

RECHTSPRAAK

Niet melden van schulden en bezoeken pornosites tijdens werk leidt tot verwijtbare werkloosheid: WW-uitkering terecht blijvend geheel geweigerd.

Appellant is sinds 2006 werkzaam als complexbeveiliger-C bij een onderdeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen. Bij besluit van 17 juni 2015 wordt appellant geschorst vanwege het niet melden van schulden (in strijd met eerder gemaakte afspraken hierover) en het veelvuldig gebruik maken van internet tijdens het werk (onder meer voor het bezoeken van pornosites). Bij besluit van 14 september 2015 worden de gedragingen van appellant gekwalificeerd als plichtsverzuim en wordt de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk strafontslag opgelegd. Appellant heeft hiertegen geen rechtsmiddelen aangewend. Op 30 december 2015 vraagt appellant een WW-uitkering aan. Hoewel appellant recht heeft op een WW-uitkering, kan hij dit niet geldend maken omdat appellant volgens UWV verwijtbaar werkloos is geworden, nu aan zijn ontslag een dringende reden ten grondslag heeft gelegen. Het bezwaar tegen dit besluit is ongegrond verklaard. Hoewel het beroep tegen dit besluit gegrond is verklaard vanwege een onjuiste grondslag, heeft de rechtbank wel aanleiding gezien om de rechtsgevolgen van het besluit in stand te laten. Daartoe heeft de rechtbank overwogen dat, gelet op de onderhavige omstandigheden, sprake was van een objectief dringende reden voor ontslag.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Het oordeel van de rechtbank wordt geheel onderschreven, met dien verstande dat de rechtbank, in overeenstemming met het destijds nog door de Raad gehanteerde toetsingskader, een onderscheid heeft gemaakt tussen de objectieve dringendheid van het ontslag en de subjectieve dringendheid in de zin van de voortvarendheid waarmee de werkgever te werk is gegaan. Inmiddels heeft de Raad in zijn uitspraak van 7 november 2018 (ECLI:NL:CRVB:2018:3469) te kennen gegeven aanleiding te zien 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 en is het voldoen aan de onverwijldheidseisen – dus geen voorwaarde om toepassing te geven aan artikel 24 lid 2 onder a WW. Dit betekent dat wat de rechtbank in overweging 8.4 van de aangevallen uitspraak heeft geoordeeld over de voortvarendheid waarmee de werkgever heeft gehandeld verder buiten beschouwing kan blijven. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 04-04-2019

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2019:1189

Zaaknummer: 17/801 WW

Rechters: H.G. Rottier, A.I. van der Kris en S. Wijna

Advocaten: R.F.J. van de Pol

Wetsartikelen: 24 WW