

RECHTSPRAAK

Niet de ontslagroute, maar de ontslagreden is doorslaggevend bij de beoordeling door UWV of sprake is van een dringende reden. WW-uitkering blijvend geheel geweigerd.

Appellant is sinds 1 augustus 2004 werkzaam als docent bij werkgever. Op 1 mei 2015 verneemt werkgever dat appellant grensoverschrijdend (seksueel en intimiderend) contact heeft met een leerlinge. Hier is appellant in het verleden als eens voor berispt en uitvoerig voor gewaarschuwd. Als gevolg schorst werkgever appellant mondeling op 7 mei 2015. Dit bevestigt werkgever schriftelijk bij brief van 8 mei 2015. Op 27 mei 2015 verzoekt werkgever naar aanleiding van het vorenstaande de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Primair op grond van een dringende reden, subsidiair op grond van verandering in de omstandigheden. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 juli 2015 op grond van verandering in de omstandigheden en niet op grond van een dringende reden. Appellant vraagt een WW-uitkering aan, waarna UWV appellant met ingang van 1 juli 2015 in aanmerking brengt voor een WW-uitkering. Hiertegen maakt werkgever bezwaar. Bij beslissing op bezwaar van 22 februari 2016 (bestreden besluit) verklaart UWV het bezwaar gegrond. UWV heeft zich daarbij op het standpunt gesteld dat appellant per 1 juli 2015 verwijtbaar werkloos is geworden op grond van een dringende reden. Met ingang van 1 april 2016 wordt de WW-uitkering blijvend geheel geweigerd. Volgens appellant is noch sprake van een dringende reden in objectieve zin – verwijzend naar de uitspraak van de kantonrechter, noch sprake van een dringende reden in subjectieve zin. De voorzieningenrechter oordeelt dat de uitspraak van de kantonrechter ten aanzien van de dringende reden niet van doorslaggevende betekenis is, maar UWV zelfstandig beoordeelt of sprake is van een dringende reden.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Niet de ontslagroute, maar de ontslagreden is bepalend voor de vraag of sprake is van verwijtbare werkloosheid. UWV heeft terecht geoordeeld dat sprake is van een dringende reden in objectieve zin. Volgens de Raad is tevens sprake van een dringende reden in subjectieve zin. Ter zitting heeft appellant zich op het standpunt gesteld dat werkgever in de periode van 11 mei 2015, de dag waarop het gesprek tussen appellant en werkgever heeft plaatsgehad, tot 27 mei 2015, de dag waarop het ontbindingsverzoek door de werkgever is ingediend, niet voortvarend heeft gehandeld. De Raad volgt appellant daarin niet. Zelfs indien wordt uitgegaan van 7 mei 2015, de datum waarop werkgever op de hoogte werd gesteld van het contact tussen appellant en de leerlinge, blijkt uit het handelen van werkgever en het tijdsverloop, dat werkgever er duidelijk blijk van heeft gegeven dat hem er alles aan gelegen was om de arbeidsovereenkomst van appellant op

zo kort mogelijke termijn te beëindigen. Dit heeft werkgever steeds duidelijk laten blijken, onder meer door schorsing van appellant vanaf 7 mei 2015. Derhalve lag aan de werkloosheid ook subjectief een dringende reden ten grondslag. Van persoonlijke omstandigheden die meebrengen dat van een dringende reden geen sprake was, is niet gebleken. Niet kan worden gezegd dat appellant het niet nakomen van de verplichting om werkloosheid te voorkomen niet in overwegende mate kan worden verweten. Het bestreden besluit houdt in rechte stand.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 23-08-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2891

Zaaknummer: 16/4238 WW

Rechters: H.G. Rottier, A.I. van der Kris en E. Dijt

Advocaten: K. van Boltaringen-Roumen

Wetsartikelen: 24 lid 1 sub a WW, 24 lid 2 sub a WW en 27 lid 1 WW