

RECHTSPRAAK

***Voormalig gevangenisbewaarder is verwijtbaar werkloos geworden.
De WW-uitkering is terecht door het UWV beëindigd.***

Feiten

De arbeidsovereenkomst met een voormalig werknemer van het ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: X) is door het hof ontbonden per 1 augustus 2021 op de e-grond wegens onder meer betrokkenheid bij het openen van de deuren van de PI tijdens de nachtdienst voor het bezorgen van een pizza. X heeft wel een transitievergoeding toegekend gekregen. X heeft op 28 juli 2021 een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aangevraagd. Bij het primaire besluit heeft het UWV vanaf 1 augustus 2021 aan X een WW-uitkering toegekend. De ex-werkgever van X heeft hiertegen bezwaar gemaakt. In het kader van de heroverweging in bezwaar heeft het UWV geconcludeerd dat X vanaf 1 augustus wel recht heeft op een WW-uitkering, maar dat de uitkering niet wordt uitbetaald en met ingang van 10 maart 2022 wordt ingetrokken. Het UWV heeft hieraan ten grondslag gelegd dat X verwijtbaar werkloos is geworden. Hier is X het niet mee eens; hij voert onder meer aan dat in het bestreden besluit op geen enkele wijze wordt gesteld dat het verweten gedrag een dringende reden voor ontslag oplevert.

Oordeel

Gelet op de vaste jurisprudentie van de CRvB dient voor de vraag of sprake is van verwijtbare werkloosheid een materiële beoordeling plaats te vinden van de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Indien tot het aannemen van een dringende reden wordt geconcludeerd, zal in het kader van artikel 24 ten slotte nog moeten worden getoetst of de werknemer van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt. 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 CRvB volgt dat het UWV gehouden is zich een eigen oordeel te vormen over de vraag of een aanvrager van een WW-uitkering verwijtbaar werkloos is geworden. In het bestreden besluit heeft het UWV overwogen dat X is ontslagen omdat hij zich niet heeft gehouden aan verschillende dienstprotocollen en dat dit een dringende reden is. Het UWV heeft dit afdoende nader gemotiveerd. Volgens het UWV lag het op de weg van X om zich aan de regels te houden en de veiligheidsvoorschriften in acht te nemen. De rechtbank is alles overwegende van oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag, temeer omdat X werkzaam was in een extra beveiligde inrichting, waar een groot aantal gedetineerden is gehuisvest met een extreem, hoog of verhoogd risico tot ontvluchting en waarin tevens de terroristenafdeling is gehuisvest als gevolg waarvan extra veiligheidsmaatregelen in acht

dienen te worden genomen. Dat het hof een transitievergoeding heeft toegekend maakt niet dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Het UWV heeft in het bestreden besluit ten slotte kunnen concluderen dat de aard en duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop X 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 dienstprotocollen. Daarmee is het UWV ook afdoende ingegaan op de vraag of X van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt. Nu aan de werkloosheid van X een dringende reden ten grondslag ligt en eiser ter zake een verwijt kan worden gemaakt, was het UWV op grond van artikel 27 WW gehouden een maatregel op te leggen. Het beroep is ongegrond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-04-2023

Zaaknummer: