‘*Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?*’

****

**Type:** Afstudeerscriptie

**Auteur:** Maarten de Wit

**Studentnummer:** 2016759

**Plaats en datum:** Waalwijk, januari 2012

‘*Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?*’

**Type:** Afstudeerscriptie

**Auteur:** Maarten de Wit

**Studentnummer:** 2016759

**Plaats en datum:** Waalwijk, januari 2012

**Opleiding:** HBO-Rechten

**Module:** Afstuderen (E3 en E4)

**Onderwijsorganisatie:** Juridische Hogeschool Avans-Fontys

**Opdrachtgever:** Santi advocaten

**Afstudeerdocent:** 1e Dhr. mr. W. Struijlaart

2e Mw. mr. J. Pop

**Afstudeermentor:** Mw. mr. M. Van Beurden

**Voorwoord**

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie welke tot stand is gekomen tijdens mijn stageperiode bij het advocatenkantoor Santi advocaten te Waalwijk. Met deze scriptie hoop ik op een succesvolle wijze mijn studie HBO-rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys af te kunnen ronden.

Gedurende de afgelopen maanden heb ik op verzoek van Santi advocaten intensief onderzoek verricht naar de vraag ‘*Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?*’. Mede aan de hand van hetgeen ik in deze scriptie omtrent die vraag heb uiteengezet, is Santi advocaten voornemens haar kennis op het gebied van ontslag en WW te blijven actualiseren. Ondanks het feit dat het verrichten van onderzoek naar de bovengenoemde vraag niet altijd eenvoudig was, heb ik het met veel plezier gedaan. Ontslag en WW zijn mijn inziens erg interessante onderwerpen, die op dit moment vanwege de economische crisis ook nog eens erg actueel zijn.

Ik wil van deze gelegenheid ook nog graag gebruik maken om een dankwoord uit te spreken. Allereerst wil ik mijn afstudeermentor, Miranda van Beurden, bedanken voor het feit dat zij mij op een goede manier heeft begeleid bij de totstandkoming van mijn scriptie. Zij was altijd bereid om mij van bruikbare adviezen te voorzien. Verder wil ik hartelijk bedanken mijn afstudeerdocent Wim Struijlaart. Mede dankzij zijn begeleiding en zijn vakkennis heeft mijn scriptie de juiste inhoud gekregen. Ten slotte wil ik nog mijn vader bedanken. Ook zijn ondersteuning tijdens mijn afstudeerperiode was onmisbaar.

*M.M.C.A de Wit*

*Waalwijk, januari 2012*

**Inhoudsopgave**

**Samenvatting**

**Lijst van afkortingen**

**1. Inleiding 5**

1.1. Algemeen 5

1.2. De organisatie 5

1.3. Aanleiding 5

1.4. Probleembeschrijving 6

1.5. Doelstelling 6

1.6. Vraagstelling 6

1.7. Doelgroep 7

1.8. Methode van onderzoek 7

1.9. Betrouwbaarheid en validiteit 7

1.10. Leeswijzer 8

**2. Werkloosheidswet: ontstaansgeschiedenis en doelstellingen 9**

2.1. Algemeen 9

2.2. Ontstaansgeschiedenis van de huidige WW 9

*2.2.1. Werkloosheidsregelingen tot 1949*  9

*2.2.2. WW 1949 en de Wet Werkloosheidsvoorziening* 9

*2.2.3. Huidige WW en zijn belangrijkste wijzigingen* 10

2.3. Doelstellingen van de huidige WW 11

**3. Het ontstaan van het recht op een WW-uitkering 12**

3.1. Algemeen 12

3.2. Het ontstaan van het recht op een uitkering 12

*3.2.1. Aanvrager moet werknemer zijn* 12

*3.2.2. Werknemer moet werkloos zijn* 14

*3.2.3. Werknemer moet aan de referte-eis voldoen* 15

*3.2.4. Er mogen geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn* 16

**4. Het geldend maken van het recht op een WW-uitkering 17**

4.1.Algemeen

4.2. Het geldend maken van het recht op een uitkering 17

*4.2.1. De werkloze werknemer moet op grond van artikel 22 WW een*

*aanvraag voor WW-uitkering hebben ingediend* 17

*4.2.2. Er moet geen aanleiding zijn om de WW-uitkering op grond van*

*artikel 22a WW te herzien of in te trekken* 18

*4.2.3. De werkloze werknemer moet de in artikel 24 tot en met 26 WW*

*gestelde verplichtingen nakomen* 19

4.3. Maatregelen op grond van artikel 27 WW 19

*4.3.1. Artikel 27 lid 1 WW: blijvende gehele weigering of tijdelijke*

*gedeeltelijke weigering* 19

*4.3.2. Artikel 27 lid 2 WW: blijvende weigering over aantal uren dat*

*arbeid had kunnen worden verkregen* 20

*4.3.3. Artikel 27 lid 3 WW: tijdelijke of blijvende, gehele of gedeeltelijke*

*weigering* 20

*4.3.4. Artikel 27 lid 8 WW: geen maatregel in geval van dringende redenen* 21

**5. Het geldend maken van het recht op een WW-uitkering: verplichtingen**

**uit artikel 24 WW 22**

5.1. Algemeen 22

5.2. Verplichtingen uit artikel 24 WW 22

*5.2.1. Verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden* 22

*5.2.2. Verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven* 23

*5.2.3. Verplichting om geen benadelingshandeling te plegen* 26

**6. Het voorkomen van verwijtbare werkloosheid: verplichting uit**

**artikel 24 lid 1 sub a WW 27**

6.1. Algemeen 27

6.2. Ontslagvormen 27

*6.2.1. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter* 27

*6.2.2. Beëindiging met wederzijds goedvinden* 29

6.3. Interpretatie van verwijtbare werkloosheid 29

*6.3.1. De a-grond* 30

*6.3.2. De b-grond* 32

6.4. Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006 33

6.5. Consequentie van de interpretatie van verwijtbare werkloosheid bij ontbinding

door de kantonrechter resp. bij beëindiging met wederzijds goedvinden 34

*6.5.1. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter* 34

*6.5.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden* 36

**7. Het geldend maken van het recht op een WW-uitkering: verplichtingen**

**uit artikel 25 en 26 WW 38**

7.1. Algemeen 38

7.2. Inlichtingenplicht uit artikel 25 WW 38

7.3. Overige verplichtingen uit artikel 26 WW 39

**8. Conclusies en aanbevelingen 43**

**9. Evaluatie 48**

**Literatuurlijst 49**

**Samenvatting**

Als gevolg van de economische crisis zien steeds meer bedrijven en overheidsinstanties zich in deze tijd genoodzaakt om in te krimpen en om ten behoeve daarvan werknemers te ontslaan. Tegen deze achtergrond wordt het kantoor Santi advocaten steeds vaker benaderd door werknemers, die vragen hebben op het gebied van ontslag en WW. Daarom is het voor de bij het kantoor werkende advocaten van belang dat zij hun kennis op het gebied van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht blijven actualiseren. Voor hen is dat aanleiding geweest om opdracht voor dit onderzoek te geven, waarbij zij een antwoord wilden hebben op de vraag: ‘*Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?*’.

Na een paar inleidende hoofdstukken over de ontstaansgeschiedenis van de Werkloosheidswet (WW) en over het recht op een WW-uitkering is er vervolgens in het onderzoek gekeken naar de voorwaarden, waaraan een werkloze werknemer moet voldoen om zijn recht op een WW-uitkering ook geldend te kunnen maken. Hierbij is ingezoomd op de in artikel 24 lid 1 sub a WW opgenomen verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Gelet op de vraag van de opdrachtgever is verder nagegaan hoe die verplichting moet worden geïnterpreteerd, in het geval dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden resp. in het geval dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd.

Het onderzoek wijst uit dat voor de ontslagpraktijk “het moeten voorkomen verwijtbaar werkloos te worden” de belangrijkste verplichting is, waaraan de werknemer moet voldoen. Deze verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW is nader uitgewerkt in artikel 24 lid 2 WW. Zo is in lid 2 bepaald dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, indien er;

1. aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt;
2. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting daarvan zodanige bezwaren waren verbonden dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd.

Voor de beantwoording van de vraag of de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, zal er bij een ontslag op initiatief van de werkgever moeten worden gekeken naar hetgeen onder a is opgenomen (de a-grond). Heeft de werknemer zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst genomen, dan moet er worden getoetst aan de onder b opgenomen grond (de b-grond). Over de invulling van de a-grond en de b-grond is veel jurisprudentie gewezen. Een aantal belangrijke uitspraken komen in het onderzoek aan de orde.

Uit het onderzoek blijkt dat het bij het vraagstuk van de verwijtbare werkloosheid niet uitmaakt of de arbeidsovereenkomst is beëindigd met wederzijds goedvinden of door een ontbindingsbesluit van de kantonrechter. Voor het vaststellen van verwijtbare werkloosheid is bepalend wie het initiatief genomen heeft. Heeft de werkgever het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst genomen, dan wordt de werknemer in beginsel niet als verwijtbaar werkloos aangemerkt, tenzij er een arbeidsrechtelijke dringende reden is, terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Neemt de werknemer het initiatief tot beëindiging, dan is hij in beginsel verwijtbaar werkloos, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden, die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen. Wanneer de werknemer zelf ontslag neemt, moet hij dus een goede reden hebben om niet verwijtbaar werkloos te worden.

Tegen de achtergrond van de economische crisis wordt Santi advocaten tot slot nog aanbevolen om de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht te volgen en een op maat gesneden cursus te volgen, indien die ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.

**Lijst van afkortingen**

AMvB Algemene Maatregel van Bestuur

Awb Algemene wet bestuursrecht

BW Burgerlijk Wetboek

CRvB Centrale Raad van Beroep

Hof Gerechtshof

HR Hoge Raad

JAR Jurisprudentie Arbeidsrecht

Jo. juncto

LJN Landelijk Jurisprudentie Nummer

RSV Rechtspraak Sociale Verzekering

Rv Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

USZ Uitspraken Sociale Zekerheid

UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

WAO Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

Wet BMTI Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid

WIA Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

WW Werkloosheidswet

**Hoofdstuk 1 Inleiding**

**1.1. Algemeen**

Allereerst wordt er in dit hoofdstuk een korte beschrijving gegeven van de organisatie van Santi advocaten, de opdrachtgever voor dit onderzoek. Daarnaast worden in dit hoofdstuk de aanleiding, de probleembeschrijving, de doelstelling en de (centrale) vraagstelling van dit onderzoek weergegeven. Verder wordt nog behandeld wie de belanghebbende van dit onderzoek is, welke onderzoeksmethode er is gehanteerd en hoe onderzoeker heeft getracht de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen. Tot slot is er in dit hoofdstuk een leeswijzer opgenomen.

**1.2. De organisatie**

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Santi advocaten. Santi advocaten is een klein advocatenkantoor dat is opgericht in 1996 en dat sinds die tijd rechtsbijstand verleent aan zowel particulieren als ondernemers in de regio Waalwijk. Het kantoor voert een algemene rechtspraktijk. De meeste zaken spelen op het gebied van strafrecht, personen- en familierecht, ondernemingsrecht, arbeids- en socialezekerheidsrecht. Binnen het kantoor zijn naast de heer Santi, advocaat/eigenaar van het kantoor, nog vier andere medewerkers werkzaam. Het gaat daarbij om twee advocaten en om twee juridische secretaresses. De medewerkers kennen ieder hun eigen takenpakket. De advocaten houden zich afhankelijk van hun planning hoofdzakelijk bezig met het juridisch adviseren van cliënten, met het vertegenwoordigen van cliënten in procedures en met het opstellen van processtukken. De secretaresses zorgen er onder andere voor dat juridische documenten en correspondentie op de juiste manier worden verwerkt en dat cliënten worden ontvangen.

Binnen het kantoor is sprake van een gelaagde structuur. De twee juridische secretaresses worden aangestuurd door de advocaten. De advocaten voeren ieder hun eigen praktijk, waarover indien nodig overleg met elkaar plaatsvindt.

Als missie kent Santi advocaten dat hij te allen tijde juridische bijstand van een hoogstaand kwaliteitsniveau wil verlenen aan zowel particulieren als ondernemers. De visie van het kantoor luidt dat hij, door de blijvende inzet van deskundige medewerkers en door een persoonlijke benadering van cliënten, er voor wil zorgen dat het cliëntenbestand verder kan worden uitgebreid. Hiermee wil het kantoor bewerkstelligen dat het recht voor eenieder toegankelijk blijft.

**1.3. Aanleiding**

Het zal niemand zijn ontgaan dat er momenteel in Europa een economische crisis gaande is, waarvan ook Nederland de gevolgen ondervindt. Steeds meer bedrijven zien zichzelf door de kwakkelende markt genoodzaakt in te krimpen en ten behoeve daarvan werknemers te ontslaan. Gezien deze ontwikkeling komen er bij Santi advocaten steeds vaker vragen binnen welke betrekking hebben op ontslag en WW. Binnen het kantoor werden die vraagstukken tot voor kort afgehandeld door mr. Rashida Lessy, een advocate gespecialiseerd op het gebied van arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht. Omdat deze advocate onlangs met zwangerschapsverlof is gegaan, kan zij voor een aantal maanden niet meer op deze rechtsgebieden worden ingezet. Dit heeft tot gevolg dat de overige advocaten de al lopende en eventuele nieuwe zaken met betrekking tot onder andere het socialezekerheidsrecht op zich moeten nemen. Doordat deze advocaten vooral werkzaam zijn op de rechtsgebieden strafrecht en personen- en familierecht is hun kennis over het socialezekerheidsrecht niet geheel up-to-date. Dit heeft er toe geleid dat bij specifieke vraagstukken over ontslag en WW er in verhouding te veel tijd moet worden besteed om tot een goed juridisch advies te komen. Doordat Santi advocaten het als taak ziet zijn cliënten altijd op een snelle en adequate manier bij te staan, wordt dit als een probleem ervaren.

Dit is voor het kantoor dan ook de aanleiding geweest om er toe te besluiten dat de kennis van de andere twee advocaten op het gebied van ontslag en WW moet worden geactualiseerd. In het kader van die bovenstaande behoefte tot actualisering is verzocht om daaraan een bijdrage te leveren door het schrijven van een onderzoeksrapport.

**1.4. Probleembeschrijving**

Tegen de achtergrond van de economische crisis wordt het kantoor van Santi advocaten de laatste tijd steeds vaker benaderd op het gebied van arbeids- en socialezekerheidsrecht. Binnen het kantoor is de actuele kennis op deze rechtsgebieden op dit moment echter verminderd door de (tijdelijke) afwezigheid van de op die gebieden gespecialiseerde advocate. Gelet op het feit dat het kantoor een algemene rechtspraktijk voert hebben de andere advocaten zich logischerwijze gespecialiseerd op andere gebieden, met name het straf-, personen- en familierecht. Bij hen is de kennis op het gebied van arbeids- en socialezekerheidsrecht dan ook niet meer geheel up-to-date. Hierdoor is het probleem ontstaan dat cliënten met vraagstukken op deze rechtsgebieden minder snel en niet meteen adequaat kunnen worden bijgestaan, omdat de behandelend advocaat zich eerst nader dient te verdiepen in de juridische materie. Dit probleem heeft zich ten aanzien van specifieke vraagstukken over ontslag en WW inmiddels een aantal keer voorgedaan.

Het kantoor ervaart dit als een probleem, enerzijds omdat het zich als missie heeft gesteld om altijd juridische bijstand van een goed kwaliteitsniveau te verlenen en anderzijds omdat de advisering omtrent vraagstukken over ontslag en WW te veel tijd kosten, waardoor de toch al hoge werkbelasting nog meer toeneemt.

Zoals gezegd, komt het probleem momenteel het meest voort uit de verminderde actuele kennis op het gebied van arbeids- en socialezekerheidsrecht en dan met name bij vraagstukken over ontslag en WW. Daarom heeft Santi advocaten besloten om hun kennis op dat rechtsgebied te gaan actualiseren en te vragen een op maat gesneden rapport over ontslag en WW te schrijven.

Voor de volledigheid moet hierbij worden opgemerkt dat in een dergelijk rapport slechts bepaalde onderdelen van ontslag en WW aan de orde kunnen komen. Op basis van een prioriteitstelling en uit oogpunt van overzichtelijkheid is er voor gekozen om niet alle aspecten te behandelen en om de opdracht te beperken tot het recht op een WW-uitkering en het geldend maken daarvan.

Overigens is het kantoor van Santi advocaten voornemens om – na de “up-to-date actie” op het gebied van arbeids- en socialezekerheidsrecht – nader te gaan onderzoeken of op andere rechtsgebieden tevens actualisatie gewenst is. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek onderneemt het kantoor te zijner tijd verdere stappen.

**1.5. Doelstelling**

De doelstelling van dit onderzoek is om op 10 januari 2012 aan Santi advocaten een juridisch onderbouwd rapport te overhandigen, aan de hand waarvan deze organisatie haar kennis op het gebied van het socialezekerheidsrecht, in het bijzonder op het gebied van het geldend maken van het recht op een WW uitkering, kan actualiseren.

