

RECHTSPRAAK

Het tijdsverloop in de onderzoeksfase en de periode daarna staat niet aan het aannemen van een arbeidsrechtelijke dringende reden in de weg. Appellant heeft begrijpelijke verklaringen gegeven voor het tijdsverloop en betrokkene is gedurende de procedure steeds geschorst geweest.

Betrokkene werkt vanaf 1 oktober 2001 bij de gemeente Tytsjerksteradiel. Appellant is eigenrisicodragers voor de Werkloosheidwet (WW). Appellant spreekt betrokkene aan op een werkbezoek dat hij zou hebben afgelegd op 18 juli 2013. Hoewel betrokkene dat werkbezoek niet heeft afgelegd doet hij het in het gesprek op 19 juli 2013 voorkomen dat hij wel degelijk op werkbezoek is geweest. Uiteindelijk geeft betrokkene toe niet naar het werkbezoek te zijn geweest, maar naar huis te zijn gegaan. Deze gang van zaken brengt appellant ertoe een onderzoek in te stellen naar het functioneren van betrokkene. Bij brief van 3 september 2013 wordt betrokkene in afwachting van de resultaten van het onderzoek voor de duur van een maand geschorst, welke schorsing naderhand wordt verlengd en uiteindelijk voortduurt tot 1 maart 2014. Nadat gebleken is dat betrokkene geen diploma heeft, besluit appellant betrokkene de disciplinaire maatregel van onvoorwaardelijk strafontslag op te leggen met ingang van 1 maart 2014. De Centrale Raad van Beroep houdt het ontslag in stand (ECLI:NL:CRVB:2017:2289). Betrokkene vraagt op 13 februari 2014 een WW-uitkering aan. Bij besluit van 17 maart 2014 brengt UWV betrokkene met ingang van 3 maart 2014 in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering. UWV stelt zich op het standpunt dat zowel in objectieve als in subjectieve zin geen sprake is geweest van een dringende reden voor het ontslag. De rechtbank verklaart het beroep van appellant ongegrond. Zo al sprake is van een objectieve dringende reden ter zake van de werkloosheid van betrokkene, is geen sprake van een subjectief dringende reden, gezien het grote tijdsverloop tussen de verweten voorvallen en de ingangsdatum van het ontslag, aldus de rechtbank. Appellant voert in hoger beroep aan dat de rechtbank een onjuist toetsingskader heeft toegepast door in het midden te laten of sprake is geweest van een objectief dringende reden.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Voor wat betreft de objectiviteit van de dringende reden wordt verwezen naar uitspraak van 29 juni 2017, waarin de Raad heeft geoordeeld dat de aan betrokkene opgelegde straf niet onevenredig is aan de ernst van het plichtsverzuim. De gedragingen die tot plichtsverzuim hebben geleid vormen tevens een objectief dringende reden voor ontslag als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW. Vervolgens moet worden beoordeeld of appellant in de loop van de procedure die is uitgemond in een strafontslag voortvarend genoeg is opgetreden. Tussen het niet afgelegde

werkbezoek van 18 juli 2013 en de ontslagdatum van 1 maart 2014 ligt een periode van ruim 7 maanden. Dat tijdsverloop is op zichzelf onvoldoende voor het oordeel dat het ontslag niet met de vereiste voortvarendheid is gegeven. Van belang is dat een deel van het tijdsverloop is veroorzaakt doordat betrokkene de voor het overleggen van zijn diploma's gestelde termijn telkens niet haalde en daarvoor wisselende, maar niet ongeloofwaardige verklaringen heeft gegeven. Van het voornemen om betrokkene strafontslag te verlenen is betrokkene op 25 november 2013 in kennis gesteld. Betrokkene heeft op 10 december 2013 op het voornemen gereageerd, welke reactie door appellant op 11 december 2013 is ontvangen. Ter zitting heeft appellant toegelicht dat in situaties waarin sprake is van vertrouwelijke kwesties, zoals bij een (voorgenomen) ontslagbesluit, het beleid van appellant is dat een behandeling in twee fasen plaatsvindt waarbij eerst een ambtelijk advies over het voorgenomen strafontslag wordt opgesteld door HRM, gevolgd door een ambtelijk besluit, welke beide in een collegevergadering worden behandeld. Vanwege het kerstreces en het op te stellen ambtelijk advies is op 14 januari 2014 in een eerste collegevergadering het ambtelijk advies besproken, gevolgd door een tweede collegevergadering op 28 januari 2014 waarin het ambtelijk besluit is behandeld. Vervolgens is op 29 januari 2014 de disciplinaire maatregel van onvoorwaardelijk strafontslag per 1 maart 2014 opgelegd. Uit dit verloop blijkt dat appellant met voortvarendheid een einde heeft gemaakt aan het dienstverband. Gelet op het tijdsverloop in de onderzoeksfase en de periode daarna, waarvoor appellant begrijpelijke verklaringen heeft gegeven, en mede gelet op de omstandigheid dat betrokkene gedurende de procedure steeds geschorst is geweest, moet worden geconcludeerd dat de gedragingen van betrokkene voor appellant zodanig waren dat deze een arbeidsrechtelijke dringende reden voor ontslag vormden. Dit betekent dat aan het ontslag van betrokkene ook een subjectieve dringende reden ten grondslag lag. Dat, zoals ter zitting is toegelicht, in verband met de hypotheek die betrokkene bij appellant als hypotheekverstrekker had, betrokkene na 29 januari 2014 nog tijd is gegeven om zijn hypothecaire verplichtingen elders te regelen, doet hier niet aan af. Het hoger beroep van appellant slaagt en de aangevallen uitspraak moet worden vernietigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:3693

Zaaknummer: 16/5798 WW

Rechters: B.M. van Dun, A.I. van der Kris en E. Dijt

Wetsartikelen: 24 WW