



**COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS
EN HOGER BEROEPSONDERWIJS**

CvB.VO/HBO 2015-013-U.2015.20

UITSPRAAK

Dhr. N. (appellant)
gemachtigde mr. M.L. Bron, advocaat te Groningen

tegen een besluit van

Vereniging Voortgezet Christelijk Onderwijs ***, (verweerster)
gemachtigde mr. G.J. Heussen, advocaat te Zeist

1. Het procesverloop

- 1.1 Bij brief van 29 januari 2015 heeft appellant via zijn gemachtigde beroep ingesteld bij de Commissie tegen het besluit van verweerster van 20 december 2014 betreffende het ontslag uit zijn dienstverband per 1 april 2015.
- 1.2 Op 23 februari 2015 heeft verweerster haar verweerschrift aan de Commissie toegezonden.
- 1.3. Op 16 maart 2015 heeft appellant gereageerd op dit verweerschrift .
- 1.4 Op 2 april 2015 heeft verweerster naar aanleiding van de reactie van 16 maart haar verweer aangevuld.
- 1.5 Op 14 april heeft appellant een aanvullend rapport aan de Commissie doen toekomen.
- 1.6 Op dinsdag 21 april 2015 is te Utrecht een openbare zitting gehouden, waarin beide appellant bij monde van zijn gemachtigde en verweerster bij monde van mevr. M., directeur, dhr. M., directeur/bestuurder en gemachtigde hun standpunten hebben toegelicht

2. De vaststaande feiten

De volgende feiten neemt de Commissie als vaststaand aan omdat ze niet of niet voldoende zijn betwist.

2.1 Appellant, thans 50 jaar oud, is sinds 18 juli 1988 als kantinebeheerder in dienst van verweerster. Hij is werkzaam op het (S) College.

2.2 Appellant heeft in november 2014 bij wet verboden vuurwerk gekocht en daarna in zijn bezit gehad. Voor dit feit is hij door de politie aangehouden en in verzekering gesteld. Hij is gedagvaard voor de zitting van de economische politierechter te L. op 15 juni 2015.

2.3 Bij brief van 28 november 2014 heeft verweerster aan appellant haar voornemen kenbaar gemaakt om appellant met ingang van 1 april 2015 ontslag te verlenen primair op grond van artikel 10.a.7 lid 1 onder c en subsidiair op grond van artikel 10.a.5 lid 9 CAO VO 2014-2015 (het voornemen tot ontslag). Tevens heeft zij appellant geschorst op grond van artikel 10.a.6 lid 2 onder d CAO VO 2014-2015 (het besluit tot schorsing).

2.4 Bij brief van 20 december 2014 heeft verweerster haar besluit aan appellant per 1 april 2015 ontslag te verlenen primair op grond van artikel 10.a.5 lid 1 en subsidiair op grond van artikel 10.a.5 lid 9 CAO VO 2014-2015 meegedeeld (het besluit tot ontslag).

2.5 Appellant stelt beroep in tegen het schorsingsbesluit van 28 november 2014 en tegen het ontslagbesluit van 20 december 2014.

3. De standpunten van partijen

Voor zover van belang en kort samengevat komen de standpunten van partijen op het volgende neer.

Appellant

3.1 Appellant geeft toe in november 2014 illegaal vuurwerk voor eigen gebruik te hebben gekocht. Hij betwist uitdrukkelijk dat hij gehandeld heeft in vuurwerk. Hij heeft nooit aan zijn collega R. vuurwerk aangeboden, zoals door verweerster is gesteld, en evenmin aan de leerling W. vuurwerk verkocht.

3.2 Hij heeft zich vanaf het begin altijd volledig coöperatief opgesteld naar verweerster en heeft alle hem bekende informatie aan verweerster verstrekt.

3.3 De door verweerster aan hem toegeschreven voorbeeldfunctie gaat niet zo ver als verweerster stelt.

3.4 Alles rond het door hem gekochte vuurwerk heeft zich uitsluitend in de privésfeer afgespeeld. Het kopen en in bezit hebben van illegaal vuurwerk levert dan ook geen plichtsverzuim op.

3.5 Er is niet of in ieder geval onvoldoende rekening gehouden met zijn belangen aangezien zijn kansen op de arbeidsmarkt bij ontslag miniem zijn.

Verweerster

3.6 Appellant kon en behoorde te weten dat het kopen en bezitten van illegaal vuurwerk een misdrijf is. Dergelijk gedrag is onverenigbaar met de voorbeeldfunctie die appellant heeft als kantinebeheerder terwijl het hier om criminele activiteiten gaat. Zo moet hij er op letten dat leerlingen op school geen vuurwerk afsteken, en ook buiten de schoolmuren dient appellant leerlingen aan te spreken op onacceptabel gedrag.

3.7 De school heeft hierdoor negatief in de publiciteit gestaan en schade geleden omdat afbreuk is gedaan aan haar goede naam en reputatie.

3.8 Appellant heeft illegaal vuurwerk aan een collega op school aangeboden en aan een leerling van de school verkocht.

3.9 Appellant heeft het vertrouwen van verweerster beschaamd en verloren door te blijven volharden in ontkenning en geen volledige openheid van zaken te geven.

3.10 Het belang van appellant bij handhaving van zijn dienstverband is ondergeschikt aan het ontslag nu hij in beginsel in aanmerking komt voor een ontslaguitkering en nog niet te oud is voor de arbeidsmarkt.

3.11 Er is sprake van ernstig plichtsverzuim omdat aannemelijk is dat door appellant een poging is gedaan om illegaal vuurwerk te verkopen aan een collega, en aannemelijk is dat appellant aan een leerling van de school vuurwerk heeft verkocht.

4. De toepasselijke voorschriften

Ingevolge artikel 20, eerste lid, van de CAO 2014-2015 kan de werknemer in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten tegen in dit artikellid limitatief genoemde, door de werkgever genomen besluiten.

In deze zaak is van belang het in artikel 20, eerste lid, onder c, van de CAO genoemde besluit, te weten: ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken.

Ingevolge het bepaalde in artikel 10.a.1, tweede lid, aanhef en onder a, van de CAO (voor zover hier van belang) geschiedt het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd door opzegging.

Op grond van artikel 10.a.5 lid 1 en lid 9 van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 10.a.7, tweede lid, en andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten.

Ingevolge artikel 10.a.7, eerste lid, aanhef en onder c, van de CAO kan de werkgever ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, tot ontslag besluiten.

Blijkens het bepaalde in artikel 10.a.7, tweede lid, van de CAO wordt onder plichtsverzuim verstaan: het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

Op grond van artikel 10.a.6, eerste lid, van de CAO kan de werkgever de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is.

Ingevolge artikel 10.a.6, tweede lid, aanhef en onder d, van de CAO kan de werkgever, naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, de werknemer schorsen voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 10.a.5, onder 1, 2 en 9.

5. Beoordeling van het geschil

5.1 Het beroep richt zich allereerst tegen het besluit tot schorsing van 28 november 2014. Dit besluit - een schorsing voor de duur van maximaal zes maanden - kan alleen genomen worden als er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 10.a.5. Het voornemen van verweerster tot ontslag van appellant heeft echter als grondslag artikel 10.a.7 van de CAO. De Commissie is van oordeel dat, nu het definitieve ontslagbesluit wel uitgaat van genoemd artikel 10.a.5, in het voornemen ook bedoeld zal zijn dit artikel toe te passen.

5.2 Het besluit is genomen als ordemaatregel. Aangezien er door verweerster nog een onderzoek in deze kwestie gestart moest worden en er inmiddels wel een artikel in een krant was verschenen waarin de school en de functie van appellant met name werden genoemd, kon naar het oordeel van de Commissie verweerster in redelijkheid besluiten tot het nemen van deze maatregel. Het beroep is op dit punt dan ook ongegrond.

5.3 Het beroep richt zich voorts tegen de opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd op grond van plichtsverzuim.

5.4 De grondslag voor het bestreden besluit komt in hoofdzaak neer op plichtsverzuim in verband met (een poging tot) handelen in illegaal vuurwerk, en het bezitten van illegaal vuurwerk in combinatie met de rol en functie van appelland binnen de school waar hij zijn werkzaamheden verricht en daarbuiten.

5.5 Voor het handelen in illegaal vuurwerk voert verweerster aan dat een collega van appelland, de heer R., door appelland is gevraagd of hij vuurwerk wilde kopen. Voorts stelt verweerster dat een leerling van de school vuurwerk van appelland zou hebben gekocht.

5.6 Voor wat betreft het aanbieden van vuurwerk aan de collega onderbouwt verweerster haar stelling met een schriftelijke verklaring van de heer R. van 9 december 2014, waarin hij verklaart dat appelland aan hem heeft gevraagd "Heb jij ook belangstelling voor vuurwerk". R. zegt dit te hebben begrepen als een aanbod om vuurwerk te kopen. Op 30 december 2014 heeft R. schriftelijk verklaard dat het goed kan zijn dat appelland tegen hem heeft gezegd "Heb jij ook iets met vuurwerk". Appelland ontkent aan R. te hebben aangeboden vuurwerk te kopen.

5.7 De Commissie is van oordeel dat uit beide uitspraken van appelland, en ook uit de eerstgenoemde verklaring die dateert van vóór het ontslagbesluit, objectief gezien niet zonder meer is af te leiden dat hij R. illegaal vuurwerk te koop aanbood. Daarbij komt dat in de zienswijze van appelland naar aanleiding van het voornemen tot ontslag wordt aangevoerd dat R. heeft gemeld dat hij nooit heeft gezegd dat appelland hem vuurwerk had aangeboden, doch zulks voor verweerster geen aanleiding vormde om voorafgaande aan het ontslagbesluit nader te onderzoeken wat appelland daadwerkelijk tegen R. had gezegd en welke betekenis daaraan in redelijkheid gehecht kon worden. Om een verdenking van poging tot verkoop van illegaal vuurwerk van bewijs te voorzien is, zeker in een zaak waar ontslag wordt overwogen, meer nodig dan nu door verweerster gepresenteerd.

5.8 De verkoop van illegaal vuurwerk aan een leerling van de school door appelland onderbouwt verweerster met verklaringen van twee personen die een gesprek in de lerarenkamer hebben gehoord waarin door een docent, de heer J., aan een andere persoon werd verteld dat een leerling van de klas waaraan hij les gaf in aanwezigheid van alle klasgenoten gezegd had, dat hij illegaal vuurwerk van appelland had gekocht. Later heeft J. dit volgens de directeur van de school tegenover haar herhaald. En weer later heeft J. volgens de verklaring van verweerster ter zitting gezegd dat de desbetreffende leerling aan het einde van de betreffende les heeft gemeld dat het allemaal niet waar is geweest ("een grapje") wat hij in de les had gezegd. J. wilde, volgens verweerster, over het een en ander geen schriftelijke verklaring afleggen.

5.9 Ter onderbouwing heeft verweerster alleen het door derden opgetekende verslag van wat zij hebben gehoord overgelegd. Voorafgaande aan het ontslagbesluit is niet aan de desbetreffende leerling gevraagd een verklaring af te leggen, is niet aan de andere aanwezige klasgenoten gevraagd wat zij hadden gehoord en is er geen verklaring van de docent. Dit klemt zeer nu, zoals verweerster duidelijk was, appelland ten stelligste ontkende vuurwerk (aan deze leerling) te hebben verkocht. In het bestreden besluit stelt verweerster dat er twee leerlingen van de school verklaard hebben dat zij het vuurwerk van appelland hebben gekocht. Van die verklaringen is op geen enkele manier gebleken.

5.10 Van een goed werkgever mag worden verwacht dat in een situatie als deze - waarin strafbare feiten zouden zijn gepleegd - zorgvuldige besluitvorming plaats heeft op basis van een gedegen en inzichtelijk feitenonderzoek. Dit geldt temeer wanneer ten aanzien van een werknemer met een zeer langdurig dienstverband waarin hij zijn functie altijd uitstekend heeft vervuld, zoals in dezen appelland, een zo vergaande en ingrijpende maatregel als ontslag wordt overwogen. Nog daargelaten dat appelland niet door verweerster na het onderzoek en voorafgaande aan het ontslag besluit op de hoogte is gesteld van de uitkomst daarvan en daarop nader is gehoord, is naar het oordeel van de Commissie het onderzoek ruimschoots onvoldoende om te kunnen staven dat appelland illegaal vuurwerk heeft verkocht aan de

leerling. Anders dan in de toelichting van verweerster ter zitting besloten ligt, kon zij in het kader van haar onderzoek niet volstaan met het enkel maken van een vergelijking van de ontkennde verklaringen van appelland op dit punt in het gesprek op 24 november 2014 en de verklaringen van personen over mededelingen die derden over appelland hebben gedaan. Goed werkgeverschap brengt in een dergelijk geval mee dat verweerster de inhoud van deze mededelingen nader op haar waarheidsgehalte had behoren te onderzoeken om te voorkomen dat het besluit tot ontslag (mede) zou worden genomen op basis van een achteraf gezien ondeugdelijke, want onjuiste of onvoldoende onderbouwde feitelijke grondslag. Dit lag temeer voor de hand, nu die mededelingen op het eerste gezicht belastend voor appelland waren, appelland de hem verweten gedraging in vermeld gesprek bij herhaling ten stelligste ontkende en ook de mededeling van R. blijkens de zienswijze mogelijk niet kon worden opgevat in de – strikte – zin zoals verweerster heeft gedaan. Verweerster zou dan op een moment vóóordat zij op 20 december 2014 besloot om het voornemen tot ontslag door te zetten, ermee bekend zijn geraakt dat deze leerling en zijn ouders eveneens uitdrukkelijk ontkenden dat er illegaal vuurwerk van appelland gekocht is, zoals zij daarna in een gesprek met en in een schriftelijke verklaring en een brief aan de school hebben gedaan.

5.11 Verweerster heeft verder aangevoerd dat appelland een voorbeeldfunctie heeft als kantinebeheerder. Voorop gesteld moet worden dat de functie van appelland minder ver strekt dan die van bijvoorbeeld een leraar. Er moet, om plichtsverzuim te kunnen aannemen, een duidelijk verband zijn tussen het gedrag en de aard van de functie, waarbij meeweegt of er sprake is van een voorbeeldfunctie.

5.12 Anders dan verweerster, is de Commissie van oordeel dat de functie van kantinebeheerder niet met zich brengt dat deze werknemer overal en altijd als voorbeeld moet kunnen gelden voor de leerlingen van de school. Buiten de werktijden is appelland niet in functie. Dat appelland illegaal vuurwerk voor privé gebruik heeft gekocht is op zichzelf niet voldoende om te spreken van plichtsverzuim. Onweersproken is echter dat appelland er op toe moest zien dat op school geen vuurwerk zou circuleren of worden afgestoken. Door de geluiden over (poging tot) handel in illegaal vuurwerk, gekoppeld aan de berichtgeving in de media, heeft de geloofwaardigheid van appelland op het gebied van de controle binnen de school wel ingeboet. Het kopen en in bezit hebben van illegaal vuurwerk is naar het oordeel van de Commissie voor iemand in de functie van appelland dan ook in beginsel laakbaar en aan te merken als een lichte vorm van plichtsverzuim.

5.13 Dit plichtsverzuim, gezien in samenhang met de overige omstandigheden, waaronder met name de persoonlijke omstandigheden van appelland, is echter niet dusdanig ernstig dat het door verweerster daaraan gekoppelde gevolg gerechtvaardigd is. Appelland is 50 jaar oud, heeft een dienstverband bij verweerster van ruim 26 jaren, heeft immer - zoals onweersproken is komen vast te staan - uitstekend gefunctioneerd, zijn kansen op de arbeidsmarkt zijn laag vanwege zijn eenzijdig arbeidsverleden en de gevolgen van een opzegging zijn in financieel opzicht voor zijn gezin enorm temeer nu hij kostwinner is. Het genomen besluit tot opzegging van het dienstverband is met andere woorden niet proportioneel.

5.14 Gelet op het vorenstaande is het beroep gegrond voor zover gericht tegen de primaire ontslaggrond.

5.15 Voor wat betreft de subsidiaire ontslaggrond heeft verweerster aangevoerd dat het vertrouwen van verweerster in appelland volledig is verdwenen. Dit is veroorzaakt, aldus verweerster, omdat appelland niet eerlijk en open is geweest toen van hem volledige openheid van zaken werd gevraagd.

5.16 Hetgeen door verweerster hiervoor is aangevoerd is onvoldoende om hieraan dusdanig gewichtige omstandigheden te verbinden dat de mogelijkheid van het dienstverband moet worden uitgesloten. Uit het verslag van het gesprek op 24 november 2014 blijkt dat op de vraagstelling of appelland aan collega's en/of leerlingen illegaal vuurwerk had aangeboden appelland dat tot driemaal toe heeft ontkend. Dit komt overeen met wat hij steeds heeft gezegd en verweerster – zoals hiervoor is overwogen – heeft het tegendeel niet aangetoond, noch aannemelijk gemaakt.

5.17 Er bestaat geen wettelijke plicht voor werknemers om ter zake van (eventuele) betrokkenheid bij een strafbaar feit aan hun werkgever informatie te verstrekken. Desondanks heeft appelland alle informatie die

tot zijn beschikking stond met betrekking tot de verdere strafrechtelijke afhandeling van de tegen hem gerezen verdenking aan verweerster verstrekt, waaronder de aan hem uitgereikte dagvaarding (zie 2.2). In dit verband is het niet goed te begrijpen dat verweerster zelfs tijdens de zitting dit nog als punt voor een ontslag op grond van gewichtige redenen heeft genoemd, terwijl er een verklaring van de advocaat die appelland bijstaat in zijn strafzaak is overgelegd waar duidelijk uit blijkt dat er niets te melden viel.

5.18 Voorts is de Commissie zowel uit de stukken als ter zitting gebleken dat appelland wel degelijk de ernst van zijn handelen inziet en zich bewust is van de consequenties.

5.19 Tot slot heeft verweerster tijdens de zitting meegedeeld dat bij een gegronde verklaring van het beroep, terugkeer van appelland in zijn functie mogelijk is. Terugkeer zal aldus niet tot noemenswaardige problemen hoeven te leiden.

5.20 Het vorenstaande leidt tot de conclusie van de Commissie dat ook het beroep tegen de subsidiaire grond voor het ontslag gegronde is.

5.21 Al hetgeen partijen overigens hebben aangevoerd, behoeft geen bespreking meer omdat dit aan de vorenstaande conclusie van de Commissie niet kan toe- of afdoen.

6. Beslissing

De Commissie:

- verklaart het beroep tegen het besluit tot schorsing ongegronde;
- verklaart het beroep tegen het besluit tot ontslag gegronde.

Aldus vastgesteld op 21 april 2015 door mr. H. Manuel, voorzitter, mr. T. Elzenga en mr. M. Iedema, mr. Th. Geurts, mr. J. Douwes, leden en getekend door de voorzitter voornoemd.