

ECLI:NL:RBAMS:2007:BB4609

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	21-09-2007
Datum publicatie	02-10-2007
Zaaknummer	07/560
Rechtsgebieden	Bestuursrecht Socialezekerheidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - meervoudig
Inhoudsindicatie	Nieuwe toets verwijtbare werkloosheid; niet de ontslagroute, maar de ontslagreden is bepalend.
Wetsverwijzingen	Werkloosheidswet Werkloosheidswet 24 Burgerlijk Wetboek Boek 7 Burgerlijk Wetboek Boek 7 678
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl USZ 2007/303 met annotatie van Gerrard Boot

Uitspraak

RECHTBANK AMSTERDAM

Sector Bestuursrecht

Zaaknummer: 07/560 WW

Uitspraak van de meervoudige kamer

in de zaak van:

[eiser],

wonende te Amsterdam,

eiser,

gemachtigde mr. M. Wijnhoud,

tegen

de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

(districtskantoor Amsterdam),

verweerder.

Ontstaan en loop van de zaak

Bij besluit van 20 november 2006 heeft verweerder eiser met ingang van 1 november 2006 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (hierna: WW) geweigerd, omdat hij verwijtbaar werkloos is geworden.

Het hiertegen door eiser gemaakte bezwaar heeft verweerder bij besluit van 22 februari 2007 ongegrond verklaard.

Eiser heeft tegen dit besluit bij brief van 7 maart 2007 beroep ingesteld.

De zaak is op 15 augustus 2007 door de meervoudige kamer ter zitting behandeld. Eiser is vertegenwoordigd door mr. M.J.M. Schreurs, kantoorgenoot van zijn gemachtigde. Verweerder is vertegenwoordigd door gemachtigde mr. M.H.A.M. Smithuysen.

Motivering

1. De rechtbank moet in deze zaak beoordelen of verweerder terecht en op goede gronden heeft besloten de WW-uitkering van eiser met ingang van 1 november 2006 blijvend en geheel te weigeren.

2. Voor de beoordeling is de volgende regelgeving, zoals deze met ingang van 1 oktober 2006 luidt, van belang.

Ingevolge artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, van de WW voorkomt de werknemer dat hij verwijtbaar werkloos wordt.

Ingevolge artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW is de werknemer verwijtbaar werkloos geworden indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: artikel 7:678 van het BW) en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt.

Ingevolge artikel 27, eerste lid, van de WW, voor zover hier van belang, weigert het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de uitkering blijvend geheel, indien de werknemer een verplichting, hem op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel a opgelegd, niet is nagekomen, tenzij het niet nakomen van de verplichting de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten.

Ingevolge artikel 130o, eerste lid, van de WW, voor zover hier van belang, blijven de artikelen 24 en 27 en de daarop berustende bepalingen zoals deze luiden op 30 september 2006 van toepassing met betrekking tot een recht op uitkering waarvan de eerste werkloosheidsdag is gelegen voor of op die dag.

3. Voor de beoordeling zijn de volgende feiten en omstandigheden van belang.

Eiser is op 29 december 1997 als schoonmaker bij [naam]. (hierna: de werkgever) in dienst getreden. Op 13 juli 2006 heeft tussen eiser en zijn collega [naam] in de kantine van de werkgever een incident plaatsgevonden. De werkgever heeft eiser vanwege dit incident geschorst. Bij verzoekschrift van 1 augustus 2006 heeft de werkgever de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met eiser primair wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677, eerste lid, van het BW in samenhang met artikel 7:678, tweede lid, onder e, van het BW en subsidiair wegens een verandering van omstandigheden te ontbinden. Bij beschikking van 5 september 2006 heeft de kantonrechter te Amsterdam de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2006 wegens een verandering van omstandigheden ontbonden zonder toekenning van een vergoeding aan eiser.

4. Verweerder heeft aan het bestreden besluit ten grondslag gelegd dat eiser zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat hij redelijkerwijs had moeten begrijpen dat dit gedrag zijn ontslag tot gevolg zou kunnen hebben. Volgens verweerder staat voldoende vast dat eiser heeft geprobeerd [naam] met een mes te steken, althans dat hij daarmee heeft gedreigd. Dergelijk gedrag geeft de werkgever voldoende aanleiding om het dienstverband te beëindigen. Verweerder meent daarom dat eiser verwijtbaar werkloos is geworden. Dat de kantonrechter de dienstbetrekking wegens een verandering van omstandigheden heeft ontbonden in plaats van wegens een dringende reden, brengt naar de mening van verweerder niet mee dat geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Verweerder stelt een eigen plicht te hebben om te

beoordelen of en in hoeverre gedrag verwijtbaar is.

5. Eiser heeft aangevoerd dat het bestreden besluit op een onjuiste feitelijke grondslag is gebaseerd. Zo heeft eiser niet de bedoeling gehad om [naam] daadwerkelijk te steken. Van verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake. Verder is het bestreden besluit in strijd met de wet dan wel de algemene beginselen van behoorlijk bestuur tot stand gekomen. Met ingang van 1 oktober 2006 is artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW gewijzigd. Nu eiser niet op staande voet is ontslagen en de kantonrechter de dienstbetrekking wegens een verandering van omstandigheden in plaats van wegens een dringende reden heeft ontbonden, is geen sprake van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW. Volgens eiser is hem dan ook ten onrechte een WW-uitkering geweigerd. Ter zitting is door eisers gemachtigde nog naar voren gebracht dat verweerder ook aan onjuiste wettelijke bepalingen heeft getoetst.

6. De rechtbank is het met eiser eens dat het bestreden besluit op een verkeerde wettelijke bepaling is gebaseerd.

Met ingang van 1 oktober 2006 zijn de bepalingen in de WW over – onder andere – verwijtbare werkloosheid gewijzigd. Die wijzigingen zijn geregeld in de Wet wijziging WW-stelsel (Staatsblad 2006, 303). Eén van de veranderingen is dat op grond van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals dit artikel luidt na 1 oktober 2006, de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 van het BW. Tot 1 oktober 2006 stond in deze bepaling dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden indien hij zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen, dat dit gedrag de beëindiging van zijn dienstbetrekking tot gevolg zou kunnen hebben. Uit artikel 130o, eerste lid, van de WW volgt dat artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals dit artikel luidt met ingang van 1 oktober 2006, van toepassing is met betrekking tot een recht op uitkering waarvan de eerste werkloosheidsdag is gelegen op of na 1 oktober 2006. Niet in geschil is dat op eisers aanvraag om een WW-uitkering artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals deze bepaling met ingang van 1 oktober 2006 luidt, van toepassing is.

Blijkens het bestreden besluit stelt verweerder zich op het standpunt dat eiser verwijtbaar werkloos is geworden, omdat eiser zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen, dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat dit gedrag zijn ontslag tot gevolg zou kunnen hebben. Zoals door verweerder ter zitting ook is erkend, heeft verweerder hiermee de vraag of eiser verwijtbaar werkloosheid is geworden ten onrechte beoordeeld aan de hand van de wet zoals deze tot 1 oktober 2006 gold. Verweerder heeft in het bestreden besluit dan ook nagelaten te beoordelen of aan eisers werkloosheid een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het BW ten grondslag ligt. Het bestreden besluit is daarom genomen in strijd met artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals deze bepaling met ingang van 1 oktober 2006 luidt. Alleen al hierom is het beroep gegrond en moet het bestreden besluit worden vernietigd.

De rechtbank zal, om zo mogelijk tot een definitieve oplossing van het geschil te komen, hierna beoordelen of de rechtsgevolgen van het vernietigde besluit met toepassing van artikel 8:72, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) in stand kunnen worden gelaten.

7. De rechtbank zal in dit verband eerst de vraag beantwoorden of eiser moet worden gevolgd in zijn stelling dat geen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid, nu de arbeidsovereenkomst tussen eiser en zijn werkgever wegens een verandering van omstandigheden is ontbonden, en niet wegens een dringende reden.

7.1 Uit de memorie van toelichting bij de Wet wijziging WW-stelsel blijkt dat de regering er in het oorspronkelijke wetsvoorstel van uit is gegaan dat ook sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid als de dienstbetrekking anders dan door middel van een ontslag op staande voet of een ontbinding wegens een dringende reden is beëindigd (Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 3, blz. 26). Daarbij heeft de regering een eerder advies van de Sociaal-Economische Raad (hierna: SER), waarin is geadviseerd alleen dan verwijtbare werkloosheid aan te nemen als de werknemer wegens een dringende reden op staande

voet is ontslagen, dan wel zijn arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden is ontbonden, niet gevolgd. Blijkens de memorie bij het oorspronkelijke wetsvoorstel staat dus niet de formele ontslagroute, maar de aan het ontslag ten grondslag liggende reden voorop en blijft die reden bepalend bij de verwijtbaarheidstoets.

Uit de wetsgeschiedenis komt verder naar voren dat een amendement is ingediend, dat tot doel had het wetsvoorstel zo te wijzigen dat de werknemer alleen dan verwijtbaar werkloos is geworden, als de werkloosheid het gevolg is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van dringende redenen in de zin van artikel 7:678 van het BW (Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 12). Uit de behandeling van het wetsvoorstel en het amendement in de Tweede Kamer blijkt dat de regering het amendement niet acceptabel vond, omdat het tot gevolg had dat geen sanctie kan worden opgelegd als een werkgever een werknemer ontslaat via een andere route dan in het amendement is weergegeven (Handelingen II, 2005-2006, 30 370, nr. 44, blz. 44-2925). Volgens de regering moest een sanctie kunnen worden opgelegd, ook als er wel een dringende reden is voor ontslag maar de werkgever niet de rechtsvorm van ontslag op staande voet kiest. Dit standpunt van de regering is ook neergelegd in de vierde nota van wijziging (Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 20). Daarbij is de tekst van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW vastgelegd zoals deze sinds 1 oktober 2006 luidt. De regering heeft in de toelichting op de nota aangegeven dat de wettekst is aangescherpt, zodat de verwijtbaarheidstoets alleen ziet op gedragingen in de zin van artikel 7:678 van het BW. De bedoeling van het amendement om de verwijtbaarheidstoets te beperken tot situaties waarin de werkloosheid het gevolg is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden, is uitdrukkelijk niet gevolgd.

7.2 Naar het oordeel van de rechtbank volgt uit de hiervoor weergegeven wetsgeschiedenis dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om niet de ontslagroute, maar de ontslagredenen bepalend te achten voor de beoordeling van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW. Dat is ook tot uitdrukking gebracht in de wettekst. De omstandigheid dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet of een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden, betekent dus niet dat er geen sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: Uvw) kan daarom onderzoek doen naar de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag heeft gelegen, ook als een ontslag of ontbinding niet is gegeven vanwege of berust op een dringende reden. Voor deze zaak, waarin de arbeidsovereenkomst wegens een verandering van omstandigheden en niet wegens een dringende reden is ontbonden, betekent dit dat het verweerder toch vrij stond te onderzoeken of aan eisers werkloosheid een dringende reden ten grondslag heeft gelegen.

7.3. Uit eerdergenoemde behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer en de toelichting bij de vierde nota van wijziging blijkt ook nog dat de regering voor ogen heeft gestaan dat het Uvw alleen dan over zal gaan tot een onderzoek naar verwijtbare werkloosheid, in die situaties waarin er voldoende sterke aanwijzingen zijn voor een dringende reden dan wel daarvan een redelijk vermoeden bestaat. De rechtbank stelt echter vast dat deze invulling door de regering van de onderzoekstaak van het Uvw niet tot uitdrukking komt in de wettekst of nadere regelgeving. Wat moet worden verstaan onder 'sterke aanwijzingen' is ook niet nader bepaald. Wat wel geldt, is dat het nieuwe artikel 24 van de WW, net als de oude bepaling, het Uvw verplicht om een maatregel op te leggen in geval van verwijtbare werkloosheid. Vanwege die verplichting en ook vanwege de vergaande gevolgen die een maatregel kan hebben, moet het Uvw een zorgvuldig onderzoek doen naar de relevante feiten en omstandigheden. Dat volgt ook uit artikel 3:2 van de Awb, waarin is voorgeschreven dat het Uvw bij de voorbereiding van een besluit de nodige kennis moet vergaren over de relevante feiten. De rechtbank ziet dan ook geen reden om te oordelen dat het Uvw alleen dan een onderzoek mag doen naar verwijtbare werkloosheid, als daarvoor voldoende sterke aanwijzingen bestaan. Indien de wetgever de onderzoekstaak en -plicht van het Uvw wil beperken, is daarvoor een wettelijke basis nodig. Zo'n wettelijke basis is er niet.

In zijn 'Beleidsregels toepassing artikel 24 en 27 WW 2006' (Staatscourant 2006, 190) heeft het Uvw neergelegd dat bij elk einde van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever alleen wordt

onderzocht of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever aanwezig was om de werknemer te ontslaan. Zoals uit het voorgaande blijkt, is dit beleid naar het oordeel van de rechtbank geen onjuiste uitleg van de wet.

8. Vervolgens komt de rechtbank toe aan de beoordeling van eisers stelling dat verweerder het oordeel van de kantonrechter had moeten volgen, te weten dat in dit geval geen sprake is van een dringende reden.

8.1 In rechtspraak over artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals deze bepaling vóór 1 oktober 2006 luidde, heeft de Centrale Raad van Beroep zich uitgelaten over de vraag wat de betekenis is van een beschikking of een vonnis van de kantonrechter bij de beoordeling van verwijtbare werkloosheid. Uit deze rechtspraak blijkt dat het Uvw alleen dan bij de toetsing van het al dan niet verwijtbare karakter van de werkloosheid de door de kantonrechter vastgestelde feiten kan overnemen en een eigen onderzoek achterwege kan laten, als alle in het kader van die toetsing benodigde feiten uit de in de procedure bij de kantonrechter gewisselde stukken voldoende blijken (zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 24 mei 2006, gepubliceerd op www.rechtspraak.nl, onder LJ-Nummer AX8866). Daarnaast mag het Uvw niet zonder meer uitgaan van de door de kantonrechter vastgestelde feiten, als betrokkene 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 (zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 8 december 2004, gepubliceerd op www.rechtspraak.nl, onder LJ-Nummer AR7044).

8.2 Naar het oordeel van de rechtbank kan deze rechtspraak ook toepassing vinden bij de beoordeling van verwijtbare werkloosheid op grond van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, zoals deze bepaling met ingang van 1 oktober 2006 luidt. De wijziging in de verwijtbaarheidstoets brengt immers niet mee dat geen onderzoek meer kan worden gedaan naar de ontslagredenen en naar de relevante feiten, zoals hiervoor al is overwogen. Die wijziging rechtvaardigt dan ook geen andere benadering van de betekenis die moet worden toegekend aan een beschikking of een vonnis van de kantonrechter.

8.3 Vast staat dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen eiser en de werkgever wegens een verandering van omstandigheden en niet wegens een dringende reden – zoals primair verzocht – heeft ontbonden. De kantonrechter heeft hiertoe in de beschikking van 5 september 2006 alleen overwogen dat “de op zich vast staande feiten maken dat de werkgever met recht kan menen dat sprake is van een zodanige verandering van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve per 1 oktober 2006 behoort te eindigen”. De rechtbank overweegt dat uit deze beschikking niet blijkt welke feiten de kantonrechter heeft vastgesteld. Verder geeft de beschikking geen blijk van een gemotiveerd oordeel over het bestaan van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het BW. Gelet op de hiervoor genoemde rechtspraak over de betekenis van een beschikking of een vonnis van de kantonrechter, hoefde verweerder naar het oordeel van de rechtbank daarom niet de door de kantonrechter vastgestelde feiten over te nemen. Verweerder mocht dan ook een eigen onderzoek doen naar het bestaan van een dringende reden.

9. Vervolgens moet de stelling van eiser ter zitting worden beoordeeld dat verweerder heeft nagelaten alle relevante omstandigheden te betrekken bij de vraag of sprake is van een dringende reden.

9.1 De rechtbank is van oordeel dat eiser terecht stelt dat alle relevante omstandigheden bij die beoordeling moeten worden betrokken. De tekst van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW verwijst naar de dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het BW. In eerdergenoemde toelichting op de vierde nota van wijziging wordt aangegeven dat de toets naar verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW alleen ziet op gedragingen in de zin van artikel 7:678 van het BW. Volgens de toelichting wordt daarmee de rechtspraak over het begrip dringende reden van toepassing op deze toets. Uit rechtspraak van de Hoge Raad over het begrip dringende reden volgt dat bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden de omstandigheden van het geval, in onderlinge samenhang bezien, in aanmerking moeten worden genomen. Daarbij behoren ook in het oordeel te

worden betrokken de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zouden hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is (zie bijvoorbeeld het arrest van de Hoge Raad van 21 januari 2000, gepubliceerd op www.rechtspraak.nl, onder LJ-Nummer AA4436).

9.2 Verder wijst de rechtbank erop dat het Uvw in het kader van de verwijtbaarheidstoets, gelet op de tekst van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW, ook moet beoordelen of de werknemer terzake van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt. Uit de toelichting bij de vierde nota van wijziging blijkt dat deze eis in de wet is opgenomen, omdat volgens (arbeidsrechtelijke) rechtspraak voor het aannemen van een dringende reden juist niet is vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt (zie bijvoorbeeld het arrest van de Hoge Raad van 29 september 2000, gepubliceerd op www.rechtspraak.nl onder LJ-Nummer AA7282).

9.3 Zoals hiervoor onder 6. overwogen, heeft verweerder in het bestreden besluit aan een onjuiste wettelijke bepaling getoetst. Daaruit volgt, zoals verweerder ter zitting ook heeft erkend, dat verweerder in het bestreden besluit heeft nagelaten te beoordelen of aan eisers werkloosheid een dringende reden zoals in de rechtspraak bedoeld ten grondslag ligt, terzake waarvan eiser een verwijt kan worden gemaakt. Ook inhoudelijk geeft het bestreden besluit er blijk van dat verweerder de zaak niet in dat licht heeft beoordeeld. Het voorgaande brengt mee dat de rechtsgevolgen van het vernietigde besluit niet in stand kunnen blijven. Verweerder zal een nieuwe beslissing op het bezwaarschrift moeten nemen en in dat kader moeten onderzoeken en motiveren of zich in dit geval een dringende reden voordoet die eiser te verwijten valt.

9.4 Met het oog op de nieuw te nemen beslissing op het bezwaarschrift overweegt de rechtbank nog het volgende.

9.5 Verweerder heeft ter zitting aangegeven dat hij weliswaar heeft nagelaten onderzoek te doen naar alle omstandigheden van het geval, maar dat eisers gedraging op zichzelf beschouwd al een dringende reden oplevert. Daarbij is verweerder ervan uitgegaan dat eiser op 13 juli 2006 heeft geprobeerd [naam] met een mes te steken, althans dat hij daarmee heeft bedreigd. In een door hem ondertekende verklaring van 17 juli 2006 heeft eiser verklaard dat hij een mes heeft gepakt en naar [naam] toe is gerend, nadat hij door [naam] was beledigd. Volgens de verklaring wilde eiser [naam] steken maar zijn er collega's tussen gesprongen. In het beroepschrift en ter zitting heeft eiser betoogd dat hij door [naam] werd aangevallen en dat hij uit zelfverdediging een mes heeft gepakt. Op grond van de gedingstukken neemt de rechtbank als vaststaand aan dat eiser een mes heeft gepakt waarmee hij dreigend in de richting van [naam] is gelopen. De rechtbank volgt eisers stelling dat sprake was van zelfverdediging niet, nu deze lezing van eiser door geen van de getuigenverklaringen wordt ondersteund en de rechtbank geen reden ziet te twifelen aan de juistheid van die getuigenverklaringen. De rechtbank houdt eiser dan ook aan wat hij op 17 juli 2006 heeft verklaard, temeer daar deze verklaring met de getuigenverklaringen overeenkomt.

9.6 Op zichzelf kan verweerder worden gevolgd in zijn standpunt dat de aard en de ernst van een gedraging onder omstandigheden een belangrijke, mogelijk doorslaggevende rol kunnen spelen bij de vraag of sprake is van een dringende reden. Zoals hiervoor onder 9.1 en 9.2 is overwogen, kunnen echter bij de beantwoording van die vraag de overige omstandigheden van het geval, waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, niet buiten beschouwing blijven. Pas als een volledig beeld bestaat van de aard en de ernst van de gedraging, én van de overige omstandigheden, kan een afweging plaatsvinden en een oordeel worden gevormd over het al dan niet bestaan van een dringende reden. Daarbij moet het Uvw vervolgens ook beoordelen of de werknemer terzake van de dringende reden een verwijt kan worden gemaakt. De enkele omstandigheid dat de rechtbank in deze zaak als vaststaand aanneemt dat eiser een mes heeft gepakt waarmee hij dreigend in de richting van [naam] is gelopen, is bij gebreke van een nader onderzoek van verweerder naar de overige omstandigheden, waaronder eisers persoonlijke omstandigheden, niet voldoende om nu al tot het oordeel te kunnen komen dat sprake is van

een dringende reden. Het is aan verweerder om zowel die overige omstandigheden als de verwijtbaarheid nader te onderzoeken en te beoordelen. De rechtbank overweegt daarbij wel dat als eiser zich in dit verband wil beroepen op bijzondere feiten of omstandigheden, het aan eiser is deze naar voren te brengen en te bewijzen.

Overigens volgt uit artikel 27, eerste lid, van de WW dat verweerder bij het opleggen van de maatregel ook nog moet beoordelen of eiser het niet nakomen van zijn verplichting, te weten het voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt, niet in overwegende mate kan worden verweten.

10. Uit het voorgaande volgt dat de rechtbank de rechtsgevolgen van het vernietigde besluit niet in stand kan laten.

11. Bij deze uitkomst is er reden om verweerder met toepassing van artikel 8:75 van de Awb te veroordelen in de proceskosten die eiser in verband met de behandeling van het beroep bij de rechtbank redelijkerwijs heeft moeten maken. Deze kosten worden met toepassing van het Besluit proceskosten bestuursrecht begroot op € 644,00 als kosten van door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand. Dit bedrag is het product van 2 (punten voor het opstellen van het beroepschrift en voor het verschijnen ter zitting) en € 322,00 (waarde per punt) en 1 (gewicht van de zaak: gemiddeld). De betaling dient, aangezien eiser met een toevoeging krachtens de Wet op de rechtsbijstand heeft geprocedeerd, ingevolge artikel 8:75, tweede lid, van de Awb te worden gedaan aan de griffier. In verband met de omstandigheid dat de administratieve behandeling van deze zaak bij de rechtbank te Alkmaar plaatsvindt, dient betaling te worden gedaan aan de griffier van de rechtbank te Alkmaar. Daarnaast zal de rechtbank bepalen dat verweerder aan eiser het door hem betaalde griffierecht ad € 39,00 vergoedt.

12. De vraag of eiser recht heeft op schadevergoeding in de vorm van wettelijke rente over de alsnog toe te kennen WW-uitkering, kan pas worden beantwoord als vaststaat dat eiser recht heeft op uitkering. Daarover kan de rechtbank nu nog niet beslissen. Dat moet verweerder doen bij het nemen van een nieuw besluit op eisers bezwaar. Daarom wijst de rechtbank eisers verzoek om verweerder te veroordelen tot betaling van wettelijke rente in deze zaak af.

Beslissing

De rechtbank,

- verklaart het beroep gegrond;
- vernietigt het bestreden besluit;
- bepaalt dat verweerder een nieuw besluit neemt met inachtneming van wat in deze uitspraak is overwogen;
- wijst het verzoek om verweerder te veroordelen tot schadevergoeding af;
- bepaalt dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan eiser het griffierecht ten bedrage van € 39,00 vergoedt;
- veroordeelt verweerder in de aan de zijde van eiser redelijkerwijs gemaakte proceskosten ten bedrage van € 644,00;
- wijst het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan als de rechtspersoon die de proceskosten moet vergoeden;
- bepaalt dat de betaling van € 644,00 dient te worden gedaan aan de griffier van de rechtbank Alkmaar.

Deze uitspraak is gedaan op 21 september 2007 door mr. M. Kraefft, voorzitter, mr. T. Luigjes en mr. P.J. Jansen, leden, in tegenwoordigheid van mr. C. van Steenoven, griffier.

griffier voorzitter

Tegen deze uitspraak kunnen belanghebbenden – in elk geval de eisende partij – en verweerder hoger beroep instellen. Hoger beroep wordt ingesteld door binnen zes weken na de datum van verzending van deze uitspraak een brief (beroepschrift) en een kopie van de uitspraak te zenden aan de Centrale Raad van Beroep, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht.