarbij dient, anders dan door UWV en de korpschef ter zitting is betoogd, ook de periode van feitenvaststelling bij de beoordeling te worden betrokken. De periode van feitenvaststelling (17 juli 2012 tot 13 maart 2013) heeft te lang geduurd. Uit het rapport feitenonderzoek van 30 augustus 2012 is, na vergelijking van de gegevens van BVCM met de gegevens uit ITRS en de loggegevens van het netwerk, gebleken dat appelland bij twintig diensten minder uren heeft gewerkt dan hij in BVCM geregistreerd heeft, dat bij drie diensten niet is vast te stellen of appelland gewerkt heeft, dat hij bij tien diensten te veel overuren geregistreerd en gedeclareerd heeft, dat hij bij twee diensten een vroege dienst heeft gewerkt terwijl hij een late dienst geregistreerd heeft en dat hij bij 44 diensten te laat was. Deze objectieve gegevens noopten al tot het treffen van een ordemaatregel en om met grote voortvarendheid verder onderzoek te doen naar de gedragingen van appelland. De korpschef heeft echter in het rapport feitenonderzoek van 30 augustus 2012 geen aanleiding gezien om een ordemaatregel te treffen maar heeft appelland zijn werkzaamheden bij bureau X laten voortzetten. Voor het nader feitenonderzoek heeft de korpschef ruim vijf maanden de tijd genomen. Ofschoon het begrijpelijk is dat de korpschef grote zorgvuldigheid heeft willen betrachten bij dat onderzoek, kan van deze gang van zaken niet worden gezegd dat de korpschef met de nodige onverwijldheid heeft gehandeld. Dat het onderzoek zo lang heeft geduurd omdat de korpschef heeft gekozen voor een werkwijze waarbij het feitenonderzoek

wordt verricht door één medewerker die dit onderzoek doet naast zijn reguliere werkzaamheden, leidt niet tot een ander oordeel. Niet is gebleken dat de korpschef in de onmogelijkheid verkeerde om meer personele inzet voor een voortvarend onderzoek te organiseren.

Ook de zogenoemde kwalificatiefase (13 maart 2013 tot 23 april 2013) heeft te lang geduurd. In die periode heeft de korpschef appellant pas bij besluit van 19 maart 2013 buiten functie gesteld en de toegang tot de gebouwen ontzegd. Vervolgens heeft de chef bureau arbeidsvoorwaarden de korpsleiding op 11 april 2013 geadviseerd om een disciplinaire procedure te starten door tussenkomst van CADZ, waarna appellant bij brief van 21 april 2013 is meegedeeld dat een disciplinair onderzoek wordt gestart. Zonder begrijpelijke toelichting – en die ontbreekt – valt niet in te zien waarom de totstandkoming van dit advies zo lang heeft moeten duren. Het was vanaf 13 maart 2013 immers volstrekt duidelijk dat sprake was van zeer ernstig plichtsverzuim en dat een disciplinaire procedure moest worden gestart. Gelet op het tijdsverloop in de onderzoeksfase en de kwalificatiefase moet worden geconcludeerd dat de gedragingen van appellant voor de korpschef blijkbaar niet zodanig waren dat deze een arbeidsrechtelijke dringende reden voor ontslag vormden. Appellant is daarom niet verwijtbaar werkloos geworden. UWV heeft ten onrechte de maatregel van blijvende gehele weigering van WW-uitkering opgelegd.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 11-01-2017

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2017:133

**Zaaknummer:** 15/4458 WW

**Rechters:** H.G. Rottier, M. Greebe en G.A.J. van den Hurk

**Wetsartikelen:** 24 WW