

RECHTSPRAAK

De subjectief dringende reden vormt niet langer een onderdeel van de toets voor verwijtbare werkloosheid.

Betrokkene is in dienst bij appellante. Op 31 maart 2015 deelt betrokkene aan appellante mee dat de politie bij hem thuis een inval heeft gedaan, dat hij kinderpornografisch materiaal had gedownload op zijn thuiscomputer en dat een justitieel onderzoek naar hem zou worden verricht. Appellante schorst betrokkene op 1 april 2015 en maakt het voornemen kenbaar tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Op 19 mei 2015 geeft betrokkene zijn zienswijze met betrekking tot het voornemen tot het ontslag. Vervolgens zegt appellante op 26 mei 2015 de arbeidsovereenkomst op wegens ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie. Daarbij wordt een opzegtermijn van twee maanden in acht genomen, zodat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2015 eindigt. In diezelfde periode hebben appellante en betrokkene overleg gevoerd over een minnelijke regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat overleg heeft geresulteerd in de vaststellingsovereenkomst van 30 mei 2015. Daarin is onder meer afgesproken dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van appellante wordt beëindigd per 1 augustus 2015 en dat betrokkene is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden met behoud van salaris. De opzegging is vervolgens ingetrokken. Aan betrokkene wordt vervolgens een WW-uitkering toegekend. Appellante stelt tegen dit besluit bezwaar en beroep in, beide zonder succes. De rechtbank overweegt dat appellante betrokkene weliswaar onmiddellijk heeft geschorst nadat zij van de gedragingen op de hoogte raakte, maar zij heeft niet eenzijdig of via de rechter een onmiddellijke of spoedige beëindiging van de arbeidsovereenkomst bewerkstelligd.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Ter beoordeling ligt voor de vraag of de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat betrokkene niet verwijtbaar werkloos is geworden in de zin van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, omdat niet is voldaan aan de voorwaarde dat de objectief dringende reden voor appellante een subjectief dringende reden vormde. Gelet op de samenhang tussen artikel 7:678 en artikel 7:677 BW is tot dusver het aspect voortvarendheid, waarmee de werkgever heeft gehandeld om tot een beëindiging van het dienstverband te komen, mede bepalend geweest voor het antwoord op de vraag of sprake is van verwijtbare werkloosheid. De hiertegen in hoger beroep aangevoerde gronden, waaronder het verhandelde over deze materie in de literatuur, hebben de Raad ertoe gebracht om zich nader op zijn rechtspraak te beraden. Mede in het licht van de wettelijke bepalingen en de rechtspraak van de Hoge Raad over het begrip dringende reden in het arbeidsrecht, is er aanleiding om het onderscheid tussen de objectief dringende reden en de subjectief dringende reden niet langer te maken voor zover daarmee wordt gedoeld op de voortvarendheid

waarmee de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband heeft gehandeld. De in artikel 7:677 van het BW opgenomen onverwijldheidseisen maken immers geen deel uit van het begrip dringende reden in artikel 7:678 van het BW waarnaar artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW verwijst. Bij de beoordeling van de vraag of is voldaan aan de voorwaarden voor toepassing van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, is het voldoen aan de 'onverwijldheidseis' dus geen voorwaarde. Zo wordt beter geabstraheerd van de ontslagroute die de werkgever heeft gekozen en van de daarin noodzakelijk door hem te nemen stappen.

Bij de beoordeling van de vraag of is voldaan aan de voorwaarden voor toepassing van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, is het voldoen aan de onverwijldheidseisen dus geen voorwaarde. Voor de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid dient, gelet op de tekst en de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, een materiële beoordeling plaats te vinden van de vraag 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 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. Gelet op de gegeven maatstaf, alle feiten en omstandigheden van het geval wegende en in onderlinge samenhang beziend, komt de Raad tot het oordeel dat aan de werkloosheid van betrokkene een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het BW ten grondslag ligt en dat hem ter zake een verwijt kan worden gemaakt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 07-11-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:3469

Zaaknummer: 17/347 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en G.A.J. van den Hurk

Advocaten: M.F. Hilberdink

Wetsartikelen: 24 WW