

Ontslag op staande voet

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 14 december 2010, met bijlagen, is appellant in beroep gekomen tegen het hem door verweerster bij brief van 29 november 2010 gegeven ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.

Verweerster heeft op 14 januari 2011 een verweerschrift ingediend met 22 producties. Vervolgens heeft de gemachtigde van appellant bij brief van 25 januari 2011 nog een productie opgestuurd alsmede een kopie van het volledige hem door verweerster ter hand gestelde personeelsdossier.

Bij brief van 2 februari 2011 heeft de gemachtigde van verweerster twee volmachten overgelegd.

Het beroep is te Utrecht behandeld op 3 februari 2011. Daarbij waren aanwezig appellant en zijn gemachtigde en namens verweerster de heer, voorzitter en de heer, directeur van de onder het gezag van verweerster staandeschool, vergezeld van de gemachtigde van verweerster.

2. De feiten

Appellant is in dienst geweest van (de rechtsvoorgangster van) verweerster sinds 11 september 1985 als groepsleraar aan deschool te

Het arbeidsverleden van appellant is tot 2008 blijktens zijn personeelsdossier onbeschreven.

In 2008 is de heer als directeur aan deschool in functie getreden. Daaraan voorafgaand heeft appellant gedurende enige tijd de vorige directeur die wegens ziekte afwezig was vervangen.

Uit het functioneringsgesprek van 26 mei 2009 en uit de gespreksverslagen uit 2008 en 2009 blijkt dat tussen appellant en de schoolleiding frictie en wrevel is gegroeid. Appellant moest wennen aan het feit dat hij niet meer bij de besluitvorming betrokken was. Hij heeft moeite met de vermindering van zijn taken en keuzes zoals het nieuwe MT die maakt, terwijl de schoolleiding kritiek heeft op de loyaliteit, collegialiteit en de arbeidsinzet van appellant.

Het verslag van het functioneringsgesprek op 1 juni 2010 bevat geen bijzondere constatering.

In het personeelsdossier bevinden zich voor het overige vooral een groot aantal deels geantedateerde, na het ontslag op staande voet opgestelde, notities van de heer De Bruin over ongewenst optreden van appellant.

De genoteerde kritiekpunten zijn op de betreffende tijdstippen niet schriftelijk aan appellant ter kennis gebracht. Wel heeft blijktens één van die geantedateerde notities de heer op 1 september 2010 een aantal van die kritiekpunten met appellant besproken.

Op vrijdag 26 november 2010 is appellant zonder dat dit voorafgaand in de agenda was genoteerd tijdens werktijd van school vertrokken onder mededeling aan een medewerkster van de administratie dat hij naar een bouwbedrijf zou gaan. Ongeveer twee uur later is appellant weer op school teruggekeerd.

Op maandag 29 november 2010 is appelland door de heer in aanwezigheid van mevrouw daarop aangesproken. In dat gesprek heeft appelland aanvankelijk volgehouden dat hij naar een stageadres was en pas na aandringen toegegeven dat dit niet waar was maar dat hij een afspraak zou hebben gehad bij de dokter en daarover niets wilde zeggen omdat dat niemand wat aanging.

Appelland is vervolgens naar huis gestuurd. Bij brief van diezelfde dag heeft verweerster appelland op staande voet ontslagen omdat hij op vrijdag 26 november 2010 ongeveer twee uur ongeoorloofd afwezig is geweest en daarover de directie heeft bedrogen. Naar het oordeel van verweerster is deze ongeoorloofde afwezigheid en dit bedrog, zeker mede tegen de achtergrond van de zorgen die de schoolleiding al eerder jegens appelland zou hebben geuit een dringende reden voor het ontslag op staande voet.

3. De standpunten van partijen.

Appelland meent primair dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden omdat tijdens het gesprek op 29 november 2010 hem in het geheel niet door directeur was meegedeeld dat hij op staande voet zou worden ontslagen noch dat hem in dat gesprek de gronden als genoemd in de brief van 29 november 2010 waren meegedeeld. Appelland stelt dat hij uiteindelijk op 29 november 2010 wel de juiste reden van zijn afwezigheid op 26 november 2010 heeft verteld.

Appelland is voorts van oordeel dat het beginsel van hoor en wederhoor door verweerster niet in acht is genomen. Hij heeft geen gelegenheid gekregen om op het voornemen tot ontslag op staande voet zijn zienswijze kenbaar te maken.

Naar het oordeel van appelland is het ontslag op staande voet met de brief van 29 november 2010 niet onverwijld gegeven en is de redengeving in die brief in strijd met het zogenaamde fixatiebeginsel, waarmee appelland bedoelt dat de dringende redenen in het gesprek met de directie op 29 november 2010 hadden moeten worden benoemd.

