



106589 - Ontslag op staande voet na missen studiedag houdt geen stand omdat het te laat is gegeven

UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: de heer D

en

het College van Bestuur C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. E

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 15 december 2014, ingekomen op 17 december 2014, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 13 november 2014 om hem op staande voet te ontslaan wegens een dringende reden.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, ingekomen op 9 januari 2015.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 19 januari 2015 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer F, vestigingsdirecteur, en de heer G, teammanager P&O, bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, is sinds 1 augustus 1983 als docent werkzaam bij (een rechtsvoorganger van) de werkgever in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

Op 7 november 2014 was er een studiedag voor de docenten van de opleiding waar A werkzaam is (Teelt & Techniek). De studiedag stond in het teken van een naderend bezoek van de

Onderwijsinspectie. A voert in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever regelmatig werkzaamheden uit voor het Cito. Ook op vrijdag 7 november 2014 stond het werken bij Cito op het programma van A. Om die reden heeft hij de werkgever te kennen gegeven dat hij niet in staat was de studiedag bij te wonen. Na verschillende contacten tussen partijen in de week voorafgaand aan de studiedag is A niet verschenen op de studiedag. Op woensdag 13 november 2014 heeft de werkgever A in een gesprek op staande voet ontslag verleend, vanwege werkweigering. Bij brief van dezelfde datum heeft de werkgever het ontslag op staande voet bevestigd. Tegen deze beslissing is het beroep van A gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN



A stelt dat hij ten onrechte is ontslagen. Daar komt nog bij dat de werkgever hem na de bewuste vrijdag 7 november 2014 nog vier dagen werkzaamheden heeft laten verrichten alvorens het ontslag te verlenen. Daarmee is niet voldaan aan het vereiste dat een ontslag op staande voet onverwijld dient te worden verleend.

Van werkweigering is volgens A geen sprake omdat hij op 7 november 2014 bij het Cito in H werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht. Hooguit kan worden gesproken van het negeren van een – dringend – verzoek van de werkgever. Een ondubbelzinnige opdracht om de studiedag bij te wonen heeft de werkgever niet aan A gegeven. Ook is A niet geweest op de gevolgen die het wegblijven bij de studiedag voor hem zou hebben. Als A had kunnen vermoeden dat hij zou worden ontslagen als hij niet zou komen, zou hij er wel voor hebben gezorgd aanwezig te zijn geweest op de studiedag. Overigens is A gebleken dat niet al zijn collega's de studiedag hebben bijgewoond zonder dat de werkgever aan die afwezigheid gevolgen heeft verbonden. Verder zijn er nooit klachten geweest over de manier waarop A zijn werkzaamheden verrichtte. Gelet op deze omstandigheden en de (lange) duur van het dienstverband is ontslag op staande voet een niet proportionele reactie van de werkgever op het gebeurde, aldus A.

De werkgever stelt dat het ontslag terecht en onverwijld is verleend.

Wat betreft het tijdstip van het verlenen van het ontslag merkt de werkgever op dat een gesprek met A niet eerder mogelijk was, onder meer omdat A zijn mail niet had gelezen. Bovendien moest de zaak naar een hoger, tot verlening van ontslag bevoegd niveau, worden getild. Daarmee was enige tijd gemoeid.

A heeft een expliciete opdracht van de werkgever willens en wetens genegeerd, hetgeen de werkgever als werkweigering en een dringende reden aanmerkt. De studiedag stond op de jaarplanner, dus alle medewerkers waren ervan op de hoogte en hadden daar bij hun planning rekening mee te houden. A wist dat de werkgever groot belang hechtte aan zijn aanwezigheid op de studiedag, omdat hij daar zowel per e-mail en sms, als telefonisch en in een gesprek met zijn leidinggevende op was geweest. De leidinggevende van A heeft zelfs aangeboden een en ander te regelen met Cito, maar op dat aanbod is A niet ingegaan. Ook in het gesprek waarin hem ontslag verleend werd, volhardde A in zijn standpunt dat hij zelf zijn agenda vaststelt. A mag dan een goede docent zijn, dat rechtvaardigt niet zijn afwezigheid op de studiedag. Gegrondverklaring van het beroep zou een vrijbrief opleveren voor iedere docent om naar eigen goeddunken te handelen, aldus de werkgever.

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 de artikelen 4.1.5 lid 1 WEB en 12.2 lid 2 cao mbo 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 2.9 lid 1 sub f cao mbo juncto artikel 7:677 lid 1 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 volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad 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.

Het ontslag is naar het oordeel van de Commissie niet onverwijld aan A verleend. Nader onderzoek naar de reden van de afwezigheid van A op de studiedag was redelijkerwijs niet aangewezen, omdat in de aanloop naar de studiedag al duidelijk was dat A niet zou komen en dat hij zijn werkzaamheden voor Cito voorrang gaf. En zelfs als de werkgever nader onderzoek naar de reden voor de afwezigheid van A op de studiedag noodzakelijk achtte, had dat voortvarender ter hand moeten worden genomen. Het vier dagen ongehinderd door laten werken van A verdraagt zich evenmin met het karakter van een ontslag op staande voet.

Reeds op grond van bovenstaande overweging acht de Commissie het beroep van A gegrond.

De Commissie wil echter niet onvermeld laten dat zij ook van oordeel is dat A weliswaar geweigerd heeft gehoor te geven aan een niet onredelijk verlangen van de werkgever, maar dat dit onder de gegeven omstandigheden, waaronder de duur van het dienstverband en het feit dat A die bewuste dag andere werkzaamheden verrichtte die deel uitmaken van zijn takenpakket, niet is aan te merken als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Van de werkgever had ten minste mogen worden verwacht dat hij niet alleen de opdracht duidelijker als zodanig had geformuleerd, maar bovendien A had gewaarschuwd dat het niet aanwezig zijn op de studiedag zou worden aangemerkt als werkweigering en zou leiden tot ontslag.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 9 februari 2015 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. M. Smulders, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris