

RECHTSPRAAK

UWV heeft terecht de WW-uitkering geweigerd wegens verwijtbare werkloosheid, nu appellant er bewust voor heeft gekozen om herhaaldelijk duidelijke instructies te negeren, wat resulteerde in het einde van de dienstbetrekking. De daardoor ontstane werkloosheid is dan ook volledig verwijtbaar.

Appellant is sinds 1 januari 1996 als procesoperator in dienst van Koch HC Partnership B.V. (hierna te noemen: werkgeefster). Vanaf 2009 ontvangt appellant meerdere waarschuwingen over zijn houding en gedrag op de werkvloer. Desondanks blijft appellant dit ongewenste gedrag vertonen. Werkgeefster waarschuwt appellant vervolgens medio april 2014 nogmaals schriftelijk en deelt daarbij mede dat appellant zijn gedrag moet verbeteren om verdergaande maatregelen of ontslag te voorkomen. Een aantal dagen later neemt appellant zijn persoonlijke iPad mee naar het werk en gebruikt hij deze iPad op de werkvloer voor privédoeleinden, terwijl bij de laatstelijke schriftelijke waarschuwing hem ook de toegang tot het internet was ontzegd door werkgeefster. Appellant wordt naar aanleiding hiervan op non-actief gesteld. Vervolgens wordt hem een beëindigingsvoorstel gedaan, waarmee hij niet akkoord gaat. Om die reden dient werkgeefster een ontbindingsverzoek in. Bij beschikking van de kantonrechter wordt de arbeidsovereenkomst met ingang van 19 juli 2014 ontbonden. Appellant vraagt in verband hiermee een WW-uitkering aan maar UWV weigert deze uitkering, omdat appellant volgens UWV door eigen schuld wegens een dringende reden verwijtbaar werkloos is geworden. De dringende reden vindt zijn oorzaak volgens UWV in het taalgebruik, de respectloze houding jegens collega's, externen en leidinggevenden en over de voormalig werkgeefster, tevens in het bijzijn van externen. Vaststaat volgens UWV dat appellant zich al enkele jaren niet houdt aan de voorwaarden die binnen het bedrijf van werkgeefster zijn vastgesteld inzake respect en fatsoensnormen. Volgens UWV komt uit de functieomschrijving van appellant naar voren dat de nadruk ligt op het houden van toezicht. Nu appellant onder andere het internet heeft gebruikt voor privédoeleinden, was het toezicht er niet. Appellant maakt hiertegen bezwaar, maar dit wordt ongegrond verklaard. Het door appellant vervolgens ingestelde beroep wordt ook ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Appellant handhaaft in hoger beroep zijn stelling dat geen sprake is van een dringende reden, omdat de ontbindingsbeschikking zich daarover niet uitspreekt. Zoals reeds diverse malen tot uitdrukking is gebracht in de rechtspraak, is niet de keuze van werkgeefster voor de wijze van ontslag bepalend, maar zijn het de redenen die de doorslag voor het ontslag geven. Die redenen dienen zelfstandig te worden beoordeeld door UWV. De Centrale Raad van Beroep gaat uit van de feiten en

omstandigheden zoals deze ook in de aangevallen uitspraak zijn geschetst en overweegt in dezen dat gelet op de eerdere erkenningen en consequente herhalingen van feiten zoals gesteld door werkgeefster, appellant herhaaldelijk in strijd met de door werkgeefster verstrekte aanwijzingen heeft gehandeld. Appellant heeft er bewust voor gekozen om de duidelijke instructies van werkgeefster te negeren, wat resulteerde in het einde van de dienstbetrekking. De daardoor ontstane werkloosheid is dan ook volledig verwijtbaar. In de persoonlijke omstandigheden is geen reden gelegen waaruit volgt dat de dringendheid aan het ontslag ontvalt. UWV heeft de WW-uitkering zodoende terecht geweigerd. Het hoger beroep slaagt niet en de aangevallen uitspraak wordt bevestigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 26-10-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:4145

Zaaknummer: 15/2997 WW

Rechters: H.G. Rottier, C.C.W. Lange en E. Dijt

Advocaten: M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 24 lid 1 sub a jo. lid 2 sub a WW, 7:678 BW, 7:677 BW en 27 WW