Ook stelt appelland dat hij gegeven het doel van zijn afwezigheid (apotheekbezoek om medicijnen te halen, die hij op dat moment nodig zou hebben) hem het feit dat hij tegen de administratief medewerkster niet de waarheid heeft gesproken niet kan worden verweten, omdat er geen rechtsregel is die werknemers verplicht om bij bezoeken in de medische sfeer hun werkgevers (feitelijk juist) te informeren. Hij ontkent dat er sprake is van bedrog.

Tenslotte is appelland van oordeel dat er een grote discrepantie bestaat tussen de zwaarte van de opgelegde disciplinaire maatregel in verhouding tot de aard en ernst van de aan hem verweten gedraging.

Verweerster is van oordeel dat appelland met voorafgaande opzet een valse voorstelling van zaken heeft gewekt ofwel bedrog heeft gepleegd tegenover zijn werkgever en dat hij deze daarmee doelbewust heeft benadeeld door werktijd voor privédoeleinden te gebruiken. Na zijn aanvankelijke leugen daarover kon verweerster op de nadien gegeven uitleg dat hij naar een apotheek zou zijn geweest niet meer vertrouwen.

Verweerster is van oordeel dat een bezoek aan de apotheek appelland niet disculpeert, omdat hij zich ziek had kunnen melden of gewoon had kunnen vertellen dat hij met spoed een apotheek diende te bezoeken.

4. De beoordeling

De commissie volgt appellant niet in de stelling dat het beginsel van hoor en wederhoor zou zijn geschonden. Appellant is op 29 november 2010 door de directeur gehoord over zijn afwezigheid. De directie heeft het bestuur geïnformeerd en het bestuur heeft op basis van die rapportage besloten.

Ook in zijn stelling, dat het ontslag op staande voet niet onverwijld en in strijd met het zogenaamde fixatiebeginsel zou zijn gegeven, kan de commissie appellant niet volgen.

De verweten gedraging dateert van vrijdag 26 november 2010. Appellant is direct op de eerste daarop volgende werkdag door de directie gehoord. De directie heeft diezelfde werkdag het bestuur geïnformeerd en het bestuur heeft nog diezelfde dag een ontslagbrief geschreven. Dat voldoet aan de vereiste onverwijldheid.

Er is geen rechtsgrond voor de stelling van appellant dat de redenen waarom het bestuur hem op staande voet heeft ontslagen al in het gesprek met de directie waarin hij over zijn afwezigheid werd gehoord, zouden moeten worden benoemd. Dat kan zelfs niet, omdat niet de directeur maar het bestuur beslist welke redenen aan het ontslag ten grondslag worden gelegd.

Het feit dat appellant aanvankelijk over zijn afwezigheid heeft gelogen is naar het oordeel van de commissie geen reden om vervolgens alle mededelingen van appellant in twijfel te trekken.

Appellant heeft zowel op 26 november 2010 als aanvankelijk in het gesprek op 29 november 2010 gelogen over de reden van zijn afwezigheid. Dat is ontoelaatbaar. Appellant had zonder bezwaar en zonder schending van zijn privacy de ware reden voor zijn afwezigheid op 26 november 2010 kunnen opgeven. Enige disciplinaire maatregel was dan ook zeker op zijn plaats, te meer omdat uit de overgelegde stukken blijkt dat appellant kennelijk moeite had met de acceptatie van het feit dat de nieuwe directie de handhaving van de regels strenger bewaakte.

Het van ontslag op staande voet is echter niet proportioneel, rekeninghoudend met de navolgende omstandigheden:

- Het functioneren van appellant is tot in 2008 ombeschreven en dus, naar moet worden aangenomen, onbesproken.
- Het bestuur van appellant heeft tot 2008 kennelijk zoveel vertrouwen gehad in het functioneren van appellant dat hij enige tijd de wegens ziekte afwezige directie heeft vervangen.
- Tot 2008 heeft zich kennelijk binnen deschool een cultuur ontwikkeld van een grote vrijheid van optreden. Met de komst van de nieuwe directie is een duidelijk andere wind gaan waaien, waarbij appellant een aantal leidinggevende taken en bevoegdheden zijn ontnomen en er kennelijk een strakker regiem is gaan gelden.
- Weliswaar heeft de directie enkele malen appellant aangesproken op zijn functioneren, maar er heeft geen behoorlijke schriftelijke vastlegging plaatsgevonden van die gesprekken of van de strengere regels.

De conclusie is onontkoombaar dat appellant zich onbehoorlijk heeft gedragen door de directie niet gewoon te informeren over de reden van zijn afwezigheid. Een disciplinaire maatregel met de waarschuwing dat ingeval van herhaling alsnog ontslag op staande voet zou kunnen volgen zou wellicht wel gepast geweest zijn, maar het gegeven ontslag op staande voet staat in dit geval niet in verhouding tot de aan appellant verweten gedraging.

5. De beslissing

De commissie voornoemd

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Utrecht op 3 februari 2011 door mr. A. Schellart, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, drs. T.E. Sikkema en dr. H.A.P. Wolfhagen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris