

**Afstudeeronderzoek**

***Verwijtbare werkloosheid in het primaire besluitvormingsproces***

**In opdracht van:  
 UWV Alkmaar (M. Van Der Meulen**)

|  |
| --- |
| Hogeschool Leiden Opleiding HBO - Rechten  Warsha Baboeram De heer Mr. V. Jongste  S1054000 Mevrouw Mr. I.J.S. Mierlo-Groot  LAW4A  6 oktober 2016 |

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek met als onderwerp: ‘Verwijtbare werkloosheid in het primaire besluitvormingsproces’. Dit afstudeeronderzoek heb ik geschreven in het kader van het afronden van de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. In opdracht van het UWV heb ik het praktijkonderzoek verricht naar wanneer een ontslag op staande voet al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid.

Aan de totstandkoming van dit onderzoek hebben verschillende personen bijgedragen. In dit voorwoord wil ik graag van de gelegenheid gebruik maken om mijn dank en waardering uit te spreken naar deze personen.

Allereerst wil ik de heer Van Der Meulen bedanken voor de mogelijkheid om bij het UWV af te studeren en wil ik hem bedanken voor zijn feedback en enthousiaste begeleiding. Daarnaast wil ik de heer Jongste bedanken voor zijn feedback en intensieve begeleiding. Ook wil ik mevrouw Van Mierlo-Groot bedanken voor haar begeleiding en positieve woorden.

Tot slot wil ik mijn vrienden, Spencer Falix en Lusine Martirosova en familie, mijn moeder en Ferdi Herbert bedanken die mij gedurende het hele afstudeerproces gemotiveerd en gesteund hebben.

Dank jullie wel. Ik waardeer het enorm.

Warsha Baboeram

Den Helder, 6 oktober 2016

Inhoudsopgave

[Samenvatting 4](#_Toc463387535)  
[Hoofdstuk 1 Onderzoeksprobleem 7](#_Toc463387537)  
§1.1 Inleiding.……………………………………………………………………………………………………………………………….……7  
§1.2 Probleemanalyse.………………………………………………………………………………………………………………….…..7  
§1.3 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen……………………..…………………………………………………….……9  
§1.4 Methoden van onderzoek.………………………………………………………………………………………………….…...10

[Hoofdstuk 2 Het theoretisch-juridisch kader……………..………………………………………………………………. 13](#_Toc463387539)  
§2.1 Inleiding………………………………………………………………………………………………………..……………….……..….13  
§2.2 De dienstbetrekking…………………………………………………………………………………………..………………….….13  
§2.2.1 De privaatrechtelijke dienstbetrekking…………………….………………………..………………………………....14

§2.2.2 De publiekrechtelijke dienstbetrekking………………………………………………………………………………….16  
§2.3. Het ontslagrecht………………………………………………………………………………..…………………..……………….17

[§2.3.1 Het ontslagrecht in het arbeidsrecht………………………………………………………………………………..……18](#_Toc463387540)

[§2.3.2 Het ontslagrecht in het ambtenarenrecht……………………………………………………………………………..19](#_Toc463387541)  
§2.4 Ontslag op staande voet & strafontslag…………………………………………………………………………………….22  
[§2.4.1 Ontslag op staande voet in het arbeidsrecht………………………………………………………….……………..22](#_Toc463387542)  
§2.4.1.1 Wat wordt verstaan onder de objectieve en subjectieve dringende reden?......................24  
[§2.4.2 Strafontslag in het ambtenarenrecht……………………………………………………………………………………..27](#_Toc463387543)  
[§2.5 De werkloosheidwet……………………….…………………………………………………………………………………….....](#_Toc463387543)28  
[§2.5.1 Wanneer is er sprake van verwijtbare werkloosheid blijkens wet- en regelgeving/literatuur…30](#_Toc463387544)

[§2.6 Tussenconclusies…………………………………………………………………………………………………………………..33](#_Toc463387545)

[Hoofdstuk 3 Verwijtbare werkloosheid in de praktijk…………………………………………………………………..36](#_Toc463387546)

§3.1 Inleiding……………………………………………………………………………………………………………………………..…36

[§3.2 Verwijtbare werkloosheid in de rechtspraak………………………………….…………………………………………37](#_Toc463387549)

[§3.2.1 Objectieve en/of subjectieve dringende redenen niet aanwezig…………………………………………...](#_Toc463387550)37

[§3.2.2 Objectieve en subjectieve dringende redenen wel aanwezig 40](#_Toc463387551)

[§3.3 Tussenconclusies………………………………………………………………………………………………………………………44](#_Toc463387552)

[Hoofdstuk 4 Conclusie 47](#_Toc463387553)

[Hoofdstuk 5 Aanbevelingen 50](#_Toc463387554)

[Literatuurlijst……………………………………………………………………………………………………………………………….52](#_Toc463387555)

[Bijlage I Jurisprudentielijst……………………………………………………………………………………………………………54](#_Toc463387556)

[Bijlage II Samenvattingen uitspraken……………………………………………………………………………………………55](#_Toc463387557)

[Bijlage III Tabellen………………………………………………………………………………………………………………………..95](#_Toc463387558)

Samenvatting

Een werknemer die op staande voet is ontslagen en daarna een WW-uitkering aanvraagt bij het UWV is niet per definitie verwijtbaar werkloos. Een ontslag op staande voet is pas geldig als er sprake is van de zogenaamde ‘dringende redenen’. De dringende redenen staan in een niet-limitatieve lijst opgesomd in art. 7:678 lid 2 BW. Daarnaast is het van belang dat een ontslag op staande voet pas rechtsgeldig is als de reden (die wordt aangevoerd om het ontslag op staande voet te laten slagen) zowel ‘objectief’ als ‘subjectief’ dringend is.

Het UWV heeft bij het beoordelen van een WW-aanvraag, volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, een eigen onderzoeksplicht bij de vraag of een ontslag op staande voet terecht gegeven is. Daarom is het van groot belang dat het UWV goed op de hoogte is van de feiten en omstandigheden die in de rechtspraak een rol spelen bij de vraag wanneer een dergelijk ontslag terecht is of juist onterecht gegeven is. Immers, de beantwoording van die vraag leidt tot de conclusie dat er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid. Vanwege de complexiteit van dit vraagstuk, heeft het UWV gevraagd om onderzoek te doen naar welke factoren een rol spelen bij het toekennen dan wel afwijzen van de WW-uitkering.

De doelstelling van die onderzoek is *om het UWV middels wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek advies te geven over de vraag wanneer er een ontslag op staande voet al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid, een en ander in het kader van het primaire besluitvormingsproces van de afdeling WW.* Hiertoe is op basis van veertig rechtelijke uitspraken onderzocht welke feiten, omstandigheden en overwegingen een rol hebben gespeeld bij het al dan niet achten van verwijtbare werkloosheid.

De belangrijkste aanbevelingen die uit het verrichte jurisprudentieonderzoek naar voren zijn gekomen worden besproken. Indien het dienstverband is ontbonden door de kantonrechter is het UWV verplicht zelfstandig onderzoek te doen naar feiten en omstandigheden van de werknemer; het UWV kan het oordeel van de kantonrechter dus niet zomaar overnemen. Voorts dient het UWV goed te motiveren hoe zij tot het oordeel komt dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Doet zij dat niet dan zal er volgens de Centrale Raad van Beroep eerder worden geconstateerd dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos is. Een ontslag op staande voet zal ook eerder leiden tot toekenning van een WW-uitkering indien de werkgever niet voldoende voortvarend heeft gehandeld en niet kon verklaren waarom het nog enige tijd heeft geduurd totdat het dienstverband werd beëindigd. In een dergelijk geval ontbreekt immers de subjectieve dringendheid. In de volgende gevallen is het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig geacht, met als gevolg dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Uit de rechtspraak is gebleken dat een eerder gegeven waarschuwing zwaar meetelt voor de beoordeling of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is geworden. Bij de beoordeling is het van belang of de werknemer als eens gewaarschuwd is en hem duidelijk was dat zijn gedag door de werkgever niet geaccepteerd wordt. De positie van de werknemer in de organisatie speelt ook een rol bij de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Van een leidinggevende mag meer worden verwacht dan van andere werknemers. Ten slotte: een werknemer die in strijd met de interne code/regels/richtlijnen handelt, is ook eerder verwijtbaar werkloos. Het is dan wel van belang te weten of de werknemer op de hoogte was van deze interne regels, alvorens er sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid.

Afkortingenlijst

ARAR: Algemeen Rijksambtenarenreglement  
AW: Ambtenarenwet

Awb: Algemene wet bestuursrecht

BW: Burgerlijk wetboek  
Cao: Collectieve arbeidsovereenkomst  
CRvB: Centrale Raad van Beroep  
Rb: Rechtbank

WW: Werkloosheidwet  
UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Hoofdstuk 1 Onderzoeksprobleem

**§1.1 Inleiding**

In dit eerste hoofdstuk worden de probleemanalyse en het onderwerp van dit afstudeeronderzoek besproken. In paragraaf 1.2 wordt de probleemanalyse uiteengezet, waarna in paragraaf 1.3 de doelstelling, centrale vraag en deelvragen besproken worden. Ten slotte volgt in paragraaf 1.4 de methoden van onderzoek.

**§1.2 Probleemanalyse**

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het UWV. UWV staat voor Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. In opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert het UWV een aantal verzekeringswetten uit. Een van die verzekeringswetten is de Werkloosheidwet. Binnen het UWV zorgt de afdeling WW voor een efficiënte en snelle verwerking van uitkeringsaanvragen van klanten, welke kunnen leiden tot toekenning dan wel afwijzing. Daarnaast houdt de afdeling WW zich bezig met de lopende WW-uitkeringen en betalingen aan klanten. Binnen de divisie Uitkeren houden ongeveer 3.700 medewerkers zich landelijk bezig met de Werkloosheidwet(WW).   
  
In het kader van mijn laatste fase van de opleiding HBO-Rechten is door het UWV gevraagd het afstudeeronderzoek te doen naar wanneer een ontslag op staande voet, op grond van de Werkloosheidwet, al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid.

Het probleem waar het UWV tegen aanloopt is dat voor het UWV niet duidelijk is welke feiten en omstandigheden bij een ontslag op staande voet, in de rechtspraak een rol spelen bij de vraag of er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid. Dit leidt ook tot rechtsonzekerheid bij de klant.

Bij het vaststellen van een ontslag op staande voet dat leidt tot verwijtbare werkloosheid, is bepaald dat de WW-uitkering in principe blijvend geheel geweigerd wordt. De sanctie die de klant opgelegd krijgt heeft veel impact. De klant verlies zijn werk waaruit hij inkomen genoot en daarnaast heeft de klant geen recht op een WW-uitkering. UWV heeft om deze reden gevraagd onderzoek te doen naar wanneer een ontslag op staande voet leidt tot verwijtbare werkloosheid, teneinde de medewerkers van de afdeling WW te adviseren over de onderzoeksplicht die op hen rust.

Ter verduidelijking; indien een werknemer op staande voet wordt ontslagen dan zal een werknemer in principe zich allereerst privaatrechtelijk daartegen verzetten. Een werknemer kan bij de kantonrechter de nietigheid van dat ontslag inroepen. Als de kantonrechter het ontslag op staande voet bevestigt (of het einde van de arbeidsovereenkomst bevestigt) en die werknemer vraagt een WW-uitkering aan, dan heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald dat het UWV een eigen onderzoeksplicht heeft over de vraag of dat ontslag op staande voet terecht heeft plaatsgevonden (en dus of de werknemer verwijtbaar werkloos is). De Centrale Raad van Beroep heeft hiermee dus gemarkeerd dat het ‘privaatrechtelijke traject van rechtsbescherming’ los staat van de ‘bestuursrechtelijke/sociaalzekerheidsrechtelijke rechtsgang’. Het UWV heeft een zelfstandige toets naar de vraag of er sprake is van ‘verwijtbare werkloosheid’. Aangezien ontslag op staande voet één van de gronden is die leidt tot ‘verwijtbare werkloosheid’ mag het UWV dus een zelfstandig oordeel vellen naar de vraag of een bepaalde gedraging al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid (en dus weigering van de uitkering).

Samenvattend: een ontslag op staande voet is pas geldig als er sprake is van zogenaamde ‘dringende redenen’. De dringende redenen zijn opgenomen in art. 7:678 BW. Daarbij is nog eens van belang dat een ontslag op staande voet pas geldig is als de reden (die wordt aangevoerd om het ontslag op staande voet te laten slagen) zowel ‘objectief’ als ‘subjectief’ dringend is.

Juist omdat het UWV (bij een WW-aanvraag) een eigen onderzoeksplicht heeft bij de vraag of een ontslag op staande voet terecht is gegeven is het van groot belang dat het UWV goed op de hoogte is van de feiten en omstandigheden die in de rechtspraak een rol spelen bij de vraag wanneer een dergelijk ontslag terecht is of juist onterecht is. Vandaar dit onderzoek.

Om bovenstaande te verduidelijken zal ik hieronder een uitspraak van de CRvB weergeven waaruit blijkt dat een ontslag op staande voet (wegens een, in de ogen van de werkgever dringende reden) niet altijd leidt tot verwijtbare werkloosheid.

In deze uitspraak ging het over een docent op een middelbare school waarbij in de privé sfeer kinderporno was aangetroffen. Werkgever heeft de werknemer geschorst en vervolgens is de arbeidsovereenkomst ontbonden door de kantonrechter i.v.m. verandering in de omstandigheden. Daarbij heeft de kantonrechter de werknemer een vergoeding van € 30.000 bruto toegekend, ten laste van de werkgever. Werknemer heeft een WW-uitkering bij UWV aangevraagd en deze is blijvend geheel geweigerd. In bezwaar wordt geoordeeld dat de werknemer had kunnen weten dat zijn gedraging tot gevolg zou hebben dat de werkgever het dienstverband zou beëindigen. UWV stelt zich in bezwaar op het standpunt dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Werknemer gaat in beroep bij de rechtbank. In beroep wordt door de rechtbank het oordeel van UWV gevolgd.

De CRvB overweegt dat in het bezit zijn van kinderporno objectief gezien een dringende reden voor ontslag vormt. De werkgever was niet direct tot schorsing overgegaan, heeft drie maanden gewacht met het indienen van een ontbindingsverzoek, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden en is een vergoeding van € 30.000 bruto door de kantonrechter toegekend.   
De CRvB onderkent dat een organisatie als die van werkgever enige tijd voor overleg en beraad over de te treffen maatregelen nodig kan hebben, maar is van mening dat een dergelijke handelwijze erop duidt dat de werkgever ten minste subjectief geen reden zag voor beëindiging. Met andere woorden; de dringende reden was voor deze werkgever kennelijk niet dringend genoeg zodat het dienstverband zo snel mogelijk diende te beëindigen. Er is hier geen sprake van een arbeidsrechtelijke dringende reden. Dit leidt tot de conclusie dat van verwijtbare werkloosheid geen sprake is. Werknemer kreeg dus een WW-uitkering.[[1]](#footnote-1)

Zoals gezegd: dit onderzoek zal gaan over de vraag wanneer er volgens de rechtspraak, ter zake WW-procedure, sprake is van verwijtbare werkloosheid na een gegeven ontslag op staande voet. In dit onderzoek zullen zowel uitspraken bestudeerd worden die een ontslagen ‘werknemer’ betreffen als uitspraken die het ontslag van een ambtenaar betreffen.

**§1.3 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen**

Doelstelling

De doelstelling van die onderzoek is om het UWV middels wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek advies te geven over de vraag wanneer er een ontslag op staande voet al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid, een en ander in het kader van het primaire besluitvormingsproces van de afdeling WW.

Centrale vraag

De centrale vraag luidt als volgt:

‘*’Welk advies kan het UWV afdeling WW worden gegeven ter zake de vraag wanneer een ontslag op staande voet al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid, een en ander in het kader van het besluitvormingsproces van de afdeling WW op grond van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek?’’*

Deelvragen

*Het theoretisch- juridische onderzoek:*

1. Wat is, betreffende het ontslagrecht, het verschil tussen een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst en de publiekrechtelijke aanstelling?

2a. Wat zijn de formele criteria voor ontslag op staande voet?

2b. Wat wordt verstaan onder objectieve en subjectieve dringende redenen?

3. Wanneer is er sprake van verwijtbare werkloosheid blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

Het praktijkonderzoek:

4. *Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve dringendheid wel aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid?*

5. *Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve dringendheid niet aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake geen van verwijtbare werkloosheid?*

**§1.4 Methoden van onderzoek**  
De centrale vraag van dit onderzoeksrapport wordt beantwoordt met behulp van de volgende onderzoeksmethoden: wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek.  
Deelvraag 1a:

*Wat is, betreffende het ontslagrecht, het verschil tussen een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst en de publiekrechtelijke aanstelling?*

Deze deelvraag wordt ingedeeld in het theoretisch-juridisch onderzoek gedeelte. Om deze vraag te beantwoorden zal ik gebruik maken van literatuur en een uitgebreide analyse van wet- en regelgeving doen. Ik zal gebruik maken van de artikelen genoemd in boek 7 van het Burgerlijke wetboek en artikelen uit de Werkloosheidwet. De deelvraag zal beantwoord worden in het juridisch kader.

Deelvraag 2a:

*Wat zijn de formele criteria voor ontslag op staande voet?*

Deze deelvraag wordt ingedeeld in het theoretisch-juridisch onderzoek gedeelte. Om deze vraag te beantwoorden zal ik gebruik maken van literatuur en een uitgebreide analyse van wet- en regelgeving doen. Ik zal gebruik maken van de artikelen genoemd in boek 7 van het Burgerlijke wetboek en artikelen uit de Werkloosheidwet. De deelvraag zal beantwoord worden in het juridisch kader.

*2b. Wat wordt verstaan onder objectieve en subjectieve dringende redenen?*

Deze deelvraag wordt ingedeeld in het theoretisch-juridisch onderzoek gedeelte. Om deze vraag te beantwoorden zal ik gebruik maken van literatuur en een uitgebreide analyse van wet- en regelgeving doen. Ik zal gebruik maken van de artikelen genoemd in boek 7 van het Burgerlijke wetboek en artikelen uit de Werkloosheidwet. De deelvraag zal beantwoord worden in het juridisch kader.

Deelvraag 3:

*Wanneer is er sprake van verwijtbare werkloosheid blijkens wet- en regelgeving en literatuur?*Deze deelvraag wordt ingedeeld in het theoretisch-juridisch onderzoek gedeelte. Om deze vraag te beantwoorden zal ik gebruik maken van literatuur. De deelvraag zal beantwoord worden in het juridisch kader.

**Praktijkgedeelte**

Deelvraag 4:

*Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve dringendheid wel*

*aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake is van verwijtbare*

*werkloosheid?*

Deze deelvraag valt onder het praktijk gedeelte. Voor het beantwoorden van deze vraag zal ik 24

uitspraken analyseren waarbij de objectieve en subjectieve redenen aanwezig zijn, met als gevolg dat

er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Deelvraag 5:

*Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve dringendheid niet*

*aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake geen van verwijtbare*

*werkloosheid?*

Deze deelvraag valt onder het praktijk gedeelte. Voor het beantwoorden van deze vraag zal ik 16

uitspraken analyseren waarbij de objectieve en subjectieve redenen *niet* aanwezig zijn, met als

gevolg dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Om inzicht te krijgen wat de rechtspraak verstaat onder de objectieve en subjectieve dringende redenen, die al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid, zal ik jurisprudentieonderzoek verrichten. Ik ga in totaal 40 uitspraken analyseren. De uitspraken zijn genummerd van 1 tot en met 40 en zijn terug te vinden in bijlage I. In 24 uitspraken werd het ontslag op staande voet door de rechter verwijtbaar bevonden en in 16 uitspraken werd het ontslag op staande voet niet verwijtbaar bevonden. Het onderzoek is specifiek gericht op het ontslag op staande voet en wat de rechtspraak verstaat onder de objectieve en subjectieve dringendheid, met het gevolg dat er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid. Jurisprudentieonderzoek zal duidelijk maken welke feiten en omstandigheden een rol spelen in de rechtelijke overwegingen bij het al dan niet aanwezig achten van de objectieve en subjectieve redenen. Dit gebeurt aan de hand van de kernoverwegingen van de rechter.

Ter beantwoording van deze vraag heb ik eerst Rechtspraak.nl geraadpleegd en heb vervolgens gezocht op de volgende woorden: ‘verwijtbaar werkloos’. Ik heb zowel uitspraken van de rechtbanken als de Centrale Raad van Beroep bestudeerd vanaf 1 januari 2013 tot en met 30 juni 2016. Ik heb eerst geprobeerd alleen uitspraken uit de afgelopen twee jaar te gebruiken voor dit onderzoek, helaas zijn er in de afgelopen twee jaar tot 2014 niet genoeg bruikbare uitspraken voor mijn onderzoek gepubliceerd, vandaar de datum 1 januari 2013. Op 30 juni 2016 ben ik begonnen met het zoeken en lezen van uitspraken voor dit onderzoek. Er is gekozen voor uitspraken van de rechtbank en van de Centrale Raad van Beroep. De reden voor de uitspraken van de rechtbank is dat de meeste uitspraken omtrent dit onderwerp door de rechter in eerste aanleg wordt uitgesproken. Er zijn minder uitspraken die leiden tot de Centrale Raad van Beroep. Toch vind ik de uitspraken van de Raad ook relevant, nu de Raad de hoogste bestuursrechter is, die oordeelt over geschillen op het terrein van de sociale verzekeringswetten.

Validiteit en betrouwbaarheid

Als er onderzoek verricht wordt is het van belang dat het eindresultaat begrijpelijk is. Het resultaat dient ook betrouwbaar te zijn. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te waarborgen, is er gebruik gemaakt van primaire juridische bronnen (de Werkloosheidswet, Burgerlijk wetboek, algemene wet bestuursrecht, jurisprudentie etc.) en is de informatie van internet, voor zover mogelijk, gecontroleerd aan de hand van wetsartikelen en aan de hand van literatuur. Van de gebruikte bronnen zijn er voetnoten gemaakt, zodat een andere onderzoeker een controle kan uitvoeren. Het onderzoek is op deze wijze herhaalbaar en daarnaast wordt op deze manier de kwaliteit van de gegevens gewaarborgd.

Validiteit gaat over de vraag of er gemeten wordt wat de bedoeling is. De bronnen die zijn gebruikt voor de beantwoording van het juridisch-theoretische gedeelte zijn eenvoudig te controleren. Hier gaat het om voornamelijk om primaire juridische bronnen. Deze mogen als betrouwbaar worden gezien. Indien informatie uit literatuur gebruikt is wordt er een voetnoot geplaatst. Op deze manier kan nagegaan worden of er gemeten is wat de bedoeling was.

Hoofdstuk 2 Het theoretisch-juridisch kader

**§2.1 Inleiding**   
In dit hoofdstuk wordt het theoretisch-juridisch kader beschreven. De centrale vraag zal beantwoord worden aan de hand van de theoretisch-juridische deelvragen en de deelvragen uit het praktijkonderzoek. Om een compleet beeld te kunnen geven van wat verwijtbare werkloosheid is en hoe dit ontstaat, zal in paragraaf 2.2 eerst ingegaan worden op datgene dat vooraf gaat aan werkloosheid, namelijk de ‘dienstbetrekking’. Deze term wordt uitgesplitst in enerzijds de privaatrechtelijke dienstbetrekking en anderzijds de publiekrechtelijke dienstbetrekking. Anders gezegd: in paragraaf 2.2 wordt uiteengezet wat er moet worden verstaan onder de werknemer en de ambtenaar. In paragraaf 2.3 wordt vervolgens het systeem van het ontslagrecht besproken, waarbij ook weer wordt ingegaan op de verschillen tussen het arbeidsrecht (binnen het privaatrecht) en het ambtenarenrecht (het publiekrecht). Een belangrijk onderdeel van het ontslagrecht (zowel in het arbeidsrecht als in het ambtenarenrecht) betreft het ontslag op staande voet (in het arbeidsrecht) en het strafontslag (in het ambtenarenrecht). Aangezien deze vorm(en) van ontslag cruciaal is(zijn) voor dit onderzoek zal paragraaf 2.4 daaraan besteed worden. In paragraaf 2.5 wordt dan de brug geslagen van het arbeids- en ambtenarenrecht naar het socialezekerheidsrecht en meer specifiek de werkloosheidswet. In deze paragraaf komt ‘verwijtbare werkloosheid’ prominent aan bod. Paragraaf 2.6 ten slotte zal diverse tussenconclusies bevatten en aldus antwoord geven op de op de eerste drie deelvragen.

**§2.2 De dienstbetrekking**  
Zoals gezegd: deze scriptie gaat over de vraag wanneer een ontslagen werknemer of ambtenaar al dan niet verwijtbaar werkloos is volgens de jurisprudentie. Om die vraag goed te kunnen beantwoorden wordt in deze paragraaf uiteengezet op welke wijze een persoon werkzaam kan zijn (in het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht). Ik zal daarbij ingaan op de wettelijke basis van de verschillende arbeidsverhoudingen. Dat ik zowel de arbeidsrechtelijke als de publiekrechtelijke basis uitsplits vindt zijn basis in de Werkloosheidswet; de wet die later in deze scriptie verder aan bod zal komen als ik inga op de vraag wanneer er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Dat ik zowel de ‘werknemer’ als ‘de ambtenaar’ bespreek komt omdat de Werkloosheidswet beiden aanmerkt als gerechtigd om een WW-uitkering aan te vragen. Artikel 3 lid 1 WW geeft aan: “werknemer is de natuurlijke persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die in privaatrechtelijke of in publiekrechtelijke dienstbetrekking staat”. In paragraaf 2.2.1 bespreek ik dan ook de privaatrechtelijke arbeidsverhouding; in paragraaf 2.2.2 ga ik in op de publiekrechtelijke arbeidsverhouding.  
  
**§2.2.1 De privaatrechtelijke dienstbetrekking**  
Er is sprake van een privaatrechtelijke dienstbetrekking als de arbeidsverhouding is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het Burgerlijke Wetboek. (Hierna: BW) De arbeidsovereenkomst is een meerzijdige rechtshandeling in de zin van art. 213 lid 1 boek 6 BW.  
Bij een meerzijdige rechtshandeling is voor het ontstaan van een rechtsgevolg de wilsverklaring van twee personen vereist.   
  
De arbeidsovereenkomst wordt in boek 7 art. 610 lid 1 van het BW omschreven als:

‘’*De overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten*’’.

Dit wetsartikel geeft aan dat er sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst als voldaan wordt aan de volgende drie elementen:

- Arbeid, loon, gezag

Arbeid  
Het eerste element dat wordt besproken voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst is arbeid. De werknemer is in beginsel verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten.[[2]](#footnote-2) De aard van de arbeid is niet relevant. Arbeid kan zelfs en wachten inhouden, denk aan nachtdiensten.[[3]](#footnote-3) Toch kan er soms twijfel bestaan of er sprake is van arbeid. De arbeid die iemand verricht in het kader van een opleiding en overwegend gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, maar wel bijdraagt aan het bereiken van het maatschappelijke doel van de onderneming, wordt wél gezien als arbeid in de zin van art. 7:610 BW. [[4]](#footnote-4)

Loon  
Het tweede element voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst is dat er is sprake moet zijn van loon. Hiervan is sprake als de werkgever de verschuldigde tegenprestatie heeft geleverd aan de werknemer voor de verrichte arbeid. Het loon hoeft geen reëel loon te zijn.[[5]](#footnote-5) € 0,80 per uur staat niet in de weg aan aannemen arbeidsovereenkomst [[6]](#footnote-6) Loon in natura is valt ook onder dit loonbegrip. Zo is de kost en inwoning ook als loon aan te merken als in artikel 7:610 BW, indien dit de tegenprestatie voor de arbeid vormt en het verschaffen van deze tegenprestatie rechtstreeks uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit.[[7]](#footnote-7) Door klanten betaalde fooien vallen echter niet aan te merken als loon, omdat zij niet door de werkgever verschuldigd zijn.[[8]](#footnote-8)

Gezag  
Het derde element dat kan worden genoemd als onderdeel van de definitie van artikel 7:610 BW is het gezag. Het gezag is het belangrijkste element voor het ontstaan van de arbeidsovereenkomst. Hieronder wordt verstaan dat de arbeid door de werknemer wordt verricht ‘in dienst van’ van de werkgever. Dit is in de praktijk het belangrijkste criterium waarmee een arbeidsovereenkomst kan worden onderscheiden van andere overeenkomsten waarin arbeid wordt verricht, zoals bijvoorbeeld de ‘opdracht’ (waar veel zzp-ers onder werken). Een werknemer is in dienst wanneer hij valt onder het gezag van de werkgever, wanneer hij diens ondergeschikte is.[[9]](#footnote-9) Hiervan is sprake als de werknemer verplicht is zich te houden aan voorschriften en aanwijzingen over de verrichte arbeid van de werkgever ter bevordering van de goede orde in de onderneming.[[10]](#footnote-10) De verplichtingen van de werknemer kunnen door eenzijdige instructies van de werkgever nader worden geconcretiseerd.[[11]](#footnote-11) De reikwijdte van de instructiebevoegdheid kan per arbeidsovereenkomst verschillend tot uiting komen. Zo zal een medisch specialist in dienst van een ziekenhuis de ondergeschiktheid minder voelen dan een ongeschoolde werknemer in dienst van een grote industriële onderneming. [[12]](#footnote-12)

Collectieve arbeidsovereenkomstHet arbeidsovereenkomstenrecht kent de collectieve arbeidsovereenkomst(Hierna: cao). Bij het overgrote deel van de arbeidsovereenkomsten zijn de rechten en plichten van werkgevers en werknemers in vergaande mate vastgesteld in de cao[[13]](#footnote-13). Als er geen cao van toepassing is worden de arbeidsvoorwaarden schriftelijk in een individuele arbeidsovereenkomst vast gelegd.

**§2.2.2 De publiekrechtelijke dienstbetrekking**  
Er is sprake van een publiekrechtelijke dienstbetrekking als de arbeidsverhouding berust op een aanstelling door een overheidsorgaan. [[14]](#footnote-14)De personen die werkzaam zijn voor een overheidsorgaan worden als ambtenaar aangeduid. [[15]](#footnote-15)In art. 1 lid 1 Ambtenarenwet (Hierna: AW) wordt de ambtenaar als volgt omschreven: *‘’Ambtenaar in de zin van deze wet is degene, die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn’’.*

Dit wetsartikel geeft aan dat er sprake is van een ambtenaar als voldaan wordt aan drie voorwaarden: De aanstelling, het werkzaam zijn en openbare dienst.

De aanstellingDe eerste voorwaarde betreft de aanstelling. De aanstelling is een éénzijdige rechtshandeling waarmee een bestuursorgaan de dienstbetrekking van een ambtenaar tot stand brengt.[[16]](#footnote-16) Dit is anders dan de totstandkoming vaan de privaatrechtelijke dienstbetrekking. De aanstelling zorgt ervoor dat er een ambtelijke arbeidsverhouding ontstaat maar hiervoor is vooraf of achteraf wel instemming nodig van de ambtenaar.[[17]](#footnote-17) De aanstelling heeft over het algemeen dezelfde kenmerken als de arbeidsovereenkomst als het gaat om arbeid, loon en gezag.[[18]](#footnote-18)

Het ambtenarenrecht is erop gericht dat ambtenaren hun taken binnen de openbare dienst zo zorgvuldig en integer mogelijk vervullen, zodat de burger vertrouwen blijft houden in de overheid.[[19]](#footnote-19) Artikel 80 lid 1 ARAR bepaalt daarom dat een ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, deswege disciplinair gestraft kan worden. Disciplinair ontslag (ook wel strafontslag genoemd) wordt gezien als de zwaarste straf binnen het ambtenaren recht en is vergelijkbaar met ontslag op staande voet in het arbeidsrecht.[[20]](#footnote-20)

De aanstelling geschiedt door een aanstellingsbesluit van het bevoegde orgaan. Volgens van art. 7 ARAR is dat voor een rijksambtenaar: onze minister, oftewel: het hoofd van het betrokken ministerie**.**De bevoegdheid tot aanstellen brengt ook andere bevoegdheden met zich mee, bijvoorbeeld tot een disciplinaire strafoplegging en tot ontslag respectievelijk art. 80 en 93 ARAR en art. 8:15:3 CAR/UWO.[[21]](#footnote-21)

Het werkzaam zijnDe tweede voorwaarde voor de definitie van de ambtenaar, bepaalt dat het doel van de aanstelling gericht moet zijn op het werkzaam zijn. Of de ambtenaar daadwerkelijk werkzaamheden uitvoert is niet bepalend, wel of de aanstelling de intentie heeft om werkzaam te zijn. Ontbreekt deze intentie dan is er geen sprake van een ambtenaar.[[22]](#footnote-22) Zo blijkt ook uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 5 januari 1995.[[23]](#footnote-23)

In openbare dienstTen slotte bepaalt de definitie van de ambtenaar dat hij in openbare dienst werkzaam moet zijn. Tot de openbare dienst behoren alle diensten en bedrijven beheerd door de Staat en de openbare lichamen. [[24]](#footnote-24)Bijvoorbeeld de gemeente, de provincie en het waterschap.[[25]](#footnote-25) Het gaat niet om de aard van de werkzaamheden maar de organisatie waarin de werkzaamheden uitgevoerd worden.[[26]](#footnote-26)

Arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de wetDe rechten en plichten van een ambtenaar zijn vastgelegd in de wet. De ambtenarenwet bevat weinig regels omtrent materieel recht. Artikel 125 AW biedt de wettelijke grondslag voor het bij besluit regelen van de rechtspositie van de ambtenaren. Voor rijksambtenaren zijn veel van deze regels van materieel recht te vinden in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. (Hierna: ARAR) en voor gemeente ambtenaren in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst. (Hierna: CAR/UWO).[[27]](#footnote-27)

**§2.3 Het ontslagrecht**In de vorige paragraaf heb ik de twee, voor deze scriptie, belangrijke varianten van ‘de dienstbetrekking’ uitgelegd. In deze paragraaf zal ik het ontslagrecht bespreken. Een goed begrip van het ontslagecht is noodzakelijk aangezien de wijze waarop ontslag plaatsvindt van groot belang is voor de (centrale) vraag (van deze scriptie) wanneer er al dan niet nog aanspraak kan worden gemaakt op een WW-uitkering. Net als in de vorige paragraaf zal ik ook in deze paragraaf een splitsing maken tussen hetgeen de wet bespreekt ten aanzien van respectievelijk het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht.

**§2.3.1 Het ontslagrecht in het arbeidsrecht**

Er kan zowel bij werkgevers als bij werknemers (zie paragraaf 2.2.1) een situatie ontstaan die leidt tot de behoefte (of noodzaak) om (al dan niet) tegen de zin van de wederpartij de arbeidsovereenkomst te beëindigen of te laten beëindigen.

Het Burgerlijke Wetboek geeft een aantal manieren aan waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen. De meest voorkomende wijze van beëindiging is beëindiging met wederzijds goedvinden (art.7:670b BW). Een andere, veel voorkomende, manier waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, is ‘het einde van rechtswege’ (art. 7:667 BW). Bij de twee hiervoor genoemde manieren van beëindiging is in principe geen sprake van ontslag omdat de arbeidsovereenkomst niet tegen de wil van de wederpartij is geëindigd. Dit is anders bij de volgende wijzen van beëindiging: ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter (art. 7:671b BW) en opzegging via het UWV (art. 7:671a BW)

Redelijke grondDe werkgever kan (sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid in 2015) de arbeidsovereenkomst (nadat is onderzocht of herplaatsing mogelijk is[[28]](#footnote-28)) *slechts* opzeggen of ontbinden indien daar een redelijke grond voor is.[[29]](#footnote-29)

Aan de hand van het ontslaggrond wordt de route bepaald die de werkgever moet volgen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Betreft het ontslaggrond uit art. 7:669 lid 3 sub a of sub b BW (bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte), dan dient vooraf toestemming van UWV te worden gevraagd.[[30]](#footnote-30) Betreft het ontslaggrond uit art. 7:669 lid 3 sub c t/m h (vrij vertaald ‘persoonlijke redenen’, zoals disfunctioneren) dan dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.[[31]](#footnote-31) Los van het voorgaande: de arbeidsovereenkomst kan te allen tijde op alle gronden worden opgezegd indien de werknemer met de opzegging instemt.[[32]](#footnote-32) Maar dat laat ik in het kader van deze scriptie buiten beschouwing.

Een werkgever kan (mits er geen opzegverbod ex atrt. 7:670 BW bestaat) zonder de instemming van de werknemer een arbeidsovereenkomst dus alleen beëindigen indien hij één van de hiervoor genoemde 8 ontslaggronden kan aantonen. De gedachtegang achter het opnemen van een limitatieve lijst is om de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers te bevorderen, zo blijkt uit de Memorie van toelichting van de Wet werk en zekerheid.[[33]](#footnote-33)

Over de procedure bij de kantonrechter (bij ontbinding) en het UWV (bij opzegging) is van alles te zeggen; maar gelet op het feit dat dat voor deze scriptie niet meteen relevant is, volsta ik met bovenstaande.

Op één specifieke procedure ga ik wel nader in. Een werkgever kan een werknemer namelijk ontslaan zonder dat er sprake is van één van de 8 genoemde gronden; dat betreft de situatie dat er sprake is van een ontslag op staande voet; ofwel: opzegging op grond van een dringende reden. Indien er sprake is van een dringende reden is het mogelijk de werknemer op staande voet te ontslaan. Voorbeelden van dringende redenen zijn: misleiding, diefstal, grove belediging en bedreiging.[[34]](#footnote-34) Het ontslag moet onverwijld gebeuren, dit betekent dat het ontslag met onmiddellijke ingang opgezegd moet worden. En de werkgever moet de dringende reden voor het ontslag op staande voet onverwijld aan de werknemer mededelen.[[35]](#footnote-35) Er is dan geen toestemming nodig van UWV en geen verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter vereist.[[36]](#footnote-36) Ook hoeft er geen rekening gehouden te worden met de wettelijke opzegtermijnen en de wettelijke opzegverboden zijn niet van toepassing.[[37]](#footnote-37)  
  
Aangezien ontslag op staande voet een cruciaal thema is voor de vraag of er sprake is van ‘verwijtbare werkloosheid’ (hetgeen de kernvraag van deze scriptie is) wijd ik daar een aparte paragraaf aan: paragraaf 2.4.

**§2.3.2 Het ontslagrecht in het ambtenarenrecht**  
In de vorige sub paragraaf besprak ik het ontslagrecht in het arbeidsrecht. In deze sub paragraaf komt het ontslagrecht in het ambtenarenrecht aan bod.

Het ambtenarenrecht kent twee wijze waarop een aanstelling kan eindigen, namelijk einde van rechtswege en beëindiging door middel van een ontslagbesluit. Het einde van rechtswege is alleen van toepassing bij een tijdelijke aanstelling. Ook wordt een dienstverband van een ambtenaar van rechtswege beëindigd door zijn overlijden. Dit zijn de enige manieren waarop het dienstverband van rechtswege kan eindigen.[[38]](#footnote-38) Andere manieren dan de hiervoor genoemde kent het ARAR en de CAR/ UWO niet. Dus ook bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is er een ontslagbesluit nodig om de ambtelijke dienstbetrekking te beëindigen volgens artikel 98 lid 1 sub h ARAR en artikel 8:2 lid 1 CAR/UWO. Ik zal ingaan op de beëindiging door middel van een ontslagbesluit, hier het een strafontslag/discipliniarontslag betreft.

Ontslaggronden  
Een dienstverband van een ambtenaar met een vaste aanstelling kan worden beëindigd met een ontslagbesluit van het bevoegd orgaan, aldus artikel 93 ARAR en artikel 8:15:3 CAR/UWO. Een in vaste dienst aangestelde ambtenaar kan alleen worden ontslagen indien een ontslaggrond is aan te wijzen, die limitatief is opgesomd in het ARAR( dan wel een ander toepasselijk rechtspositiereglement). Het gevolg hiervan is dat het bevoegd gezag gedwongen wordt een ontslaggrond te kiezen en niet vrij is om zelf een ontslaggrond te verzinnen. Dat maakt het voor de ambtenaar, en in een mogelijke beroepsprocedure voor de rechter, makkelijker te onderzoeken of er een deugdelijke grond is voor het ontslag. Indien het ontslag niet volgens de geldende regels toegepast is, kan het ontslag vernietigd worden door de rechter.[[39]](#footnote-39) Dit ontslagsysteem voor in vaste dienst aangestelde ambtenaren wordt ‘een gesloten systeem’ genoemd.[[40]](#footnote-40)

De belangrijkste ontslaggronden uit het ARAR en CAR/UWO zijn: Ontslag op eigen verzoek (art. 94 ARAR en art. 8:1 CAR/UWO); Functioneel leeftijdsontslag: FLO (art. 97 ARAR en art. 9:1 CAR/UWO);

Ontslag wegens reorganisatie (art. 49 en 96 ARAR en art. 8:3 CAR/UWO); Ontslag wegens ziekte (art. 98 lid 1f ARAR en art. 8:4 en 8:5 CAR/UWO); Functioneel ontslag (art. 98 ARAR en art. 8:6 CAR/UWO) **en** strafontslag / disciplinair ontslag (art. 81 ARAR en art. 8:13 CAR/UWO). Op deze laatste variant, strafontslag, kom ik, gelet op het belang daarvan voor deze scriptie, nader terug in paragraaf 2.4.2.

Net als hetgeen ik aangaf in de voorgaande sub paragraaf ten aanzien van het ontslag op staande voet geldt ook hier: over de ontslagprocedure als zodanig in het ambtenarenrecht valt een hoop te zeggen. Maar dat valt buiten de reikwijdte van deze scriptie dus dat laat ik verder onbesproken.

Rechtsbescherming  
Typerend voor de rechtsbescherming van de ambtenaar is dat de rechten en plichten worden gehandhaafd met het bestuursprocesrecht, namelijk met de Algemene wet bestuursrecht. Tegen het besluit als in artikel 1:3 Awb, dat het bevoegd gezag genomen heeft, kan de ambtenaar in het ‘drietrapsraket’, bezwaar, beroep en hoger beroep instellen. Voorts neemt het bestuursrecht een belangrijke rol in voor de overheidswerkgever bij het voorbereiden van besluiten. Dit betekent ook dat de overheidswerkgever de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht dient te nemen. [[41]](#footnote-41)

Interne bezwaarprocedureTegen het ontslagbesluit kan bezwaar gemaakt worden door de ambtenaar bij het bestuursorgaan dat het besluit genomen heeft. In de meeste situaties is dat de overheidswerkgever. Gelijk met het indienen van het bezwaarschrift kan een verzoek worden gedaan voor een voorlopige voorziening bij de voorzieningsrechter als in 8:81 Awb. Het maken van bezwaar heeft in beginsel geen schorsende werking en daarom kan een voorlopige voorziening zinvol zijn indien er een onverwijld spoedeisend belang is. De bezwaarprocedure start met het indienen van een bezwaarschrift bij het bestuursorgaan dat het besluit genomen heeft(overheidswerkgever). Volgens art. 6:7 Awb bedraagt de bezwaartermijn zes weken. Tijdens de bezwaarschriftprocedure wordt de desbetreffende bestuursorgaan de gelegenheid gegeven om het bestreden primaire besluit volledig te heroverwegen op grond van dat geldende recht en geldende omstandigheden. Ook fouten kunnen in dat besluit worden hersteld.[[42]](#footnote-42)  
Volgens artikel 7:2 Awb dient het bestuursorgaan de desbetreffende ambtenaar in de gelegenheid te stellen om zijn zienswijze over het ontslag mondeling of schriftelijk naar voren te brengen. Het bestuursorgaan neemt vervolgens na heroverweging een beslissing op bezwaar.

Indien het overheidsorgaan het bezwaar van de ambtenaar ongegrond verklaart, dan staat beroep bij de rechtbank en hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep open tegen het besluit van de overheidswerkgever.

Nadat de bestuursrechter in beroep een beslissing heeft genomen over het ontslagbesluit, wendt de werknemer zich tot het UWV, waar al dan niet de WW- uitkering toegekend wordt.

De mogelijkheden die openstaan als men het niet eens is met een besluit van een bestuursorgaan zijn in paragraaf 2.3. 1 al aan de orde gekomen. Ook voor een ambtenaar die het niet eens is met een besluit van het UWV, afdeling WW is er bezwaar, beroep en hoger beroep mogelijk. Hierbij gelden de zelfde regels als bij een werknemer in het arbeidsrecht.

We zullen in hoofdstuk 3 zien dat de wijze waarop invulling is gegeven aan de procedure rondom de rechtsbescherming van invloed kan zijn op de vraag of een ontslag al dan niet terecht is gegeven. Voor nu volstaat bovenstaande.

**§2.4 Ontslag op staande voet en het strafontslag**  
Ik gaf in paragraaf 2.3 een overzicht van het ontslagrecht in zowel het arbeidsrecht (2.3.1) als het ontslagrecht in het bestuursrecht (2.3.2). Ik gaf hiervoor al aan dat twee typen ontslag, het ontslag op staande voet en het strafontslag, gelet op dit onderzoek, een zodanig belangrijke rol innemen dat zij apart besproken zullen worden in deze paragraaf.

**§2.4.1 Ontslag op staande voet in het arbeidsrecht**

Hiervoor werd (in paragraaf 2.2.1) al kort ingegaan op de opzegging wegens een dringende reden. In deze paragraaf gaan we hier nader op in. Opzegging wegens een dringende reden, wordt ook wel ´ontslag op staande voet´ genoemd. Ontslag op staande voet is de meest ingrijpende wijze waarop een arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden. Indien sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet ex artikel 7:677 lid 1 BW, kan de arbeidsverhouding met onmiddellijke ingang opgezegd worden. Hiervoor is instemming met de opzegging niet nodig ex artikel 7:671 lid 1 sub c BW, zodat geen toestemming van het UWV of ontbinding van de kantonrechter nodig is. Daarnaast zijn de wettelijke opzegverboden, bijvoorbeeld in geval van ziekte, niet van toepassing. [[43]](#footnote-43)De sanctie die de werknemer opgelegd krijgt heeft veel impact. De werknemer verlies zijn werk waaruit hij inkomen genoot en daarnaast heeft de werknemer, indien een terecht ontslag op staande voet, geen recht op een WW-uitkering i.v.m. verwijtbare werkloosheid (zie paragraaf 2.5).

De wetgever somt drie eisen aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet in artikel 7:677 BW: 1. Er dient sprake te zijn van een **dringende reden**; 2. de arbeidsovereenkomstdient **onverwijld** te worden opgezegd; 3. het ontslag dient **onverwijld te worden medegedeeld**

Dringende redenen

Volgens artikel 7:677 lid 1 BW kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen vanwege een dringende reden. In dit onderzoek zal ‘opzegging vanwege een dringende reden door de werknemer’ buiten beschouwing gelaten worden, omdat dit onderzoek zich richt op de beëindiging van een dienstverband in het kader van een ontslag op staande voet door de werkgever. Voor de werkgever worden als dringende redenen beschouwd daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren ex artikel 7:678 lid 1 BW. Enkele voorbeelden van situaties die een dringende reden voor ontslag kúnnen vormen staan omschreven in artikel 7:678 lid 2 BW. Voorbeelden zijn: diefstal, geweld, dronkenschap etc. Dit leerstuk is echter niet zo eenvoudig.

Los van het feit dat de in art.7:678 lid 2 BW genoemde redenen een niet limitatieve lijst betreft wordt de term ‘dringende reden’ in de literatuur en jurisprudentie nog uitgesplitst in de zogenaamde objectieve en subjectieve dringende redenen.

Er kan pas sprake zijn van ontslag op staande voet (op grond van een dringende reden) als voldaan is aan de zogenaamde ‘objectieve en subjectieve redenen’.[[44]](#footnote-44) Objectief dringend wilt zeggen dat voor ieder redelijk en weldenkend mens duidelijk zal zijn dat de gedraging van de werknemer zo ernstig is dat ook van deze werkgever in deze specifieke werkrelatie niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voorzet.[[45]](#footnote-45) Subjectief dringend houdt in, dat de gedraging van deze werknemer zo ernstig voor deze werkgever is, dat hij een noodzaak ziet om het dienstverband met onmiddellijke spoed te beëindigen.[[46]](#footnote-46) Gelet op het belang van deze twee bergrippen voor deze scriptie (ze komen namelijk ook uitvoerig terug in de geanalyseerde jurisprudentie) kom ik daar uitgebreid op terug in paragraaf 2.4.1.1.

Onverwijlde opzegging  
De tweede voorwaarde voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is dat het ontslag onverwijld opgezegd dient te worden. Met onverwijld wordt bedoeld op korte termijn. De werkgever, dient zodra het vermoeden ontstaat dat er een dringende reden aanwezig is, zo spoedig mogelijk tot ontslag op staande voet over te gaan. Hierbij is het belangrijk; de tijd die is gelegen tussen het moment waarop de dringende reden ter kennis is gekomen van degene die bevoegd is tot het verlenen van ontslag en het moment waarop het ontslag daadwerkelijk wordt verleend en dus niet het tijdsverloop tussen de gedragingen en het ontslag op staande voet.[[47]](#footnote-47) Onverwijlde opzegging betekent niet dat de werkgever onmiddellijk, nadat de dringende reden hem bekend is geworden, over te gaan tot het geven van een ontslag op staande voet. De werkgever mag enkele dagen in acht nemen voor het verrichten van onderzoek naar de dringende reden of het inwinnen van juridisch advies.[[48]](#footnote-48) Of het doen van onderzoek (bijvoorbeeld het uitlezen van camerabeelden[[49]](#footnote-49)). De werkgever dient wel te kunnen aantonen dat deze dagen gebruikt zijn voor het verrichten van onderzoek en bovendien dient de werknemer gedurende deze dagen op non-actief te worden gesteld. Aan de onverwijldheidseis wordt voldaan indien het onderzoek niet meer tijd in beslag neemt dan noodzakelijk is en de werkgever direct overgaat tot het ontslag op staand voet, nadat het onderzoek is afgerond.[[50]](#footnote-50)

Onverwijlde mededeling  
Artikel 7:677 lid 1 BW geeft aan dat de dringen reden die aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt, onverwijld aan de werknemer moet worden medegedeeld. Een ontslag op staande voet is voor een werknemer zo ingrijpend, dat hij er groot belang bij heeft om zo spoedig mogelijk te weten wat de reden is voor het ontslag op staande voet. De mededelingseis strekt ertoe, de werknemer in de gelegenheid te stellen, om zijn oordeel met betrekking tot het gegeven ontslag te bepalen en hem op de hoogte te brengen met welk ontslaggrond hij in een eventueel rechtsgeding geconfronteerd zal worden.[[51]](#footnote-51) De mededelingseis is vormvrij en wordt vaak mondeling meegedeeld en dezelfde dag per brief aan de werknemer bevestigd. Hierbij is van belang, dat expliciet in de brief moet worden opgenomen, dat de genoemde feiten en omstandigheden ‘ieder op zich zelf en in onderlinge samenhang’ als dringende reden voor ontslag op staande voet worden bezien*.[[52]](#footnote-52)*

Rechtsbescherming/Vernietiging door de kantonrechter ná gegeven ontslag op staande voetTen slotte: de werknemer die een ontslag op staande voet heeft gekregen, kan zijn ontslag aanvechten bij de kantonrechter, door verzoek in te dienen tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:681 lid 1 sub a BW. Dat verzoek kan, ex artikel 7:686a lid 4 sub a onder 2 BW, tot uiterlijk twee maanden na de datum waarop het ontslag op staande voet is gegeven, bij de kantonrechter worden ingediend. [[53]](#footnote-53)Aan het verzoek tot vernietiging van de opzegging ex artikel 7:681 lid 1 sub a BW moet ten grondslag worden gelegd dat niet voldaan is aan de vereisten van artikel 7:677 lid 1 BW, voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Een geslaagd beroep op vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst nooit is opgezegd.[[54]](#footnote-54)

**§2.4.1.1 Wat wordt verstaan onder de objectieve en subjectieve dringende redenen?**

In de voorgaande paragraaf zijn de formele eisen voor ontslag op staande voet besproken. Een van die vereisten is de dringende reden. De dringende redenen worden in de literatuur en de jurisprudentie nog verder uit gesplitst tot de objectieve en subjectieve redenen. Het vereiste van de dringende reden, als in artikel 7:678 BW, is essentieel voor de vraag of er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en dus of sprake is van verwijtbare werkloosheid; immers artikel 24 lid 2 sub a WW geeft aan dat dan geen recht bestaat op een WW-uitkering.

Dringende redenen

Doordat artikel 24 WW bepaalt dat een dringende reden veelal moet leiden tot weigering van de WW-uitkering maakt ‘de dringende reden’ deel uit van de beoordeling of er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In het socialezekerheidsrecht (althans de rechtspraak ter zake de WW) wordt dus aansluiting gezocht bij de dringende reden in het arbeidsrecht. Als gevolg daarvan dient er ex artikel 24 lid 2 aanhef sub a WW, een materiële beoordeling plaats te vinden naar de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Materiele beoordeling wilt zeggen een volledige toetsing. Daarbij is artikel 7:678 BW de grondslag, welke in verbinding met artikel 7:677 BW gezien moet worden. Aangezien artikel 7:678 een niet limitatieve opsomming geeft van de dringende redenen, kunnen zich ook andere situaties voordoen die aangemerkt kunnen worden als dringende redenen.[[55]](#footnote-55)

Zoals eerder aangegeven: de dringende reden wordt in de rechtspraak en literatuur uitgesplitst in zogenaamde objectieve en subjectieve redenen. Ik zal deze begrippen hieronder uitleggen.

Objectieve dringende redenen

Objectief dringend wilt zeggen dat voor ieder redelijk en weldenkend mens duidelijk zal zijn dat de gedraging van de werknemer zo ernstig is dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voorzet. [[56]](#footnote-56) De opsomming in artikel 7:678 BW kan gebruikt worden als grondslag voor het aannemen van een objectief dringende reden. Er werd hierboven al benoemd dat de opsomming niet limitatief is. Een voorbeeld van een duidelijke objectieve dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW wordt uiteengezet in de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 3 juni 2016.[[57]](#footnote-57) Ondanks herhaalde oproepen en een verstuurde brief met een uitdrukkelijke waarschuwing van de werkgeefster, is de werknemer niet meer op het werk verschenen. Voor deze werkweigering was geen deugdelijke grond aanwezig. Hier is sprake van een dringende reden als in artikel 7:678, tweede lid, aanhef en sub j BW; hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever.

Een situatie, die niet expliciet genoemd wordt in artikel 7:678 BW maar waarbij volgens de Centrale Raad van Beroep wel sprake is van een dringende reden die leidt tot verwijtbare werkloosheid, wordt uiteengezet in de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 18 mei 2016.[[58]](#footnote-58)

Aan appellante was een voorwaardelijk strafontslag opgelegd wegens onder meer het onjuist verantwoorden van diensturen en heeft appellante zich tijdens de proeftijd opnieuw schuldig gemaakt aan soortgelijk plichtsverzuim. Gelet op het feit dat appellante voorwaardelijk ontslag was opgelegd vanwege onder meer het onjuist registreren van diensturen, vormt dit een dringende reden voor ontslag op. Het was appellante duidelijk dat als hij zich tijdens de proeftijd opnieuw schuldig zou maken aan plichtsverzuim, het gevolgen zou hebben voor de voortzetting van zijn dienstverband. Het opnieuw schuldig maken aan plichtsverzuim leidt tot beëindiging van het dienstverband.

De Raad neemt daarentegen geen objectieve dringende reden aan in de situatie van ontevredenheid van de werkgever over het gedrag en inzet van de werknemer in kwestie. Wanneer de werknemer een dusdanig eigenzinnige manier van optreden en communiceren heeft dat de arbeidsverhouding langzaam aan verstoord is geraakt en voortzetting van de dienstbetrekking niet meer mogelijk is.[[59]](#footnote-59)

Subjectieve dringende reden  
Hierboven ging ik al in op de objectieve dringende redenen. De subjectieve dringende reden betreft de vraag of van deze werkgever in deze (subjectieve) omstandigheden verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.[[60]](#footnote-60)

In de rechtspraak wordt de toets met betrekking tot de subjectieve dringende redenen, de reactie van de werkgever op de objectief dringende reden onderzocht. De objectief dringende reden dient voor dus deze specifieke werkgever ook subjectief ervaren te worden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, zodat van de werkgever niet gevergd kan worden om het dienstverband te laten voortduren.[[61]](#footnote-61)

Er wordt géén subjectieve dringende reden aangenomen indien een werkgever niet de voldoende voortvarend gehandeld heeft bij het beëindigen van de dienstbetrekking. Het niet voortvaren ‘doorpakken’ betekent, in de opinie van de Centrale Raad van Beroep, dat er voor die werkgever dan kennelijk geen sprake van is van een subjectief dringende reden. Exemplarisch is de zaak die diende bij de CRvB waarbij een school niet voortvarend doorpakte nadat bij een docent kinderporno was aangetroffen. [[62]](#footnote-62)

Factoren die de een rol spelen bij de vraag of een ontslag subjectief dringend is.  
Subjectief dringend betekent dat ook gekeken moet worden naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De beoordeling van de persoonlijke omstandigheden en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor de werknemer met zich meebrengen is niet allesbepalend bij het al dan niet aannemen van een dringende reden. Alle omstandigheden dienen steeds per geval beoordeeld te worden. Uit de rechtspraak blijkt dat de ernst van de gevolgen die het ontslag met zich meebrengen afhankelijk zijn van de ernst van de gedraging. Bij twijfel aan de dringende reden, kunnen de persoonlijke omstandigheden en de gevolgen die het ontslag met zich meebrengen bepalend zijn voor het aannemen van een dringende reden.[[63]](#footnote-63) Andersom geldt dit ook. Indien de gedragingen zodanig ernstig zijn en had de werknemer kunnen weten dat zijn gedrag zou kunnen leiden tot ontslag, dan spelen de persoonlijke omstandigheden en de gevolgen van het ontslag een minder belangrijke rol. Andere factoren die naast de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een rol spelen bij de vraag of er sprake is van een subjectief dringende reden zijn: 1. De aard van de dienstbetrekking (bijvoorbeeld: voorbeeldfunctie)[[64]](#footnote-64);2. De duur van dienstbetrekking[[65]](#footnote-65); 3. De aard en ernst van de verweten gedraging[[66]](#footnote-66).

**§2.4.2 Strafontslag in het ambtenarenrecht**

Disciplinair ontslag (ook wel strafontslag genoemd) wordt gezien als de zwaarste straf binnen het ambtenaren recht en is vergelijkbaar met ontslag op staande voet in het arbeidsrecht.

Plichtsverzuim  
Plichtsverzuim is volgens artikel 80 lid 2 ARAR en artikel 8:13 CAR/UWO, het niet opvolgen van een wettelijk voorschrift of iets doen of nalaten wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden niet hoort te doen of na te laten. Het CAR/UWO geeft een gelijke omschrijving.[[67]](#footnote-67) Hierbij kan gedacht worden aan; diefstal, fraude en geweld op de werkvloer. Plichtsverzuim (dat wordt onderscheiden in verschillende gradaties, namelijk zeer ernstig plichtverzuim[[68]](#footnote-68), ernstig plichtverzuim[[69]](#footnote-69) en gewoon plichtsverzuim) kan leiden tot strafontslag. Een ambtenaar is werkzaam in de publieke dienst en van hem wordt daarom vaak meer verwacht dan van een werknemer in het arbeidsrecht. Een ambtenaar heeft een voorbeeldfunctie. Van een ambtenaar wordt bijvoorbeeld verwacht dat die zich ook in de privésfeer fatsoenlijk gedraagt.[[70]](#footnote-70)Plichtsverzuim is strafwaardig indien komt vast te staan dat de ambtenaar de onjuistheid van zijn normschendend gedrag kende of behoorde te kennen, dat hij enige schuld heeft aan de normschending en dat de normschending hem kan worden toegerekend.[[71]](#footnote-71)

Ook gedragingen in de privésfeer kunnen plichtsverzuim en een disciplinaire straf tot gevolg hebben.[[72]](#footnote-72) Een voorbeeld hiervan is; de politieambtenaar die zich bezig houdt met criminele activiteiten. Ook de belastingambtenaar die in zijn privétijd belastingfraude pleegt, maakt zich schuldig aan plichtsverzuim.[[73]](#footnote-73)

Disciplinaire maatregelenDe straffen die opgelegd kunnen worden staan genoemd in artikel 81 lid 1 ARAR en in artikel 8:13 en 16:1:2 van de CAR/UWO. Als zwaarste straf kan strafontslag worden verleend.[[74]](#footnote-74)Het opleggen van een disciplinaire maatregel (naast strafontslag is ‘schorsing’ een van de zwaarste straffen) kan voorwaardelijk worden opgelegd. Dat wil zeggen dat de straf wel wordt opgelegd, maar voorlopig nog niet ten uitvoer wordt gelegd, aldus artikel 81 lid 3 ARAR en artikel 16:1:2 lid 3 UWO. Tenuitvoerlegging van de straf gebeurd indien de ambtenaar binnen een vastgestelde termijn van twee jaar bepaalde voorwaarden overtreedt. Als voorwaarde kan gelden dat de ambtenaar niet nog eens een soortgelijke plichtsverzuim begaat. Ook het niet plegen van een ánder plichtsverzuim kan als voorwaarde worden gesteld, maar dat moet gaan om een ander ernstig plichtsverzuim. Verder kunnen er bijzondere voorwaarden gelden. Bijvoorbeeld het volgen van een cursus of training. [[75]](#footnote-75)

Voordat een disciplinaire maatregel opgelegd kan worden, moet de ambtenaar in de gelegenheid gesteld worden om zijn zienswijze op de voorgenomen straf te geven, aldus artikel 4:8 Awb. [[76]](#footnote-76) In artikel 82 ARAR en artikel 16:1:3 CAR/UWO wordt de zienswijze ‘de verantwoording’ genoemd. Uit de artikelen blijkt dat de verantwoording zowel mondeling als schriftelijk kan geschieden. De procedure van verantwoording vereist dat het plichtsverzuim zo duidelijk mogelijk omschreven dient te zijn, zodat het de ambtenaar duidelijk is welke gedragingen het betreft en wat daaraan door het bevoegd gezag strafwaardig wordt geacht.[[77]](#footnote-77)

**§2.5 De werkloosheidwet**  
Hierboven is het ontslagrecht beschreven in zowel het arbeids- als het ambtenarenrecht. Daarbij is specifieke aandacht besteed aan ontslag op staande voet en het strafontslag.

Nadat het ontslag van de persoon met een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking is vast komen te staan, meldt hij zich bij het UWV voor een WW-uitkering. Zowel ambtenaren als werknemers uit het arbeidsrecht komen op dezelfde voorwaarde voor een WW-uitkering in aanmerking.[[78]](#footnote-78)  
  
De werkloosheidwet is een werknemersverzekering. De afdeling WW toetst aan de voorwaarden voor het ontstaan van het recht op uitkering. In de WW wordt er een onderscheid gemaakt tussen het ontstaan van het uitkeringsrecht en het geldend maken daarvan.[[79]](#footnote-79) In deze paragraaf zal kort ingegaan worden op de ontstaansvoorwaarden en in de volgende paragraaf op het geldend maken van het WW-recht.  
De ontstaansvoorwaarden zijn: 1. Er moet sprake zijn van een Werknemer; 2. Er moet sprake zijn van werkloosheid; 3. Er moet voldaan zijn aan de referte-eis en 4. er mag geen uitsluitingsgrond aan de orde zijn.

De werknemerDe WW is een werknemersverzekering en biedt volgens artikel 15 WW een werkloosheidsuitkering voor de werknemer die werkloos is. Artikel 3 lid 1 WW geeft aan: “werknemer is de natuurlijke persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die in privaatrechtelijke of in publiekrechtelijke dienstbetrekking staat”. Zoals eerder aangegeven: dit betreft dus zowel degen die een arbeidsovereenkomst had als degene die als ambtenaar werkzaam was.

Werkloos   
Een persoon is volgens artikel 16 lid 1 WW werkloos indien hij ten minste vijf (of de helft van zijn) arbeidsuren verloren heeft in zijn gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek.[[80]](#footnote-80) Voort bepaalt dit wetsartikel dat de persoon in kwestie beschikbaar is om arbeid te aanvaarden.  
  
De referte-eis   
Om te voorkomen dat werknemers met een kort arbeidsverleden, beroep doen op de werkloosheidswet, geldt de referte-eis als voorwaarde voor het ontstaan van een WW-uitkering.[[81]](#footnote-81) Dit houdt volgens artikel 17 lid 1 WW, in dat de werknemer in 36 kalenderweken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag, in ten minste 26 weken één arbeidsuur per kalenderweek heeft gewerkt. De weken hoeven niet op elkaar aan te sluiten en mogen ook betrekking hebben op een andere, binnen de referteperiode liggende, dienstbetrekking die voorafging aan de dienstbetrekking waaruit iemand werkloos is geraakt, aldus artikel 17a lid 2 WW.[[82]](#footnote-82)

Geen uitsluitingsgrondIn artikel 19 WW staan de uitsluitingsgronden vermeld. Indien zich en uitsluitingsgrond voordoet dan kan er geen recht op een werkloosheidsuitkering ontstaan, ook al is aan alle andere voorwaarden voldaan. Een voorbeeld van een uitsluitingsgrond is het ontvangen van een andere socialezekerheidsuitkering, zoals uitkering op grond van de Ziektewet. Cumulatie van uitkeringen over een zelfde tijdvak wordt ongewenst gevonden.[[83]](#footnote-83) Een ander voorbeeld is het uitsluitingsgrond van detentie.[[84]](#footnote-84)

**§2.5.1 Wanneer is er sprake van verwijtbare werkloosheid blijkens wet- en regelgeving en literatuur?**   
Om een WW recht geldend te kunnen maken dient de werknemer te voorkomen dat hij ‘verwijtbaar werkloos’ wordt. De werknemer is verwijtbaar werkloos geworden, wanneer zich een van de situaties voordoet die omschreven staan in artikel 24 lid 2 WW. Van verwijtbare werkloosheid is sprake, indien: A. Aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt (art.24 lid 2 sub a WW); B. De dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbinden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd (art. 24 lid 2 sub b WW).

Onderzoek UWV  
Het UWV zal dit in beginsel zelf moeten onderzoeken ex artikel 3:2 Awb. Ook indien de kantonrechter in een civielrechtelijke procedure de aanwezigheid van een dringende reden al inhoudelijk heeft getoetst, moet dat het UWV niet weerhouden om zelf een materiele toets te doen. In de ‘beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006’ is met betrekking tot deze onderzoeksplicht onder meer opgenomen dat het UWV bij elk einde van een dienstbetrekking zal vaststellen of het initiatief tot die beëindiging van de werkgever of van de werknemer is gekomen. Indien het initiatief bij de werkgever ligt, wordt onderzocht of er sprake is van een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever om de werknemer te ontslaan. Indien vast is komen te staan dat er sprake is van een dringen reden, zal ook beoordeeld moeten worden of de werknemer van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt.[[85]](#footnote-85) Niet de ontslagroute, maar de materiële reden van het ontslag is dus bepalend of de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden of niet. Dit houdt in dat ook nader onderzoek vereist is bij een arbeidsovereenkomst die beëindigd is met wederzijds goedvinden of is ontbonden. Ook bij deze wijze van beëindiging kan een gedraging ten grondslag liggen, die een dringende reden voor ontslag vormen. Dus ook in deze situaties is onderzoek vereist. Triggers kunnen bijvoorbeeld zijn, dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang of met wederzijds goedvinden is beëindigd of zonder toekenning van een transitievergoedng is ontbonden.[[86]](#footnote-86)

Van een zelfstandig onderzoek kan in bepaalde situaties worden afgezien en volstaan worden met de beschikking van de kantonrechter en de ten grondslag liggende stukken. Dit was het geval in de zaak waarbij de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden was ontbonden en volgens De Centrale Raad van sprake was van *inzichtelijke en inhoudelijke consistente verklaringen* die als bijlage bij het ontbindingsverzoek waren gevoegd en waarbij de werknemer in bezwaar, zich slechts beperkt had tot een blote ontkenning van de inhoud van de verklaringen. De Raad oordeelde dat hier verder geen onderzoek nodig was. [[87]](#footnote-87)

Het UWV dient een materiële beoordeling te doen van aan de hand van criteria die de Hoge Raad heeft ontwikkeld in het kader van de beoordeling van een ontslag op staande voet.[[88]](#footnote-88) Het UWV dient dus te kijken naar: 1. de objectieve dringendheid; 2. de subjectieve dringendheid en 3. de overige omstandigheden van het geval, zoals de persoonlijke omstandigheden. Naast deze criteria, moet ook beoordeeld worden of de werknemer een verwijt kan worden gemaakt van het geen er is gebeurd. De Centrale Raad van Beroep stelt hoge eisen aan de toets over of de werknemer ter zake een verwijt treft. Het UWV dient deze vraag zorgvuldig te motiveren.[[89]](#footnote-89)

**Rechtsbescherming**  
Bezwaar  
Als een persoon wiens uitkering (op grond van bovenstaande) wordt geweigerd het niet eens is met een besluit van het UWV dan kan hij bezwaar maken. Om bezwaar te kunnen maken moet men belanghebbende zijn.[[90]](#footnote-90) Iemand is belanghebbende indien zijn belang rechtstreeks bij het besluit is betrokken ex art. 1:2 Awb. Soms is er een medebelanghebbende. Men spreekt in dit geval van een derde-belanghebbende. Dit is het geval waarbij sprake is van de betrokkenheid van zowel de werknemer als de werkgever bij bepaalde beslissingen.[[91]](#footnote-91) Een voorbeeld hiervan is als de werkgever een eigenrisicodrager voor de WW is en de WW-uitkering van de werknemer wordt toegekend. Als eigenrisicodrager voor de WW betaalt de werkgever de kosten van de WW-uitkering. De eigenrisicodrager is dan derde-belanghebbende en kan tegen het besluit van het UWV bezwaar en beroep aan tekenen.[[92]](#footnote-92)

De belanghebbende die het niet eens is met een beslissing van UWV, moet binnen zes weken schriftelijk bezwaar maken ex art.6:7 jo 6:8 Awb. Overschrijding van de bezwaartermijn leidt tot niet ontvankelijkheid, tenzij belanghebbende daarvoor een geldig excuus heeft ex art.6:11 Awb.

In bezwaar wordt het besluit (nadat de bezwaarmaker is gehoord), de primaire beslissing, heroverwogen. Dit betekent dat het bestuursorgaan het besluit volledig en met in achtneming van de aangevoerde bezwaren opnieuw moet heroverwegen. Hierna volgt een beslissing op bezwaar.

BeroepIndien de werkgever en/of werknemer het niet eens is met de beslissing op bezwaar kan er een beroepschriftprocedure bij de rechtbank, sector bestuursrecht, gestart worden.[[93]](#footnote-93) Dit kan middels het indienen van een beroepschrift en ook kan dit digitaal ex art. 6:4 lid 3 jo 8:40a Awb. De termijn voor het indienen van een beroepschrift bedraagt, net als het indienen van een bezwaarschrift, zes weken ex art. 6:7 Awb.[[94]](#footnote-94) De rechtbank doet een marginale toetsing over het besluit waartegen beroep is ingesteld. Dit houdt in dat de rechter de inhoud van het besluit toetst aan de wet, verschillende beleidsregels en aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.[[95]](#footnote-95) Ook wel de rechtmatigheidstoetsing genoemd.[[96]](#footnote-96)

Na de zitting volgt in beginsel binnen zes weken een uitspraak. Deze kan inhouden dat het beroep niet ontvankelijk verklaard is omdat de betrokkene geen belanghebbende is of het beroepschrift te laat ingediend is. [[97]](#footnote-97) Veder kan het beroep gegrond of ongegrond verklaard worden ex art. 8:70 Awb. Indien het beroep gegrond verklaard is wordt het besluit waartegen beroep ingesteld is, vernietigd. Na de gegrondverklaring moet het uitvoeringsorgaan een nieuwe beslissing nemen, tenzij de rechter bepaalt dat de rechtsgevolgen in stand blijven. Is het echter duidelijk wat moet worden beslist dan kan de rechter zelf in de zaak voorzien.[[98]](#footnote-98) Zijn uitspraak komt dan in de plaats van het vernietigde besluit ex art. 8:72 Awb.

Hoger beroep  
Tegen een uitspraak van de rechtbank kan een belanghebbende, binnen zes weken, hoger beroep instellen bij de Centrale Raad van Beroep. Hoger beroep biedt partijen de ruimte om nieuwe argumenten en beroepsgronden aan te voeren, binnen de grenzen van een goede procesorde[[99]](#footnote-99). De Centrale Raad van Beroep is (uitzonderlijke cassatiezaken daargelaten) de hoogste rechterlijke instantie in WW-zaken.   
Eigenrisicodrager van werkloosheidslasten

Ik gaf het hiervoor al aan; anders dan een normale werkgever betaalt de overheid zelf de WW-uitkering voor de ambtenaar die ontslagen is. De overheidswerkgever is dan zogenaamd de ‘eigenrisicodrager voor de WW-uitkering’. Hoewel de overheidswerkgever de WW-uitkering van de overheidswerknemers zelf moet betalen, is UWV de instantie die bepaalt of een overheidswerknemer recht heeft op een WW-uitkering.[[100]](#footnote-100) De overheidswerkgever heeft dus een rechtstreeks financieel belang bij de toekenning van een WW-uitkering aan de overheidswerknemer. Vandaar dat in sommige uitspraken, die ik analyseer (zie hoofdstuk 3), ook de ‘werkgever’ zich als derde-belanghebbende meldt.

**§2.6 Tussenconclusies**Nu het theoretisch-juridische kader is beschreven, kunnen de deelvragen worden beantwoord. *Deelvraag 1: Wat is, betreffende het ontslagrecht, het verschil tussen een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst en de publiekrechtelijke aanstelling?*

De publiekrechtelijke aanstelling is een eenzijdig besluit van de werkgever terwijl de arbeidsovereenkomst een meerzijdige rechtshandeling is, waarbij zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst tekent. De materiële arbeidsvoorwaarden, voor een ambtenaar zijn bij algemene maatregel van bestuur geregeld in niet in artikel 7:10 BW en bij cao.

De rechtsverhouding tussen overheid en ambtenaar wordt beheerst door het bestuursrecht en niet door het civiele recht. Daaraan verbonden is dat de rechtsbescherming ook een bestuursrechtelijke is en niet een civielrechtelijke. Werknemers in het arbeidsrecht kunnen het ontslag aanvechten bij de kantonrechter, terwijl de ambtenaar tegen het ontslagbesluit van de overheidswerkgever een interne bezwaarschriftenprocedure, volgens de Algemene wet bestuursrecht, kan starten die geldt als een interne bestuurlijke heroverweging.

*Deelvraag 2a: Wat zijn de formele criteria voor ontslag op staande voet?*De formele criteria voor ontslag op staande voet komt voort uit artikel 7:677 jo 7:678 BW. De vereisten zijn dat er sprake dient te zijn van een dringende reden, de arbeidsovereenkomst dient onverwijld te worden opgezegd en het ontslag dient onverwijld te worden medegedeeld aan de werknemer. De dringende redenen staan in een niet limitatieve lijst opgesomd in artikel 6:678 lid 2 BW. Voordat er sprake kan zijn van een dringende reden voor een ontslag op staande voet, moet ook voldaan zijn aan de objectieve en subjectieve redenen. Onder onverwijlde opzegging wordt verstaan de tijd die is gelegen tussen het moment waarop de dringende reden ter kennis is gekomen van degene die bevoegd is tot het verlenen van ontslag en het moment waarop het ontslag daadwerkelijk wordt verleend. De werkgever mag enkele dagen in acht nemen voor het verrichten van onderzoek naar de dringende reden of het inwinnen van juridisch advies. Na deze dagen is er nog steeds sprake van een onverwijlde opzegging. De mededelingseis strekt ertoe, de werknemer in de gelegenheid te stellen, om zijn oordeel met betrekking tot het gegeven ontslag te bepalen, juridisch advies in te winnen en hem op de hoogt te brengen met welk ontslaggrond hij in een eventueel rechtsgeding geconfronteerd zal worden.  
  
*Deelvraag 2b: Wat wordt verstaan onder de objectieve en subjectieve redenen?*

Onder de objectieve dringende redenen wordt verstaan, dat voor ieder redelijk en weldenkend mens duidelijk zal zijn, dat de gedraging van de werknemer zo ernstig is dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voorzet. Subjectieve dringende reden houdt in, dat de gedraging van deze werknemer zo ernstig is voor deze werkgever (in de specifieke context), dat niet gevergd kan worden dat de arbeidsrelatie voortduurt of dat hij de werknemer ontslaat met inachtneming van de normale opzegtermijn.

De werkgever kan bij een dringende reden de werknemer per direct ontslaan op staande voet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst doen bij de kantonrechter op grond van een dringende reden. Het UWV is, bij een WW-aanvraag nadien, gehouden zich een eigen oordeel te vormen over de vraag of de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. Hierbij moet in ogenschouw worden genomen dat het UWV een eigen onderzoeksplicht heeft. Daarnaast moet het UWV na vergaring van de nodige kennis over de relevante feiten zijn beslissing deugdelijk motiveren. Bij de beantwoording van de vraag of de werkloosheid van de werknemer verwijtbaar is te achten mag het UWV uitgaan van de door de kantonrechter vastgestelde feiten, tenzij de werknemer alsnog kan aantonen dat die feiten niet juist zijn, dan wel de kantonrechter op basis van de hem ten dienste staande gegevens niet tot zijn oordeel heeft kunnen komen. Het UWV kan bij de toetsing van het al dan niet verwijtbare karakter van de werkloosheid de door de kantonrechter vastgestelde feiten slechts dan overnemen en een eigen onderzoek achterwege laten, indien alle in het kader van die toetsing benodigde feiten uit de in de procedure bij de kantonrechter gewisselde stukken voldoende blijken.[[101]](#footnote-101)

*Deelvraag 3: Wanneer is er sprake van verwijtbare werkloosheid blijkens wet- en regelgeving en literatuur?*Er is in beginsel sprake van verwijtbare werkloosheid wanneer de werknemer is ontslagen op grond van gedragingen die in arbeidsrechtelijke zin een dringende reden opleveren voor ontslag door de werkgever. Dit ontslag dient materieel getoetst te worden door UWV. Als voldaan wordt aan de drie criteria die de Hoge Raad heeft ontwikkeld (de objectieve dringendheid, de subjectieve dringendheid en de overige omstandigheden) en daarnaast de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt is er sprake van verwijtbare werkloosheid.

Nu dit kader is doorgrond, zal in het volgende hoofdstuk ingegaan worden op de vraag hoe de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve redenen al dan niet aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Hoofdstuk 3 Verwijtbare werkloosheid in de praktijk

**§3.1 Inleiding**  
In dit hoofdstuk worden de deelvragen uit het praktijkonderzoek beantwoord aan de hand van een analyse van veertig rechterlijke uitspraken. De uitspraken zijn genummerd van 1 tot en met 40 en staan opgesomd in bijlage I. De verantwoording van de keuze van de uitspraken zijn vermeld in paragraaf 1.4. De samenvattingen van de uitspraken zijn terug te vinden in bijlage II en de resultaten van dit jurisprudentieonderzoek zijn herleidbaar op basis van tabellen in bijlage III.  
  
Voor de opdrachtgever is het van belang te achterhalen wanneer de rechtspraak (die volgt op een afwijzing door het UWV van een WW-aanvraag) een ontslag op staande voet c.q. een strafontslag al dan niet verwijtbaar acht. Tijdens het analyseren van de uitspraken is gelet op de aanwezigheid van de objectieve en/of subjectieve dringende reden voor ontslag en welke motieven de rechter hieraan heeft verbonden, waardoor het ontslag al dan niet heeft geleid tot verwijtbare werkloosheid. In 24 van de geanalyseerde uitspraken heeft de rechter de objectieve en subjectieve dringende reden voor ontslag aanwezig geacht en heeft dit geleid tot de conclusie dat bij de werknemer in kwestie sprake was van verwijtbare werkloosheid. Dit komt neer op 60% van de gevallen. In paragraaf 3.2.1 worden deze gevallen besproken aan de hand van de motieven die de rechter ten grondslag legt aan de uitspraak. In 16 van de geanalyseerde uitspraken heeft de rechter geen objectieve en/of subjectieve dringende reden voor ontslag aanwezig geacht, zodat er geen sprake was van verwijtbare werkloosheid. Dit komt neer op 40% van de onderzochte gevallen. Deze gevallen worden in paragraaf 3.2.2 besproken, waarna in paragraaf 3.3 het hoofdstuk wordt afgesloten met de tussenconclusies.

**§3.2 Verwijtbare werkloosheid in de rechtspraak**In deze paragraaf zullen de kernoverwegingen uit de rechtspraak, die in de onderzochte uitspraken naar voren zijn gekomen over het al dan niet bestaan van een dringende reden en het gevolg daarvan, aan de orde komen. Ik zal, in sub paragraaf 3.2.1 de uitspraken bespreken waarin de rechter geen dringende reden aanwezig achtte, zodat het gevolg is dat er geen sprake was van verwijtbare werkloosheid. Daarna worden, in sub paragraaf 3.2.2, de uitspraken besproken waarin de rechter heeft geoordeeld dat er wel een dringende reden aanwezig was, zodat het gevolg was dat er wel sprake was van verwijtbare werkloosheid. De kernoverwegingen die hetzelfde betekenen worden samen in één groep besproken, zodat overzichtelijk blijft welke feiten en omstandigheden een rol spelen bij het al dan niet aanwezig achten van de objectieve en subjectieve dringende redenen.

**§3.2.1 Objectieve en/of subjectieve dringende redenen niet aanwezig**

In deze sub paragaaf worden zoals gezegd de rechtelijke uitspraken besproken, waarin de objectieve en/of subjectieve dringende reden niet aanwezig zijn geacht, zodat er in de opinie van de rechter geen sprake was van verwijtbare werkloosheid. Hieronder worden de kernoverwegingen van de rechter, gerubriceerd, besproken.

Onzorgvuldig onderzoek door het UWV

In deze ‘rubriek’ worden de rechtelijke uitspraken besproken waarin geoordeeld wordt dat er onzorgvuldig onderzoek door het UWV is gedaan. Dit onzorgvuldige onderzoek kan inhouden dat een deugdelijke motivering ontbreekt, dat een besluit onvoldoende is gemotiveerd of dat het onderzoek door het UWV onzorgvuldig is voorbereid. Deze kernoverwegingen worden in één groep besproken, omdat uit de onderzochte uitspraken blijkt er geen wezenlijk verschil zit in de betekenis van deze kernoverwegingen. In deze uitspraken heeft de rechter bepaald dat het UWV een nieuw besluit diende te nemen met inachtneming van zijn aanwijzingen.

In **uitspraak 25 tot en met 27** is geoordeeld dat er onzorgvuldig onderzoek door het UWV is gedaan. Hierdoor komt aan het ontslag de dringende reden te ontvallen, zodat er geen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid. In zowel **uitspraak 25[[102]](#footnote-102)** als in **uitspraak 26**[[103]](#footnote-103) is steeds onduidelijk gebleven wat zich heeft afgespeeld. Het UWV heeft geen nader onderzoek ingesteld naar de gang van zaken, hierdoor kan de aard en ernst van de gedraging niet worden vastgesteld. Daarom is er geen dringende reden voor ontslag aanwezig en derhalve is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid. In **uitspraak 27**[[104]](#footnote-104)is eveneens geen sprake van verwijtbare werkloosheid. Het UWV heeft onvoldoende onderzoek verricht door alleen uit te gaan van het rapport van de werkgever en na te laten een eigen onderzoek te doen over hetgeen de werknemer in bezwaar heeft aangevoerd.

Verweten gedraging ontbreekt of komt niet vast te staan

In deze rubriek worden de uitspraken besproken waarin de verweten gedraging voor ontslag ontbreekt of niet komt vast te staan. Indien deze voorwaarde niet aanwezig wordt geacht, is verdere toetsing naar de andere voorwaarden niet meer van belang. Er is sprake van verwijtbare werkloosheid.

In **uitspraak 28, 33, 36 en 39** ontbreekt de dringende reden voor ontslag, waardoor het gevolg is dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. In **uitspraak 28**[[105]](#footnote-105)heeft de werkgeveraan het ontslag geen dringende reden ten grondslag gelegd omdat de omkoping toen nog niet vaststond. Het dienstverband zou eindigen met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn op 31 december 2012. De werknemer is in december 2012 wederom in voorlopige hechtenis genomen in verband met verdenking van oplichting van de werkgever. Mede omdat de werknemer geen openheid van zaken wilde geven heeft de werkgever de werknemer op 31 december 2012 alsnog op staande voet ontslagen. Door latere gebeurtenissen kan niet alsnog een dringende reden ten grondslag gelegd worden onder een reeds gegeven ontslag. Aan het eerst gegeven ontslag ontbreekt overigens de subjectieve dringende reden zodat er ook geen sprake kan zijn een dringende reden, dus ook niet van verwijtbare werkloosheid. In zowel **uitspraak 33**[[106]](#footnote-106) als in **uitspraak 36**[[107]](#footnote-107) kunnen de gedragingen van de werknemer niet gekwalificeerd worden als dringende reden in objectieve zin, omdat uit de ontslagredenen die door werkgeefster geformuleerd werden niet geconcludeerd kan worden welke concrete gedragingen, zo ernstig waren dat deze geleid hebben tot een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband (bijvoorbeeld omdat er in uitspaak 36 sprake was van ziekte; hetgeen niet als ontslaggrond mag worden geduid). In **uitspraak 39**[[108]](#footnote-108) wordt de werkloosheid niet verwijtbaar geacht, omdat detentie in deze uitspraak geen arbeidsrechtelijke dringende reden voor ontslag heeft opgeleverd, ook omdat de werkgever in kwestie geen duidelijke reden had opgegeven waarom voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet tot de mogelijkheden behoorde.

Niet voortvarend handelen werkgeverIn de laatste rubriek worden uitspraken besproken waarin de werkgever niet voldoende voortvarend heeft gehandeld. Dat wil zeggen dat er geen noodzaak was voor de werkgever om het dienstverband zo spoedig mogelijk te beëindigen.

In de volgende uitspraken werd niet voortvarend gehandeld door de werkgever: **Uitspraken 29 tot en met 32**, **34, 35, 37, 38, 40.** Uit **uitspraak 29**[[109]](#footnote-109) **en uitspraak 37**[[110]](#footnote-110), blijkt niet dat het de werkgever er alles aan was gelegen om het dienstverband met de werknemer zo spoedig mogelijk te beëindigen. Het trage handelen van de werkgever (er is in beide zaken ruim 3 maanden gewacht met ontslag, gerekend vanaf het moment van bekendwording met de feiten). Datzelfde is aan de orde in **uitspraak 30**[[111]](#footnote-111)**.** Daar is zelfs 4,5 maand gedraald.In **uitspraak 31**[[112]](#footnote-112) komt naar voren dat uit het handelen van de werkgever niet valt op te maken dat de werkgever een noodzaak zag om het dienstverband met onmiddellijke spoed te beëindigen. Zo had de werknemer in deze uitspraak een tijdelijke aanstelling voor de duur van één jaar per 1 december 2011. De werknemer had tijdens zijn vakantie, in augustus 2011 vernomen dat er een onderzoek naar hem bezig was i.v.m. het overtreden van de integriteitsregels. Tot en met oktober 2011 heeft de werknemer zijn eigen werkzaamheden kunnen verrichten en kreeg doorbetaald tot en met het einde van zijn dienstverband. Bovendien is de werknemer niet geschorst en is hem aangeboden tot het einde van het dienstverband op een andere afdeling of locatie te werken. Op 1 december 2012 is het dienstverband van rechtswege beëindigd. Derhalve is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid.

Uit **uitspraak 32**[[113]](#footnote-113) blijkt dat het inwinnen van extern advies geen excuus is om al te lang te wachten met doorpakken in een ontslagzaak. Hetzelfde geldt voor **uitspraak 34**[[114]](#footnote-114)**.** De werkgever heeft niet inzichtelijk kunnen maken, dat na het verstrijken van de opzegtermijn het meer dan een maand heeft geduurd voordat de directeur zijn ontslagvoorstel kenbaar heeft gemaakt aan de wethouder en daarna weer een maand heeft geduurd voordathet ontslagvoorstel van de dienst opnieuw aan de werknemer kenbaar is gemaakt. De wijze waarop het ontslag uiteindelijk tot stand gekomen is getuigt niet van voortvarend handelen, dat gericht is op een zo spoedig mogelijke beëindiging van de aanstelling van de werknemer. In **Uitspraak 35**[[115]](#footnote-115)blijkt dat van voortvarend handelen, gericht op een zo spoedig mogelijke beëindiging van de aanstelling van de werknemer geen sprake is geweest. Derhalve is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid. De periode tussen de schorsing van de werknemer op 22 april 2013 en de bekendmaking van het ontslagvoornemen op 5 juli 2013 en de periode tussen de dag waarop de werknemer afzag van een mondelinge toelichting op zijn zienswijze op 12 september 2013 en de verzending van het ontslagbesluit op 18 oktober 2013 wordt als te lang bezien om te kunnen spreken van onverwijld handelen van de werkgever.[[116]](#footnote-116) Ook in **uitspraak 38**[[117]](#footnote-117)is er geen sprake van onverwijld handelen. In de periode na afronding van het onderzoek tot het moment dat de werknemer op de hoogte is gebracht van het voornemen om hem een strafontslag op te leggen is niet voortvarend gehandeld. De reden hiervan is dat er een periode van ongeveer twee maanden nodig is geweest om het plichtsverzuim vast te stellen en de werknemer te informeren over het plichtsverzuim en de consequenties daarvan. Hier is geen sprake van een dringende reden voor ontslag en daarom ook geen sprake van verwijtbare werkloosheid. Uit **uitspraak 40**[[118]](#footnote-118) blijkt dat de werkgever niet voldoende voortvarend heeft gehandeld, nu de werkgever de aanstelling van de werknemer niet op zo kort mogelijke termijn heeft beëindigd. De verweten gedraging van de werknemer betrof fraude met entreebewijzen en het wegnemen van geld uit de kassa. Hier is de werknemer op 16 juni 2010 mee geconfronteerd door de bedrijfsrecherche en naar aanleiding hiervan hebben gesprekken plaatsgevonden op 17 en 18 juni 2010. Op 24 juni 2010 is het ontslagbesluit genomen. Volgens de rechter kan tot hier gesproken worden van voortvarend handelen. Het ontslag is pas ingegaan per 1 september 2010. Kennelijk was er geen noodzaak voor de werkgever om het dienstverband onmiddellijk te beëindigen. Derhalve is er geen arbeidsrechtelijke dringende reden die het ontslag rechtvaardigen. En is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid.

**§3.2.2 Objectieve en subjectieve dringende redenen wel aanwezig**

In deze paragaaf worden de rechtelijke uitspraken besproken, waarin de objectieve en subjectieve dringende reden wel aanwezig zijn geacht. In de onderstaande uitspraken zal worden uitgelegd van welke objectieve dringende redenen er sprake is. Tevens is steeds voldaan aan de subjectieve dringende reden, zodat de toetsing hiervan niet meer nodig is. Het gevolg is dat er sprake is van de objectieve én subjectieve dringende redenen voor ontslag. Derhalve is er voldoende grond om verwijtbare werkloosheid aan te nemen.

Werknemer is eerder gewaarschuwd

In deze eerste rubriek zal ik de uitspraken analyseren waarin de werknemers al eens eerder een waarschuwing gehad hebben van de werkgever. Dit kan ook in de vorm van een voorwaardelijke strafoplegging zijn geweest.  
Bovenstaande deed zich voor in de **uitspraken 1, 10, 11, 13, 17 en 20 tot en met 23.** In **uitspraak 1**[[119]](#footnote-119) is de werknemer gewaarschuwd door de werkgever, dat ontslag zou volgen indien hij na zou (blijven) laten zijn nevenwerkzaamheden binnen de overgangstermijn te beëindigen. Nu dit niet gebeurd is, kan gezegd worden dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag en derhalve van verwijtbare werkloosheid. Uit **uitspraak 10**[[120]](#footnote-120) valt af te leiden dat de werkgever meermaals door middel van ordemaatregelen, alsmede verschillende tenlasteleggingen van plichtsverzuim, duidelijk gemaakt heeft dat werkneemster haar gedrag en functioneren op de werkvloer diende aan te passen. Desondanks verbeterde werknemer het gedrag niet. Dit gedrag levert naar het oordeel van de rechtbank een objectieve dringende reden voor ontslag op. De werknemer is dus verwijtbaar werkloos. In **uitspraak 11**[[121]](#footnote-121) is de werknemer per brief gewaarschuwd. In de brief heeft de werkgever laten weten dat er sprake is van een laatste waarschuwing en dat, indien de werknemer per bepaalde datum niet zou verschijnen, de kantonrechter zou worden verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In **uitspraak 13**[[122]](#footnote-122)heeft de rechter de objectieve en subjectieve dringende redenen aanwezig geacht, omdat de werknemer na voorwaardelijk strafontslag tijdens de proeftijd zich opnieuw schuldig heeft gemaakt aan ernstig plichtsverzuim. Hier ging het om het onjuist registreren van diensturen. Ook in **uitspraak 17**[[123]](#footnote-123) is de werknemer erop gewezen dat als hij zich opnieuw schuldig zou maken aan soortgelijk plichtsverzuim (in cassu het lekken van vertrouwelijke stukken) of enig ander ernstig plichtsverzuim, het opleggen van een strafontslag “in beginsel aangenomen zal zijn”. Toen de werknemer daarna dat gedrag herhaalde achtte de rechter daarmee verwijtbare werkloosheid aangenomen. Hetzelfde geldt voor **uitspraak 20**[[124]](#footnote-124)waarin de werknemer binnen een jaar na waarschuwing in oude fouten verviel. **Uitspraak 21**[[125]](#footnote-125)betreft ook een waarschuwing en daarbij is meegedeeld dat tot opleggen van een disciplinaire maatregel wordt overgegaan als hij zich binnen twee jaar opnieuw aan dergelijk of ander verwijtwaar gedrag schuldig zou maken. De waarschuwing werd gegeven wegens het tijdens diensttijd voor privédoeleinden contact zoeken met een bezoeker van de rechtbank, die als verdachte diende te verschijnen in een strafzaak. De disciplinaire maatregel is opgelegd omdat de werknemer de integriteitsregels heeft geschonden door uren te laten boeken terwijl hij de dienst niet uitgevoerd heeft. De dringende redenen voor ontslag zijn aangetoond en de werkloosheid is verwijtbaar. In **uitspraak 22**[[126]](#footnote-126)werd door de kantonrechter geoordeeld dat de werknemer het vertrouwen van de werkgeefster opnieuw ernstig heeft beschaamd door stelselmatig onware informatie te verstrekken. Om deze reden is de arbeidsovereenkomst ontbonden en is voldaan aan de voorwaarde voor ontslag. In **uitspraak 23**[[127]](#footnote-127) is de werknemer na een schriftelijke officiële waarschuwing niet verschenen op het werk om zijn werkzaamheden te hervatten en een gesprek aan te gaan met de vestigingsmanager. Niet is gebleken dat de werknemer zo ziek was dat hij niet in staat was om gevolg te geven aan de sommatie van de werkgeefster om te verschijnen voor een gesprek. Dit gedrag is terecht aangemerkt als een dringende reden voor ontslag. Derhalve is er sprake van verwijtbare werkloosheid.

Code/Regels/Richtlijnen  
In deze rubriek worden uitspraken besproken waarin de werknemer de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden, zich niet gehouden heeft aan de codes, regels of richtlijnen die de werkgever hanteert of wanneer de handelwijze niet passend geacht wordt voor een leidinggevende; in het laatste geval gaat het om een werknemer met een voorbeeldfunctie.

In **uitspraken 3, 5, 7, 8, 14, 15** is bovenstaande het geval.Uit **uitspraak 3**[[128]](#footnote-128)en **uitspraak 9[[129]](#footnote-129)** vloeit voort dat de werknemer niet gehandeld heeft zoals van een leidinggevende verwacht mag worden. De rechtbank is in beide zaken van oordeel dat een dergelijke handelswijze niet past bij een leidinggevende (temeer daar er codes werden overtreden). Er is sprake van een dringende reden voor ontslag en dat leidt dus tot verwijtbare werkloosheid. Datzelfde was aan de orde in **uitspraak 5**[[130]](#footnote-130) waarbij de werknemer de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiden grovelijk heeft veronachtzaamd door cijfers van leerlingen te fingeren en cijfers in het leerlingensysteem in te voeren die niet met de werkelijke cijfers overeenkwamen. De rechtbank is van oordeel dat het handelen van de werknemer gekwalificeerd dient te worden als uiterst onzorgvuldig en voor de werkgever (een onderwijsorganisatie) onaanvaardbaar. In **uitspraak 7**[[131]](#footnote-131) volgt dat de werknemer zich niet gehouden heeft aan de gedragscode van de werkgever waarin regels over integriteit zijn opgenomen. Het niet-functionele raadplegen van een databank (in casu het SUWI-net) levert voor de werkgever een objectieve dringende reden voor ontslag op. De werknemer is verwijtbaar werkloos geworden. Ook in **uitspraak 8**[[132]](#footnote-132) is er sprake van een dringende reden voor ontslag. De werknemer had in deze uitspraak actieve bemoeienis gehad met fiscaal onbekend geld van een cliënt zonder dat de werkgever hiervan op de hoogte was. Uit dit gedrag blijkt dat de werknemer zich niet gehouden heeft aan diverse richtlijnen en procedures bij zijn werkgever en had hij als leidinggevende van een bank een voorbeeldfunctie als het gaat om integriteit. In **uitspraak 14**[[133]](#footnote-133)heeft de werknemer in functie van een militair zich niet gehouden aan ‘de Aanwijzing’ door drugs te gebruiken in de kazerne. Het Ministerie van Defensie voert een strikt drugsbeleid. Gebruik van drugs leidt tot ontslag wegens wangedrag. Werknemer was bekend met dit beleid en daarom was er sprake van een dringende reden voor ontslag. De laatste uitspraak van deze groep is **uitspraak 15**[[134]](#footnote-134). Het betreft een werknemer die op staande voet is ontslagen i.v.m. diefstal van een damestas. De werknemer was werkzaam als schoonmaker. Na afloop van het werk bij een project heeft de werknemer uit de parkeergarage zonder toestemming een tas weggenomen en vervolgens onder zich gehouden zonder hiervan melding te doen aan de werkgever. Deze gedraging is in strijd met de richtlijnen van de werkgever en levert een objectieve dringende reden voor ontslag op en is derhalve verwijtbaar werkloos geworden.

Verweten gedraging is vast komen te staan

In deze rubriek kunnen de **uitspraken 4, 6, 12, 18, 19 en 24** worden gecategoriseerd. Uit de uitspraken **4**[[135]](#footnote-135)**, 18[[136]](#footnote-136) en 19[[137]](#footnote-137)** komt naar voren dat de verweten gedraging voldoende vast is komen te staan. In de uitspraken **6, 12 en 24** blijkt dat het UWV weliswaar onzorgvuldig onderzoek heeft verricht, maar dat In beroep respectievelijk hoger beroep verweten gedragingen alsnog kwamen vast te staan, hetgeen ertoe leidde dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Zo, is in **uitspraak 6**[[138]](#footnote-138) In beroep is naar voren gekomen dat de werknemer een (eerder betwist) sms-bericht naar de werkgever heeft verzonden, waarin stond dat de werknemer afzag van een gesprek en akkoord ging met beëindiging van het dienstverband. Nu de verweten gedraging vast is komen te staan is er sprake van een dringende reden, ook al is eerder geoordeeld dat het UWV eerder beter onderzoek had mogen doen. Ook in **uitspraak 12**[[139]](#footnote-139) heeft het UWV heeft geen eigen onderzoek ingesteld naar de feiten die tot de werkloosheid hebben geleid, maar is in rechte een verweten gedraging komen vast te staan en dat leidde dan weer tot de conclusie dat er sprake van een dringende reden voor ontslag. In **uitspraak 24**[[140]](#footnote-140) heeft het UWV onvoldoende eigen onderzoek verricht. Het UWV mocht in deze zaak niet enkel afgaan op het ontslagbesluit omdat de werknemer dit besluit betwistte en voornamelijk de kwalificatie van het plichtsverzuim. Het UWV had de aan het ontslagbesluit ten grondslag liggende stukken van Bureau Integriteit en de verklaringen van de ex-collega’s van de werknemer op moeten vragen bij het Stadsdeel, zodat mede op basis van deze stukken het oordeel tot stand had kunnen komen. Het bestreden besluit is om deze reden niet zorgvuldig voorbereid en de aan het bestreden besluit ten grondslag gelegde motivering is onvoldoende. De rechtbank heeft geoordeeld dat de weigering van de WW-uitkering in stand blijft nu het ontslagbesluit onherroepelijk geworden is en daarmee de redenen die aan het strafontslag ten grondslag liggen vast staan.

Voldoende voortvarend  
In **uitspraak 2**[[141]](#footnote-141) ging het om de situatie waarin weliswaar ruim twee jaar heeft gelegen tussen het tijdstip dat de werkgever voor het eerst op de hoogte geraakte van de verweten gedragingen en de aanvang van het traject dat heeft geleid tot het onvoorwaardelijk strafontslag, maar dat komt omdat werkgever eerst door de publicaties in de media inzicht heeft gekregen van de ernst en omvang van de verweten gedragingen. Hierop heeft werkgever de volgende dag actie op ondernomen. Dit betekent dat de werkgever voldoende voortvarend heeft gehandeld en strafontslag rechtsgeldig gegeven is.

Van persoonlijke omstandigheden geen sprake:   
In **uitspraak 16**[[142]](#footnote-142) was de werknemer werkzaam als politiemedewerker. De gedraging die hem werd verweten is voldoende bewezen. De door de werknemer aangevoerde en bewezen persoonlijke omstandigheden, wogen naar het oordeel van de rechter niet op tegen diens positie. Het ontslag is dan ook gegeven wegens een dringende reden, met als gevolg dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

**§3.3 Tussenconclusies**

In deze paragraaf worden de twee deelvragen uit het praktijkonderzoek beantwoord. In paragraaf

3.2. zijn de resultaten aan de hand van het jurisprudentieonderzoek duidelijk geworden. Op basis van

acht topics is telkens getoetst of er een dringende reden aanwezig met als gevolg dat er al dan niet

sprake is van verwijtbare werkloosheid.

Deelvraag 4: *Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve*

*dringendheid wel aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake is van*

*verwijtbare werkloosheid?*

Uit paragraaf 3.2.2 blijkt dat de rechtspraak een eerder gegeven waarschuwing zwaar meetelt voor

de beoordeling of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is geworden. Bij deze beoordeling

is het van belang om te weten of de werknemer als eens gewaarschuwd is en hem duidelijk was dat

zijn gedrag door de werkgever niet geaccepteerd wordt, zodat hij wist dat een vergelijkbare

gedraging in de toekomst nadelige gevolgen voor hem kon hebben. Het is overigens niet altijd zo,

dat er een vergelijkbare ontoelaatbare gedraging moet zijn geweest, voordat er overgegaan wordt op

een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Een andere niet toelaatbare gedraging is ook

voldoende voor een ontslag op staande voet c.q. disciplinair strafontslag.

Vervolgens blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat het handelen in strijd met de interne code/regels/richtlijnen veelvuldig ten grondslag wordt gelegd aan een terecht ontslag op staande voet c.q. strafontslag. Daarbij is het van belang dat de werknemer op de hoogte was van deze interne regels. Bij een werknemer die een voorbeeldfunctie als een leidinggevende vervult wordt ontoelaatbaar gedrag strenger beoordeeld dan zijn ondergeschikten. Uit de rechtspraak blijkt dat er hogere eisen gesteld worden aan het normbesef en de integriteit van werknemers die een voorbeeldfunctie vervullen. Het volgende punt is dat het UWV onvoldoende onderzoek verricht heeft, haar standpunt onvoldoende gemotiveerd heeft of ten onrechte uitgegaan is van het oordeel van de kantonrechter. In beroep respectievelijk hoger beroep heeft de rechter zelf in de zaak voorzien en bepaald dat haar uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde besluit of oordeelt dat de rechtsgevolgen in stand blijven, zodat de objectieve en subjectieve dringende reden alsnog aanwezig is geacht, waardoor er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In één uitspraak ging het om de vraag of de werkgever voldoende voortvarend gehandeld had en in één uitspraak waren de persoonlijke omstandigheden in het geding. Beide uitspraken hebben geleid tot de conclusie dat er een dringende reden was voor ontslag. In een klein aantal uitspraken waren de objectieve dringende redenen telkens duidelijk en was er sprake van voldoende voortvarend handelen, zodat ook voldaan was aan de eis van subjectiviteit. Het gevolg was dat er sprake was van verwijtbare werkloosheid.

Deelvraag 5*: Welke omstandigheden maken dat de rechtspraak de objectieve en/of subjectieve*

*dringendheid niet aanwezig acht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er sprake geen*

*van verwijtbare werkloosheid?*

In paragraaf 3.2.1 zijn de uitspraken besproken waarbij er geen dringende reden voor ontslag is aangenomen en derhalve ook geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Allereerst komt naar voren dat het UWV onzorgvuldig onderzoek heeft verricht. In twee zaken is niet duidelijk wat de ernst en de omvang van de verweten gedraging is, omdat het UWV geen nader onderzoek heeft ingesteld. En in de andere zaak is het UWV alleen uitgegaan van de ontslagredenen van de werkgever. Het UWV heeft nagelaten nader onderzoek te doen naar de bezwaren van de werknemer. In deze uitspraken heeft de rechter bepaald dat het UWV een nieuw besluit dient te nemen met inachtneming van zijn aanwijzingen. Het volgende punt waaruit blijkt dat van verwijtbare werkloosheid geen sprake is, is dat de verweten gedragingen ontbreekt of niet duidelijk is. In deze uitspraken is de objectieve dringen reden niet bewezen en derhalve geen sprake van een dringende reden voor ontslag. Het laatste punt dat wordt besproken is dat de werkgever niet voldoende voortvarend gehandeld heeft, zodat de subjectieve dringende reden ontbreekt voor het aannemen van een dringende reden. De subjectieve dringende reden ontbreekt in de meeste uitspraken omdat de werkgever niet onverwijld gehandeld had en niet kon verklaren waarom het nog enige tijd heeft geduurd totdat het dienstverband werd beëindigd. In een andere uitspraak werd de werknemer nog een andere functie aangeboden tot het einde van het dienstverband. Hieruit blijkt dat de werkgever geen noodzaak zag om het dienstverband zo spoedig mogelijk te beëindigen. Er is hier dus geen sprake van subjectieve dringende reden voor ontslag. Werknemer is niet verwijtbaar werkloos geworden.

Hoofdstuk 4 Conclusie

Nu de deelvragen uit het theoretisch-juridische kader als de deelvragen uit het praktijkgericht onderzoek beantwoord zijn kan antwoord gegeven worden op de centrale vraag van dit afstudeeronderzoek. De centrale vraagt luidt: ‘*’Welk advies kan het UWV afdeling WW worden gegeven ter zake de vraag wanneer een ontslag op staande voet al dan niet leidt tot verwijtbare werkloosheid, een en ander in het kader van het besluitvormingsproces van de afdeling WW op grond van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek?’’*

Uitgangspunt is dat een werknemer geen recht heeft op een WW-uitkering indien een gegeven ontslag op staande voet ook daadwerkelijk terecht is gegeven. In deze afstudeeropdracht is duidelijk geworden dat een ontslag op staande voet rechtsgeldig is als voldaan is aan de formele voorwaarden uit artikel 7:677 jo 7:678 BW; er moet sprake zijn van een dringende reden, de arbeidsovereenkomst dient onverwijld te zijn opgezegd en het ontslag dient onverwijld te worden medegedeeld aan de werknemer. Onder een dringende reden voor de werkgever worden beschouwd: daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren ex artikel 7:678 lid 1 BW. De dringende redenen staat in een niet-limitatieve lijst opgesomd in artikel 6:678 lid 2 BW. Daarnaast wordt de term ‘dringende reden’ in de literatuur en jurisprudentie verder uitgesplitst, in de zogenaamde ‘objectieve en subjectieve redenen’.

Onder de objectieve dringende redenen wordt verstaan, dat voor ieder redelijk en weldenkend mens duidelijk zal zijn, dat de gedraging van de werknemer zo ernstig is dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voorzet. De subjectieve dringende reden houdt in, dat de gedraging van de werknemer zo ernstig voor deze werkgever is, dat de werkgever een noodzaak ziet om de arbeidsovereenkomst (gelet op de specifieke context van deze zaak) met onmiddellijke ingang te beëindigen. Bij de beoordeling of er sprake is van een dringende reden moeten ook de persoonlijke omstandigheden meegewogen worden.

De werkgever kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst doen bij de kantonrechter op grond van een dringende reden. Het UWV is, volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, gehouden zich een eigen oordeel te vormen over de vraag of de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. Hierbij moet in het ogenschouw worden genomen dat het UWV een eigen onderzoeksplicht heeft. Bij de beantwoording van de vraag of de werkloosheid van de werknemer verwijtbaar is te achten mag het UWV (bij de WW-aanvraag) uitgaan van de door de kantonrechter (in de privaatrechtelijke, ontslag op staande voet, zaak) vastgestelde feiten, tenzij de werknemer alsnog kan aantonen dat die feiten niet juist zijn, of indien de kantonrechter op basis van de overlegde stukken niet tot zijn oordeel heeft kunnen komen. Het UWV kan, bij de toetsing of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is, de door de kantonrechter vastgestelde feiten alleen overnemen en een eigen onderzoek achterwege laten, indien alle in het kader van die toetsing benodigde feiten uit de in de procedure bij de kantonrechter gewisselde stukken voldoende blijken.[[143]](#footnote-143)

Er is dus in beginsel sprake van verwijtbare werkloosheid wanneer de werknemer is ontslagen op grond van gedragingen die in arbeidsrechtelijke zin een dringende reden opleveren voor ontslag door de werkgever. Dit ontslag dient materieel getoetst te worden door UWV. Als voldaan wordt aan de drie criteria die de Hoge Raad heeft ontwikkeld (de objectieve dringendheid, de subjectieve dringendheid en de overige omstandigheden) en daarnaast de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt is er sprake van verwijtbare werkloosheid.

Uit de onderzochte uitspraken uit de jurisprudentie blijkt welke omstandigheden maken dat de objectieve en subjectieve dringende redenen al dan niet aanwezig worden geacht bij een ontslag op staande voet, met als gevolg dat er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid. Ik zal eerst bespreken welke feiten en omstandigheden maken dat er wel sprake is van de objectieve en subjectieve dringende reden met als gevolg dat de werkloosheid de werknemer te verwijten is.

Zo is gebleken dat de rechtspraak een eerder gegeven waarschuwing zwaar meetelt voor de beoordeling of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is geworden. Bij deze beoordeling is het van belang om te weten of de werknemer als eens gewaarschuwd is en hem duidelijk was dat zijn gedag door de werkgever niet geaccepteerd wordt, zodat hij weet dat een vergelijkbare gedraging in de toekomst nadelige gevolgen voor hem kunnen hebben. Het is overigens niet altijd zo, dat er een vergelijkbare ontoelaatbare gedraging moet zijn geweest, voordat er overgegaan wordt op een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Een andere niet toelaatbare gedraging is ook voldoende voor een ontslag op staande voet c.q. disciplinair strafontslag. Bij een werknemer die handelt in strijd met de interne code/regels/richtlijnen is het van belang dat de werknemer op de hoogte was van deze interne regels. Bij een werknemer die een voorbeeldfunctie als een leidinggevende vervult wordt ontoelaatbaar gedrag strenger beoordeeld dan zijn ondergeschikten. Uit de rechtspraak blijkt dat er hogere eisen gesteld wordt aan het normbesef en de integriteit van werknemers die een voorbeeldfunctie vervullen. Daarnaast is naar voren gekomen dat de verweten gedraging voldoende vast is komen te staan. In een aantal uitspraken blijkt dat het UWV onzorgvuldig onderzoek heeft verricht. In beroep respectievelijk hoger beroep heeft de rechter bepaald dat hij zelf in de zaak voorziet en heeft geconcludeerd dat de verweten gedraging alsnog vast is komen te staan, zodat dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

In één uitspraak ging het om de vraag of de werkgever voldoende voortvarend gehandeld had en in één uitspraak waren de persoonlijke omstandigheden in het geding. Beide uitspraken hebben geleid tot een dringende reden voor ontslag.

Nu zal aan de orde komen welke feiten en omstandigheden maken dat er geen sprake is van de objectieve en subjectieve dringende reden met als gevolg dat de werkloosheid de werknemer niet is te verwijten.

Allereerst komt naar voren dat als het UWV onzorgvuldig onderzoek heeft verricht, zoals het verzuimen om nader onderzoek in te stellen of er ontbreekt een deugdelijke motivering, dat er onvoldoende grond bestaat om de dringende redenen vast te stellen en dus geen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid. In deze uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat er een nieuw besluit genomen moet worden met inachtneming van zijn aanwijzingen. Een ander punt waaruit blijkt dat van verwijtbare werkloosheid geen sprake is, is dat de verweten gedraging ontbreekt of niet duidelijk is. In deze uitspraken is de objectieve dringen reden niet bewezen.

Het laatste punt dat wordt besproken is dat de werkgever niet voldoende voortvarend gehandeld heeft voor het aannemen van een dringende reden. De subjectieve dringende reden ontbreekt in de meeste uitspraken omdat de werkgever niet onverwijld gehandeld had en niet kon verklaren waarom het nog enige tijd heeft geduurd totdat het dienstverband werd beëindigd. In een andere uitspraak werd de werknemer nog een andere functie aangeboden tot het einde van het dienstverband. Hieruit blijkt dat de werkgever geen noodzaak zag om het dienstverband zo spoedig mogelijk te beëindigen. Er is hier dus geen sprake van subjectieve dringende reden voor ontslag. Werknemer is niet verwijtbaar werkloos geworden.

‘

Hoofdstuk 5 Aanbevelingen

In het laatste hoofdstuk worden op basis van de bevindingen van het afstudeeronderzoek praktisch bruikbare aanbevelingen gegeven aan de medewerkers van het UWV afdeling WW. Het doel is de afdeling WW te adviseren bij het beoordelen van WW-aanvragen of er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid in het licht van het onderzoeksplicht die op het UWV rust. Van belang is om te weten dat niet elk ontslag op staande voet leidt tot verwijtbare werkloosheid.

Bij de beoordeling of er al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid is het volgende steeds de grondslag.

Artikel 24 lid 2 sub a:  
Een werknemer is verwijtbaar werkloos geworden indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt. Voordat er sprake is van een dringende reden moet getoetst worden of er ook sprake is van de objectieve en subjectieve dringend redenen en of de persoonlijke omstandigheden een rol hebben gespeeld.

Op basis van (gerubriceerde) feiten en omstandigheden heb ik in de voorgaande hoofdstukken geconcludeerd wanneer er (volgens de rechtspraak) al dan niet sprake is van verwijtbare werkloosheid. Op grond van de bevindingen uit die ‘rubrieken’ kom ik dan ook (met terug verwijzing naar de paragrafen waar ik die aanbeveling aan ontleen) tot de volgende aanbevelingen voor de medewerkers van de afdeling WW:

* Ga na of de werknemer in kwestie al eens gewaarschuwd is op zijn gedrag en of het hem al langer duidelijk was dat zijn gedrag niet door de werkgever geaccepteerd wordt. Indien de werknemer eerder een waarschuwing gehad heeft van de werkgever wordt eerder verwijtbare werkloosheid aangenomen; (zie paragraaf 3.2.2)
* Ga na of de werknemer een code/regels/richtlijn heeft geschonden; zo ja, ga dan na of hij op de hoogte was van deze interne regels en/of dat dat hem redelijkerwijs duidelijk had moeten zijn; indien er sprake is van overtreding van een aan de werknemer bekende code dan wordt er eerder aangenomen dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid; (zie paragraaf 3.2.2)
* Ga na of er een concrete gedraging kan worden aangewezen die de werknemer is te verwijten en die zo ernstig is dat van de werkgever niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren; (zie paragraaf 3.2.1)
* Ga na of er voldoende voortvarend is gehandeld door de werkgever en of uit het dossier blijkt waaraan de werkgever de tijd besteed heeft voordat hij uiteindelijk de werknemer heeft ontslagen; indien er niet voldoende voortvarend wordt gehandeld dan neemt de Centrale Raad van Beroep eerder aan dat er geen sprake was van een subjectief dringende reden en dan ligt het eerder voor de hand om geen verwijtbare werkloosheid aan te nemen. (zie paragraaf 3.2.1)
* Ga na of het dienstverband is ontbonden door de kantonrechter (op grond van een reden die verband houdt met een ‘dringende reden’); ook al is dat het geval dan nog is het UWV verplicht zelfstandig onderzoek te doen naar feiten en omstandigheden van de werknemer. Het oordeel van de kantonrechter kan niet zomaar overgenomen worden. Onder bepaalde voorwaarden kan dat wel. (zie paragraaf 3.2.2)
* Motiveer een eventueel besluit ter zake een verwijtbare werkloosheid goed. Bij de beoordeling of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos geworden is, is dat van groot belang, zodat in een later stadium niet gezegd kan worden dat het UWV onzorgvuldig onderzoek verricht heeft. (zie paragraaf 3.2.1)
* De persoonlijke omstandigheden en de gevolgen die het ontslag met zich meebrengt voor de werknemer kunnen slechts een rol spelen wanneer twijfel bestaat aan de dringende reden. Uit de rechtspraak blijkt dat de ernst van de gevolgen die het ontslag met zich mee brengt afhankelijk is van de ernst van de gedraging. (zie paragraaf 3.2.2)

Literatuurlijst

**Literatuur**

**Beltzer**

R.M. Beltzer, E.J.A. Franssen, N. Jansen, M.C.A. te Poel, K. Wiersma, *Handboek Wet werk en*

*zekerheid,* Den Haag: Sdu Uitgevers 2015

**Boetzelaer-Gulyas**

I.A.M Boetzelaer-Gulyas, *Socialezekerheidsrecht 2016*, Deventer: Wolters Kluwer 2016

**Bouwens**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*,

Deventer: Wolter Kluwer 2015

**Houweling**

A.R. Houweling, G.W. van der Voet, J.H. Even & E. van Vliet, Loonstra & Zondag, *Arbeidsrechtelijke*

*themata*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2015

**Houweling**

A.R. Houweling, M.C. van Koppen, P. Kruit, *Ontslagrecht,* Den Haag: Boom Juridisch 2016

**Klosse**

S. Klosse, G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Den Haag: Boom Juridisch 2015

**Lanting**

L. Lanting, D.Christe, N. Hummels, L. Sprengers, *Inleiding Nederlands ambtenarenrecht*,

Den Haag: Boom Juridisch 2014 (Online boek)

**Stuiver**

H.P.S. Stuiver, *De ambtenaar*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2012

**Stuiver**

H.S.P Stuiver, *De ontslagmythe van het ambtenarenrecht*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2012

**Sagel**   
S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet*, Deventer: Wolters Kluwer 2013

**Kamerstukken**

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p.43

Kamerstukken II 2013/14, 33 818. nr. 4, p. 54

*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p.49

**Internetbronnen**

Ontslag-als-ambtenaar, *Strafontslag/Disciplinair ontslag,* 4 september 2016,  
<http://www.ontslag-als-ambtenaar.nl/disciplinair-ontslag-ambtenarenrecht.html>

R.M. Kerkhof, *Ontslag op staande voet: Wanneer is het dringend*? 2 september 2016,   
<http://www.pdcu.nl/ontslagopstaandevoet.html>

Matonadvocaten, *Ontslag op staande voet*, 2 september 2016,

<http://www.matonadvocaten.nl/pagina/werkgevers/3_ontslag_op_staande_voet>

Judex, *Wanneer pleeg ik als ambtenaar plichtsverzuim?* 10 september 2016

<http://www.judex.nl/rechtsgebied/werk_%26_ontslag/ordemaatregelen-%26-plichtsverzuim/artikelen/534/wanneer-pleeg-ik-als-ambtenaar-plichtsverzuim_.htm>

Advocaten Goossens, *Bestuursrecht,* 2 oktober 2016

<http://www.advocatengoossens.nl/inhoud/bestuursrecht.htm>

**Vaste rechtspraak**

Rb. Rotterdam 19 april 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:4582

Rb. Amsterdam 3 juni 2003, Prg. 2003/6080

CRvB 3 juni 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2123

CRvB 18 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1840

CRvB 2 september 2010,ECLI:NL:CRVB:2010:BN6055

CrvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2128

CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2390

CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2394

CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387

CRvB 15 februari 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AV2560

CRvB 30 maart 1995, TAR 1995, 146. (m.nt. P.L. de Vos)

CRvB 5 januari 1995, TAR 1995, 69

CRvB 14 mei 1992, TAR 1992, 146

HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888

HR 20 juni 2003, NJ 2003/523

HR 12 oktober 2001, J*AR* 2001/217

HR 27 april 2001, JAR 2001/95,Wennekes Lederwaren

HR 21 januari 2000, JAR 2000/45

HR 15 maart 1991, *NJ* 1991, 417  
HR 20 maart 1987, *NJ*1988, 4

HR 4 november 1983, NJ 1984/187

Hof Den Bosch 1 juli 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1977

1. CRvB, 2 september 2010,ECLI:NL:CRVB:2010:BN6055 [↑](#footnote-ref-1)
2. Art.7:659 lid 1 BW [↑](#footnote-ref-2)
3. HR 20 maart 1987, *NJ*1988, 4 en HR 15 maart 1991, *NJ* 1991, 417 [↑](#footnote-ref-3)
4. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.57 [↑](#footnote-ref-4)
5. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.57 [↑](#footnote-ref-5)
6. HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888 [↑](#footnote-ref-6)
7. HR 12 oktober 2001, J*AR* 2001/217 [↑](#footnote-ref-7)
8. Loonstra & Zondag 2015, p. 13 [↑](#footnote-ref-8)
9. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.58 [↑](#footnote-ref-9)
10. Klosse en Vonk 2015, p.46 en art.7:660 BW [↑](#footnote-ref-10)
11. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.58 [↑](#footnote-ref-11)
12. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.58 [↑](#footnote-ref-12)
13. Bouwens, Houwerzijl\_Roozendaal 2015, p.18 [↑](#footnote-ref-13)
14. Klosse & Vonk 2015, p.46 [↑](#footnote-ref-14)
15. Klosse & Vonk 2015, p.46 [↑](#footnote-ref-15)
16. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.21 [↑](#footnote-ref-16)
17. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.22 [↑](#footnote-ref-17)
18. Klosse & Vonk 2015, p.46 [↑](#footnote-ref-18)
19. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.89 [↑](#footnote-ref-19)
20. [www.ontslag-als-ambtenaar](http://www.ontslag-als-ambtenaar) 2016 [↑](#footnote-ref-20)
21. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.26 [↑](#footnote-ref-21)
22. Stuiver 2012, p. 17 [↑](#footnote-ref-22)
23. CRvB 5 januari 1995, TAR 1995, 69 [↑](#footnote-ref-23)
24. Artikel 1 lid 2 AW [↑](#footnote-ref-24)
25. Stuiver 2012, p. 12 [↑](#footnote-ref-25)
26. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.22 [↑](#footnote-ref-26)
27. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.48 [↑](#footnote-ref-27)
28. Art. 7:669 lid 1 BW [↑](#footnote-ref-28)
29. Art. 7:669 lid 3 BW [↑](#footnote-ref-29)
30. Art.7:671a lid 1 BW [↑](#footnote-ref-30)
31. Art.7:671b lid 1 BW [↑](#footnote-ref-31)
32. Art.7:671 BW [↑](#footnote-ref-32)
33. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p.43 [↑](#footnote-ref-33)
34. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr.3, p.49 [↑](#footnote-ref-34)
35. Houweling 2016, p. 163 [↑](#footnote-ref-35)
36. Art.7:671 lid 1 sub c BW [↑](#footnote-ref-36)
37. Houweling 2016, p. 163 [↑](#footnote-ref-37)
38. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.114 [↑](#footnote-ref-38)
39. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.116 [↑](#footnote-ref-39)
40. Stuiver, 2012, p. 142 [↑](#footnote-ref-40)
41. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.230 [↑](#footnote-ref-41)
42. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.251 [↑](#footnote-ref-42)
43. Houweling 2016, p.163 [↑](#footnote-ref-43)
44. Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2015, p. 163 [↑](#footnote-ref-44)
45. R.M. Kerkhof 2016 [↑](#footnote-ref-45)
46. Matonadvocaten 2016 [↑](#footnote-ref-46)
47. Houweling 2016, p.174 [↑](#footnote-ref-47)
48. HR 4 november 1983, NJ 1984/187 [↑](#footnote-ref-48)
49. HR 27 april 2001, JAR 2001/95,Wennekes Lederwaren [↑](#footnote-ref-49)
50. Houweling 2016, p. 175 [↑](#footnote-ref-50)
51. Sagel 2013, p.163 [↑](#footnote-ref-51)
52. Houweling 2016, p.179 [↑](#footnote-ref-52)
53. Houweling 2016, p.179 [↑](#footnote-ref-53)
54. Houweling 2016, p.180 [↑](#footnote-ref-54)
55. Houweling 2016, p.179 [↑](#footnote-ref-55)
56. R.M. Kerkhof 2016 [↑](#footnote-ref-56)
57. CRvB 3 juni 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2123 [↑](#footnote-ref-57)
58. CRvB 18 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1840 [↑](#footnote-ref-58)
59. CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2390 en CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2394 [↑](#footnote-ref-59)
60. Matonadvocaten 2016 [↑](#footnote-ref-60)
61. CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387 [↑](#footnote-ref-61)
62. CRvB 2 september 2010,ECLI:NL:CRVB:2010:BN6055 [↑](#footnote-ref-62)
63. HR 21 januari 2000, JAR 2000/45 [↑](#footnote-ref-63)
64. Hof Den Bosch 1 juli 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1977 [↑](#footnote-ref-64)
65. Rb. Amsterdam 3 juni 2003, Prg. 2003/6080 [↑](#footnote-ref-65)
66. HR 20 juni 2003, NJ 2003/523 [↑](#footnote-ref-66)
67. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.135 [↑](#footnote-ref-67)
68. H.S.P Stuiver, De ontslagmythe van het ambtenarenrecht, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2012, p. 177 jo. CRvB 30 maart 1995, TAR 1995, 146. (m.nt. P.L. de Vos) [↑](#footnote-ref-68)
69. H.S.P Stuiver, De ontslagmythe van het ambtenarenrecht, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2012, p. 177 jo. CRvB 30 maart 1995, TAR 1995, 146. (m.nt. P.L. de Vos) [↑](#footnote-ref-69)
70. Judex 2016 [↑](#footnote-ref-70)
71. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.135 [↑](#footnote-ref-71)
72. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.135 [↑](#footnote-ref-72)
73. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.136 [↑](#footnote-ref-73)
74. Artikel 81 lid 1 sub 1 ARAR en artikel 8:13 CAR/UWO [↑](#footnote-ref-74)
75. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.98 [↑](#footnote-ref-75)
76. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.136 [↑](#footnote-ref-76)
77. CRvB 14 mei 1992, TAR 1992, 146 [↑](#footnote-ref-77)
78. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.170 [↑](#footnote-ref-78)
79. Klosse & Vonk 2015, p. 131 [↑](#footnote-ref-79)
80. Boetzelaer-Gulyas 2016, p. 235 [↑](#footnote-ref-80)
81. Boetzelaer-Gulyas 2016, p. 238 [↑](#footnote-ref-81)
82. Klosse & Vonk 2015, p. 134 [↑](#footnote-ref-82)
83. Klosse & Vonk 2015, p.135 [↑](#footnote-ref-83)
84. Klosse & Vonk 2015, p.136 [↑](#footnote-ref-84)
85. Klosse & Vonk 2015, p.433 [↑](#footnote-ref-85)
86. Klosse en Vonk 2015, p.142 [↑](#footnote-ref-86)
87. CrvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2128 [↑](#footnote-ref-87)
88. Klosse en Vonk 2015, p. 142 [↑](#footnote-ref-88)
89. Klosse en Vonk 2015, p. 143 [↑](#footnote-ref-89)
90. Artikel 8:1 Awb [↑](#footnote-ref-90)
91. Klosse & Vonk 2015, p.295 [↑](#footnote-ref-91)
92. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.170 [↑](#footnote-ref-92)
93. 8:1 Awb [↑](#footnote-ref-93)
94. Klosse & Vonk 2015, p.297 [↑](#footnote-ref-94)
95. Advocaten Goossens 2016 [↑](#footnote-ref-95)
96. Klosse & Vonk 2015, p.298 [↑](#footnote-ref-96)
97. Klosse & Vonk 2015, p.299 [↑](#footnote-ref-97)
98. Klosse & Vonk 2015, p.299 [↑](#footnote-ref-98)
99. Klosse & Vonk 2015, p.301 [↑](#footnote-ref-99)
100. Christe, Hummels, Sprengers & Lanting, 2014, p.170 [↑](#footnote-ref-100)
101. Rb. Rotterdam 19 april 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:4582 jo CRvB 15 februari 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AV2560 [↑](#footnote-ref-101)
102. Rb. Overijssel 15 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:97 [↑](#footnote-ref-102)
103. Rb. Den-Haag 5 juni 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:8035 [↑](#footnote-ref-103)
104. Rb. Zeeland-West-Brabant, 25 juni 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:5005 [↑](#footnote-ref-104)
105. Rb. Noord-Nederland, 13 februari 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:732 [↑](#footnote-ref-105)
106. CRvB, 3 juni 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1876 [↑](#footnote-ref-106)
107. CRvB, 28 januari 2015,ECLI:NL:CRVB:2015:193 [↑](#footnote-ref-107)
108. CRvB, 18 juni 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2123 [↑](#footnote-ref-108)
109. Rb. Noord-Holland, 3 april 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:2852, [↑](#footnote-ref-109)
110. CRvB, 24 december 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:4388 [↑](#footnote-ref-110)
111. Rb. Den Haag, 1 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:13711, [↑](#footnote-ref-111)
112. Rb. Noord-Holland 27 november 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:11043, [↑](#footnote-ref-112)
113. Rb. Oost-Brabant 10 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6284 [↑](#footnote-ref-113)
114. CRvB, 16 december 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4650 [↑](#footnote-ref-114)
115. CRvB, 28 januari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:249 [↑](#footnote-ref-115)
116. CRvB, 28 januari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:249 onder 5.3 [↑](#footnote-ref-116)
117. CRvB 14 juli 2014,ECLI:NL:CRVB:2014:2355 [↑](#footnote-ref-117)
118. CRvB, 21 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4106 [↑](#footnote-ref-118)
119. Rb. Zeeland- West -Brabant 4 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1300 [↑](#footnote-ref-119)
120. Rb. Rechtbank Amsterdam, 10 maart 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:1334 [↑](#footnote-ref-120)
121. CRvB, 3 juni 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2123 [↑](#footnote-ref-121)
122. CRvB 18 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1840 [↑](#footnote-ref-122)
123. CRvB, 20 januari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:444 [↑](#footnote-ref-123)
124. CRvB, 1 april 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1004 [↑](#footnote-ref-124)
125. CRvB, 27 augustus 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2891 [↑](#footnote-ref-125)
126. CRvB, 18 maart 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:825 [↑](#footnote-ref-126)
127. CRvB, 25 februari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:579 [↑](#footnote-ref-127)
128. Rb. Limburg 15 juli 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:5945 [↑](#footnote-ref-128)
129. Rb. Rotterdam, 30 april 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:3022 [↑](#footnote-ref-129)
130. Rb. Den-Haag 13 november 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:15022 [↑](#footnote-ref-130)
131. Rb. Den Haag, 4 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:1392 [↑](#footnote-ref-131)
132. Rb. Limburg, 31 juli 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:6565 [↑](#footnote-ref-132)
133. CRvB 22 april 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1298 [↑](#footnote-ref-133)
134. CRvB 23 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1032 [↑](#footnote-ref-134)
135. Rb. Noord Holland 24 januari 2013, ECLI:NL:RBNHO:2013:BY9805 [↑](#footnote-ref-135)
136. CRvB, 18 november 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4047 [↑](#footnote-ref-136)
137. CRvB, 8 oktober 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3397 [↑](#footnote-ref-137)
138. Rb. Rotterdam, 27 maart 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:2202 [↑](#footnote-ref-138)
139. CRvB, 2 december 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4352 [↑](#footnote-ref-139)
140. Rb. Amsterdam 19 april 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:4582 [↑](#footnote-ref-140)
141. Rb. Den-Haag 24 juli 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:8703 [↑](#footnote-ref-141)
142. CRvB 24 februari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:609 [↑](#footnote-ref-142)
143. Rb. Rotterdam 19 april 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:4582 jo CRvB 15 februari 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AV2560 [↑](#footnote-ref-143)