



## uitspraak van de week

bsa

**Auteur** : mr. W.A.E. Meuris  
**Datum** : 2 januari 2019  
**Onderwerp** : Ontslagen leraar na downloaden kinderporno niet onvrijwillig werkeloos  
**Rechtspraak** : ECLI:NL:CRVB:2018:3469

Een leraar die thuis kinderporno heeft gedownload en door school is ontslagen is niet onvrijwillig werkeloos. Dit heeft gevolgen voor zijn WW-uitkering. Onverwijld handelen door een werkgever is niet langer een toetssteen voor onvrijwillig werkeloos zijn.

Nadat bij een leraar thuis een inval was gedaan, is gebleken dat hij thuis kinderpornografisch materiaal had gedownload. Zijn werkgever heeft hem daarop geschorst voor 4 weken, welke schorsing later is verlengd. Daarna heeft de werkgever hem ontslagen wegens ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie anders dan wegens ziekte, zulks met een opzegtermijn van twee maanden. In de tussentijd hebben de leraar en de werkgever overleg gevoerd over een minnelijke regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, welk overleg heeft geresulteerd in een vaststellingsovereenkomst.

De leraar vraagt vervolgens een WW-uitkering aan en het UWV kent deze toe. De werkgever maakt daar bezwaar tegen. Hij vindt dat het schuldig zijn aan het downloaden en het bezit van kinderpornografisch materiaal, mede gezien het feit dat de man leraar is, een dringende reden voor ontslag oplevert en dat het feit dat de school de man niet onmiddellijk heeft ontslagen er niet aan af doet dat de man de werkloosheid aan zichzelf te wijten heeft en dus niet onvrijwillig werkeloos is.

Deze zaak geeft de Centrale Raad van Beroep (hierna "CRvB") aanleiding om terug te komen op haar in eerdere uitspraken vastgestelde toetsingscriteria. De Raad heeft voorheen in zijn rechtspraak geoordeeld dat bij de invulling van het begrip dringende reden niet alleen betekenis wordt gehecht aan de feitelijke gedraging van de werknemer, de wijze waarop de werkgever in de specifieke situatie en in de specifieke werkrelatie het verweten gedrag beoordeelt en wat in dat verband de voor de werknemer kenbare bedoeling van de werkgever is geweest, maar ook aan de vraag of de werkgever voortvarend bij de beëindiging van het dienstverband heeft gehandeld. De CRvB besluit om de voortvarendheid waarmee de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband heeft gehandeld niet langer als een van de criteria te hanteren. De ontslagroute die werkgever kiest is dus niet langer relevant. Niet de route, maar de reden voor de werkloosheid is bepalend.

Voor de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid dient dus enkel materieel (inhoudelijk), beoordeeld te worden of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Daarbij is artikel 7:678 van het BW de maatstaf en moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Tot de elementen die moeten worden gewogen, behoren de aard en ernst van de gedraging(en) van de werknemer, de wijze waarop de werkgever in de specifieke situatie en in de specifieke werkrelatie het verweten gedrag beoordeelt, de in dat verband voor de werknemer kenbare bedoeling van de werkgever, de aard en duur van de



## uitspraak van de week

dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer deze heeft vervuld, en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een beëindiging van het dienstverband voor hem zou hebben.

Ook indien die gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de gedraging(en) tot de conclusie leiden dat beëindiging van de dienstbetrekking gerechtvaardigd is. Indien tot het aannemen van een dringende reden wordt geconcludeerd, zal ten slotte nog moeten worden getoetst of de werknemer van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt.

Op grond van dit nieuwe toetsingscriterium komt de CRvB vervolgens tot de conclusie dat de leraar een verwijt kan worden gemaakt.

De leraar heeft erkend dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan het downloaden en het bezit van kinderpornografisch materiaal. Dat levert – zeker gezien zijn functie aan de school voor voortgezet onderwijs – een dringende reden op als bedoeld in artikel 7:678 van het BW. Het moge zo zijn dat betrokkene al 20 jaar in dienst was en een goede staat van dienst had, maar die omstandigheden kunnen – in het licht van de ernst van de gedraging – niet tot een ander oordeel leiden. Hierbij is van belang dat leerlingen en ouders er volledig op moeten kunnen vertrouwen dat leerlingen in een veilige omgeving naar school kunnen gaan. De school heeft er verder van meet af aan geen twijfel over laten bestaan dat zij de verweten gedraging zeer ernstig opnam en dat zij betrokkene niet meer wilde terugzien op de werkvloer.

Nu er ook geen aanwijzingen zijn dat de werkloosheid aan de leraar niet in overwegende mate kan worden verweten (dus: wel) had het UWV op grond van artikel 27, eerste lid, van de WW, een bedrag blijvend op de WW-uitkering van betrokkene in mindering moeten brengen.

Het bezwaar van de werkgever slaagt dus.