

RECHTSPRAAK

Werknemer is in 29 december 1997 in dienst van werkgever getreden als schoonmaker. Op 13 juli 2006 heeft zich een incident voorgedaan op de werkplek waarbij werknemer een collega met een mes zou hebben bedreigd. Voor de werkgever was dit aanleiding om werknemer onmiddellijk op non-actief te stellen, met behoud van loon, en een onderzoek in te stellen. De werkgever heeft vervolgens bij verzoekschrift van 1 augustus 2006 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met betrokkene te ontbinden, primair op de grond dat het gedrag van betrokkene een dringende reden in de zin van artikel 7:677, eerste lid, in samenhang met artikel 7:678, tweede lid, aanhef en onder e, BW oplevert en subsidiair op de grond dat sprake is van gewijzigde omstandigheden. De kantonrechter heeft ter zitting partijen in overweging gegeven een schikking te beproeven. Werkgever heeft daarop het ontbindingsverzoek op de primaire grond ingetrokken. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens veranderingen in de omstandigheden zonder toekenning van een vergoeding. Werknemer heeft vervolgens een WW-uitkering aangevraagd. Bij besluit van 20 november 2006 heeft het Uvw die uitkering geweigerd op de grond dat betrokkene verwijtbaar werkloos is omdat hij had kunnen weten dat zijn gedrag tot ontslag zou leiden. Werknemer heeft in beroep onder meer betoogd dat geen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid, nu de arbeidsovereenkomst tussen hem en de werkgever wegens verandering van omstandigheden is ontbonden en niet wegens een dringende reden.

De Raad oordeelt als volgt. Met de wijziging van artikel 24, tweede lid, van de WW heeft de wetgever de verwijtbaarheidstoets in de WW willen beperken met het oog op de vereenvoudiging van de uitvoering van de WW en het in dat kader - vanuit de WW bezien - overbodig maken van de zogenoemde pro forma procedures. Volgens de wetgever zou dit leiden tot een versoepeling van de ontslagpraktijk en een aanzienlijke vermindering van ontslagkosten voor werkgevers. In artikel I onderdeel R van het voorstel van wet (*Kamerstukken II*, 2005-2006, 30 370, nr. 2, blz. 5) was opgenomen dat de werknemer op grond van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW verwijtbaar werkloos is geworden indien hij zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat van de werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren. Volgens de wetgever was dan sprake van een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het BW. Bij de Vierde Nota van wijziging (*Kamerstukken II*, 2005-2006, 30 370 nr. 20) is in de tekst van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW zelf de verwijzing naar de dringende reden in artikel 7:678 van het BW opgenomen. Doordat de verwijtbaarheidstoets van de a-grond alleen ziet op gedragingen in de zin van genoemd wetsartikel ontstaat volgens de wetgever duidelijkheid voor de uitvoerders, werkgevers en werknemers en hun rechtshulpverleners en wordt de jurisprudentie over het begrip dringende reden van

toepassing op deze toets: de wijze van beoordeling van de werkloosheid door het Uvw wordt hiermee geobjectiveerd. Met de gekozen formulering is volgens de wetgever tevens bereikt dat dezelfde geobjectiveerde toets ook op de overheidswerknemer van toepassing is.

Aan deze wetsgeschiedenis ontleent de Raad dat het voor het aannemen van verwijtbare werkloosheid niet nodig is dat de werknemer daadwerkelijk met een beroep op een dringende reden op staande voet wordt ontslagen of dat zijn arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden wordt ontbonden. Wel vormden de omstandigheden dat een ontslag op staande voet is verleend, dat de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of zonder vergoeding is ontbonden of dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang is beëindigd volgens de wetgever een indicatie voor de aanwezigheid van een dringende reden, terwijl het met toestemming van de CWI wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer opzeggen van de arbeidsovereenkomst of het door (of op initiatief van) de werkgever met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst, niet met onmiddellijke ingang of zonder voorafgaande schorsing, juist een indicatie vormt dat geen sprake is van een dringende reden. Het Uvw zal volgens de wetgever uitsluitend in situaties waarin voldoende sterke aanwijzingen zijn voor een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 van het BW overgaan tot een onderzoek naar eventuele verwijtbare werkloosheid.

Gelet op de tekst en de geschiedenis van de totstandkoming van het gewijzigde artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW dient een materiële beoordeling plaats te vinden van de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Daarbij is artikel 7:678 BW de maatstaf, welk artikel, zoals eveneens uit die wetsgeschiedenis blijkt, niet los kan worden gezien van artikel 7:677 BW. Met het oog op de rechtszekerheid ligt het in de rede om aan deze artikelen in het kader van de WW geen andere toepassing te geven dan tot uitdrukking komt in de jurisprudentie van de Hoge Raad. Hiermee is de uitkomst van de hantering van die maatstaf echter nog niet gegeven. Artikel 7:678 BW geeft immers geen uitputtende opsomming van feiten en omstandigheden die als dringende reden moeten worden aangemerkt, terwijl daarnaast, mede gelet op de samenhang met artikel 7:677 BW, ook indien zich een omstandigheid voordoet die als dringende reden zou kunnen worden aangemerkt, nog niet vaststaat dat deze voor de betreffende werkgever in de specifieke situatie en in de specifieke werkrelatie een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Dat zal steeds per individueel geval dienen te worden beoordeeld. Tot de elementen die moeten worden gewogen bij de beoordeling van de vraag of de werkloosheid het gevolg is van een dringende reden behoren, gelet op het vorenstaande, de subjectiviteit van de dringende reden, in onderlinge samenhang bezien met de aard en ernst van de gedraging en de andere relevante aspecten, zoals de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Indien vervolgens tot het aannemen van een dringende reden wordt geconcludeerd zal tot slot in het kader van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW moeten worden getoetst of de werknemer van de dringende reden een verwijt

kan worden gemaakt.

Ingevolge artikel 3:2 Awb vergaart het Uvw bij de voorbereiding van een besluit de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen. In de Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006 is met betrekking tot deze onderzoeksplicht onder meer opgenomen dat het Uvw bij elk einde van een dienstbetrekking zal vaststellen of het initiatief tot die beëindiging van de werkgever of van de werknemer is gekomen en dat, als dat initiatief bij de werkgever ligt, alleen wordt onderzocht of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever aanwezig was om de werknemer te ontslaan. De Raad acht deze invulling van de onderzoeksplicht van het Uvw niet strijdig met artikel 3:2 Awb en voorts in overeenstemming met de doelstelling van de onderhavige wetswijziging om de ontslagpraktijk te versoepelen en de pro forma procedures terug te dringen. Toetsend aan de geformuleerde criteria komt de Raad tot de conclusie dat het Uvw onvoldoende onderzoek heeft gedaan om de vraag of sprake was van een dringende reden te kunnen beantwoorden.

(Red.: In de zaken LJN BH2390, BH2392 en BH2394 is geconcludeerd dat niet is gebleken van een zo ernstige gedraging van de werknemer dat voor de werkgever een situatie was ontstaan die een ontslag op staande voet rechtvaardigde. Alleen in de zaak LJN BH2389 achtte de Centrale Raad wel een dringende reden voor ontslag op staande voet aanwezig en oordeelde hij voorts dat de betrokken werknemer daarvan een verwijt kon worden gemaakt.)

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 18-02-2009

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387

Zaaknummer: 07/5962 WW + 07/6124 WW

Wetsartikelen: 24 WW, 27 WW, Beleidsregels toepassing artikelen 24, 27 WW 2006, 7:677 BW en 7:678 BW