

# uitspraak

---

## RECHTBANK ROTTERDAM

Bestuursrecht

zaaknummer: ROT 21 [REDACTED]

**uitspraak van de enkelvoudige kamer van 7 april 2023 in de zaak tussen**

[REDACTED], eiser,  
gemachtigde: mr. M.Y. van Oel,

en

**de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,**  
verweerder,  
gemachtigde: mr. D. Spiering-Kalay.

Als derde-partij heeft aan het geding deelgenomen:

**Ministerie van Justitie en Veiligheid,** te Den Haag, ex-werkgever van eiser,  
gemachtigde: mr. P. Berkhoudt.

### Procesverloop

Bij besluit van 7 september 2021 (het primaire besluit) heeft verweerder vanaf 1 augustus 2021 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) aan eiser toegekend.

Bij besluit van 9 maart 2022 (het bestreden besluit) heeft verweerder het bezwaar van de ex-werkgever gegrond verklaard en bepaald dat eiser vanaf 1 augustus 2021 wel recht heeft op een WW-uitkering, maar dat verweerder de uitkering niet uitbetaalt en met ingang van 10 maart 2022 beëindigt.

Eiser heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld.

Verweerder heeft een verweerschrift ingediend.

De derde-partij heeft een reactie ingediend.

Eiser heeft nadere stukken ingediend.

Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 1 februari 2023. Eiser is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde. Verweerder heeft zich laten vertegenwoordigen door zijn gemachtigde. De derde-partij heeft zich laten vertegenwoordigen door zijn gemachtigde en [REDACTED]

## Overwegingen

1.1. Eiser is op 11 juli 2005 aangesteld bij de Penitentiaire Inrichting [REDACTED] PI [REDACTED] in de functie van senior complexbeveiligder. Hij verrichtte zijn werkzaamheden op de locatie [REDACTED]. Eiser was in de nacht van 4 op 5 februari 2020 werkzaam en gedurende die nacht is door een collega van eiser een pizza besteld. Hiervoor zijn omstreeks 22:45 uur zowel de buitenmuur als de binnendeur geopend om de pizzabezorger toegang te verschaffen tot de inrichting. Na een intern onderzoek heeft de ex-werkgever van eiser bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn ingediend wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. In de uitspraak van 29 juni 2021 heeft het gerechtshof Den Haag desondanks bepaald dat de arbeidsovereenkomst van eiser eindigt per 1 augustus 2021 vanwege verwijtbaar handelen.

1.2. Op 28 juli 2021 heeft eiser een WW-uitkering aangevraagd. Bij het primaire besluit heeft verweerder vanaf 1 augustus 2021 een WW-uitkering aan eiser toegekend.

2. Eisers ex-werkgever heeft bezwaar gemaakt tegen het primaire besluit. In het kader van de heroverweging in bezwaar heeft verweerder geconcludeerd dat eiser vanaf 1 augustus 2021 wel recht heeft op een WW-uitkering, maar dat de uitkering niet wordt uitbetaald en dat de uitkering met ingang van 10 maart 2022 wordt ingetrokken. Verweerder heeft aan het primaire besluit ten grondslag gelegd dat eiser verwijtbaar werkloos is geworden.

3. Eiser voert in beroep aan dat in het bestreden besluit op geen enkele wijze wordt gesteld dat het verweten gedrag een dringende reden voor ontslag oplevert. Ook meent hij dat aan het bestreden besluit geen materiële beoordeling ten grondslag ligt. Eiser stelt dat verweerder ten onrechte niet is ingegaan op het door hem gevoerde verweer en blind is gevaren op voormeld arrest van het gerechtshof. Volgens eiser heeft hij niet verwijtbaar gehandeld en ligt aan zijn werkloosheid geen dringende reden ten grondslag. Eiser stelt dat het gerechtshof zich niet heeft gebogen over de vraag of de verweten gedragingen een dringende reden voor ontslag opleveren. Volgens eiser is sprake van een onzorgvuldige voorbereiding, omdat verweerder de beschikking van de kantonrechter niet heeft meegewogen. Nu aan het ontslag geen waarschuwing vooraf is gegaan, kunnen de verweten gedragingen op grond van de wet geen dringende reden voor ontslag opleveren, aldus eiser. Onder verwijzing naar verklaringen van voormalig collega's, stelt eiser dat daaruit volgt dat de verweten gedragingen behoren tot een binnen de organisatie algemeen geaccepteerd gebruik en dat dit maakt, dat ook in het geval de gedragingen aan eiser toe te rekenen zijn, zij geen dringende reden voor ontslag kunnen opleveren. Volgens eiser is verweerder verder ten onrechte voorbij gegaan aan de duur van zijn dienstverband, zijn uitstekende staat van dienst en zijn persoonlijke omstandigheden, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die de beëindiging van het dienstverband voor hem zou hebben. Daarnaast is volgens eiser sprake van strijd met het vertrouwensbeginsel en evenredigheidsbeginsel. Ten slotte stelt eiser dat de beslissing van het gerechtshof om een transitievergoeding toe te kennen voldoende aanwijzing is om te concluderen dat van een dringende reden geen sprake kan zijn.

4. Op grond van artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, van de WW voorkomt de werknemer dat hij verwijtbaar werkloos wordt.

Op grond van het tweede lid, aanhef en onder a, is de werknemer verwijtbaar werkloos geworden indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de

zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt.

Op grond van artikel 27, eerste lid, van de WW brengt het UWV een bedrag blijvend op de uitkering in mindering indien de werknemer een verplichting als bedoeld in artikel 24, eerste lid, onderdeel a, niet is nagekomen, tenzij het niet nakomen van de verplichting de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten. In dat geval brengt het UWV de helft van het bedrag, bedoeld in de eerste zin, in mindering over ten hoogste een periode van 26 weken.

Op grond van artikel 7:678, eerste lid, van het BW worden voor de werkgever als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5. Gelet op vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (de Raad)<sup>1</sup> dient voor de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid, 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. 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 in het kader van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW ten slotte nog moeten worden getoetst of de werknemer van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt.

6.1. De gestelde omstandigheid dat verweerder de beschikking van de kantonrechter van 11 augustus 2020 niet (kenbaar) bij haar besluitvorming heeft meegewogen leidt niet tot een onzorgvuldige voorbereiding van het bestreden besluit. In de beschikking van het gerechtshof van 29 juni 2021 is de beschikking van de kantonrechter immers vernietigd. De stelling dat verweerder de onderbouwing van het bestreden besluit vervolgens niet enkel kan laten rusten op de uitspraak van het gerechtshof Den Haag van 29 juni 2021 omdat verweerder niet beschikt heeft over het gehele civiele dossier, zoals door eiser onder verwijzing naar jurisprudentie van de Raad<sup>2</sup>, ter zitting gesteld, slaagt evenmin. De rechtbank overweegt daartoe dat in die uitspraken sprake was van het door verweerder achterwege laten van een eigen onderzoek, waarvan in dit geval geen sprake is. Verweerder

<sup>1</sup> Zie de uitspraken van 7 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:3467, ECLI:NL:CRVB:2018:3468 en ECLI:NL:CRVB:2018:3469.

<sup>2</sup> De uitspraken van 28 februari 2007 (ECLI:NL:CRVB:2007:BA3578) en 24 mei 2006 (ECLI:NL:CRVB:2006:AX8866)

heeft niet alleen de stukken uit de civiele procedure betrokken, maar ook het standpunt van de ex-werkgever zoals verwoord in de bezwaarschriften, eisers zienswijze van 21 februari 2022 en hetgeen is besproken tijdens de hoorzitting in bezwaar. Daarnaast heeft eiser niet gespecificeerd welke stukken volgens hem ontbreken in het door verweerder overgelegde (civiele) dossier. Deze beroepsgrond slaagt daarom niet.

6.2. De rechtbank volgt eiser niet in zijn standpunt dat hij in zijn verdedigingsbelang zou zijn geschaad omdat *ex-werkgever* in bezwaar alleen maar verwezen zou hebben naar gedragingen op grond waarvan volgens *ex-werkgever* niet langer verwacht kan worden dat de arbeidsovereenkomst zou voortbestaan, zonder te stellen dat die gedragingen een dringende reden voor ontslag opleveren. De rechtbank is van oordeel dat niet is gebleken dat eiser in zijn verdedigingsbelang is geschaad alleen al omdat eiser tijdens de bezwaarprocedure een zienswijze heeft kunnen indienen (en dit ook gedaan heeft) en de hoorzitting heeft bijgewoond. Overigens heeft de *ex-werkgever* in het aanvullend bezwaarschrift wel degelijk gesteld dat de in het bezwaarschrift genoemde gedragingen een dringende reden voor ontslag opleverden.

6.3.1. De beroepsgrond van eiser dat het *gerechtshof* zich niet heeft gebogen over de vraag of de verweten gedragingen een dringende reden voor ontslag opleveren acht de rechtbank niet relevant, nu uit vaste rechtspraak van de Raad<sup>3</sup> volgt dat verweerder gehouden is zich een eigen oordeel te vormen over de vraag of een aanvrager van een WW-uitkering verwijtbaar werkloos is geworden. Dat brengt mee dat verweerder gehouden is zelfstandig te onderzoeken of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag heeft gelegen en of de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt. Verweerder heeft deze beoordeling eigenstandig gemaakt.

6.3.2. In het bestreden besluit heeft verweerder immers overwogen dat eiser is ontslagen omdat hij zich niet heeft gehouden aan verschillende dienstprotocollen en dat dit een dringende reden is. Verweerder heeft dit afdoende nader gemotiveerd door te stellen dat eiser zich niet heeft gehouden aan de "dienstinstructie loopronden in de avond en nachtdienst" op grond waarvan rondes altijd door twee medewerkers moeten worden gelopen en nooit alleen. Daarnaast heeft verweerder verwezen naar de "dienstinstructie nachtdienst". Op grond van die instructie mogen de deuren die toegang verschaffen tot de inrichting en binnenplaatsen tijdens de nachtdienst niet worden geopend zonder dat de piketfunctionaris daarvoor toestemming heeft verleend. Deze deuren zijn tijdens de nachtdienst van 4 op 5 februari 2020 geopend, waardoor een onveilige situatie is ontstaan. Verweerder heeft overwogen dat eiser niets heeft ondernomen om hier iets tegen te doen en dat hij zelfs voorwerpen tussen de deuren van de inrichting heeft geplaatst en de sluiswerking heeft opgeheven. Volgens verweerder lag het op de weg van eiser om zich aan de regels te houden en de veiligheidsvoorschriften in acht te nemen. Uit het voorgaande volgt dat aan het bestreden besluit een door verweerder zelf gemaakte materiële beoordeling ten grondslag ligt, waardoor eisers beroepsgrond niet slaagt.

6.3.3. Gelet op het wat hiervoor is overwogen is de rechtbank ten slotte van oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag, te meer omdat eiser werkzaam was in een extra beveiligde inrichting, waar een groot aantal detineerden is gehuisvest met een extreem, hoog of verhoogd risico tot ontvluchting en waarin tevens de terroristenafdeling is

<sup>3</sup> Zie de uitspraken van 21 oktober 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2128 en 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387.

VOOR KOPIE CONFORM

De griffier van de  
Rechtbank Rotterdam  
Sector Bestuursrecht

zaaknummer: ROT [REDACTED]

5

wnd

gehuisvest als gevolg waarvan extra veiligheidsmaatregelen in acht dienen te worden genomen. Dat, zoals eiser stelt, de verweten gedragingen behoren tot een binnen de organisatie algemeen geaccepteerd gebruik en dat dit maakt dat deze gedragingen (tezamen) geen dringende reden voor ontslag kunnen opleveren volgt de rechtbank niet. In de betreffende nacht is de buitendeur geopend om een pizzabezorger binnen te laten, de pizzadoos is niet gecontroleerd op verboden voorwerpen en de medewerker die de pizzadoos heeft aangepakt is ongecontroleerd door een detectiepoort gegaan. Eiser heeft als senior complexbeveiliger een eigen verantwoordelijkheid en van hem mag verwacht worden dat hij zich aan de veiligheidsregels houdt. Dat het gerechtshof een transitievergoeding heeft toegekend maakt niet dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Voor het al dan niet toekennen van een transitievergoeding is namelijk van belang of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en daarmee geldt een ander beoordelingskader.

6.4. Verweerder heeft in het bestreden besluit ten slotte kunnen concluderen dat de aard en duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer deze gedurende 15 jaar heeft vervuld juist maken dat van hem een hogere mate van zorgvuldigheid en oplettendheid wordt verwacht, en dat hij op de hoogte is van de dienstprotocollen. Daarmee is verweerder ook afdoende ingegaan op de vraag of eiser van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt. Nu aan de werkloosheid van eiser een dringende reden ten grondslag ligt en eiser ter zake een verwijt kan worden gemaakt, was verweerder op grond van artikel 27, eerste lid, van de WW, gehouden een maatregel op te leggen.

7. Het beroep is ongegrond.
8. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

### Beslissing

De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

Deze uitspraak is gedaan door mr. B. Oonincx, rechter, in aanwezigheid van J.G. Mierop, griffier. De uitspraak is in het openbaar gedaan op 7 april 2023.



griffier

*De rechter is verhinderd de uitspraak te ondertekenen.*

rechter

Een afschrift van deze uitspraak is verzonden aan partijen op:

07 APR 2023

### Bent u het niet eens met deze uitspraak?

Tegen deze uitspraak kan binnen zes weken na de dag van verzending daarvan hoger beroep worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.