**1.6. Vraagstelling**

De vraag die in dit onderzoek centraal staat luidt:

*‘Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?’*

De centrale vraagstelling wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Wat is kort samengevat de ontstaansgeschiedenis van de huidige Werkloosheidswet en welke doelstellingen kent deze wet?

2. Hoe ontstaat het recht op een uitkering op grond van de WW?

3. Wat verstaat men onder het geldend maken van het recht op een WW-uitkering en in hoeverre kan dat recht op grond van artikel 27 WW geldend worden gemaakt?

4. Aan welke verplichtingen uit artikel 24 WW moet worden voldaan voor het geldend maken van een WW-uitkering

5a. Hoe gaat ontbinding door de kantonrechter in zijn werk?

5b. Hoe gaat een beëindiging met wederzijds goedvinden in zijn werk?

6. Hoe dient de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW te worden geïnterpreteerd, in het geval van beëindiging met wederzijds goedvinden respectievelijk bij ontbinding door de kantonrechter?

7. Hoe zien de overige verplichtingen, voortkomend uit de artikelen 25 en 26 WW, voor het geldend maken van een WW-uitkering eruit?

**1.7. Doelgroep**

Dit onderzoek is verricht voor de advocaten welke werkzaam zijn bij Santi advocaten. Zij willen mede aan de hand van dit onderzoek hun kennis op het gebied van het socialezekerheidsrecht, in het bijzonder op het gebied van het geldend maken van het recht op een WW uitkering, actualiseren.

**1.8. Methode van onderzoek**

Voor de totstandkoming van dit rapport heeft er een literatuuronderzoek plaatsgevonden. De wet en jurisprudentie dienen daarbij ook aangemerkt te worden als literatuur, het zijn normstellende teksten. Allereerst is er door de onderzoeker in het kader van dit onderzoek gebruik gemaakt van de Werkloosheidswet en van de daarbij behorende memorie van toelichting. Verder zijn er door onderzoeker diverse beleidsregels geraadpleegd, waaronder de beleidsregels inzake toepassing artikel 24 en 27 Werkloosheidswet. Ook is er door hem informatie gehaald uit diverse boeken inzake ontslag en WW, waaronder uit de boeken: ‘Monografieën sociaal recht: de Werloosheidswet’ , geschreven door prof. mr. F.J.L Pennings en mr. A.C. Damsteegt, ‘Arbeidsrechterlijke themata’, geschreven door mr. C.J. Loonstra en mr. W.A. Zondag en ‘Sociale zekerheidsrecht’, geschreven door prof. mr. F.M. Noordam en prof. mr. S. Klosse. Tot slot heeft de onderzoeker ten behoeve van dit onderzoek ook nog veelvuldig gebruik gemaakt van gerechtelijke uitspraken. Uit al deze bovenstaande literaire bronnen is er door de onderzoeker informatie vergaard en die informatie is gebruikt ter beantwoording van de diverse deelvragen en de centrale vraag.

**1.9. Betrouwbaarheid en validiteit**

Wanneer er een onderzoek wordt verricht is het van groot belang dat er een helder en begrijpelijk eindresultaat uit voortkomt. Het resultaat dient daarnaast ook betrouwbaar te zijn. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek hoog te houden heeft onderzoeker met name gebruik gemaakt van primaire juridische bronnen (de Werkloosheidswet, de memorie van toelichting bij die wet, kamerstukken bij de wet wijziging WW-stelsel, jurisprudentie etc.) en heeft hij informatie welke afkomstig is uit vakliteratuur en van internet, voor zover mogelijk, gecontroleerd aan de hand van wetsartikelen en aan de hand van jurisprudentie. Ook heeft onderzoeker van de gebruikte bronnen voetnoten gemaakt, zodat volgende onderzoekers een controle uit kunnen voeren.

Validiteit gaat over de vraag of er gemeten wordt wat de bedoeling is. De validiteit van dit onderzoek heeft onderzoeker getracht te waarborgen door hoofdzakelijk gebruik te maken van primaire bronnen. Primaire bronnen mogen als betrouwbaar worden gezien. De onderzoeker heeft de gevonden informatie uit die bronnen onderverdeelt bij de diverse deelvragen en vervolgens heeft hij aan de hand van die informatie logischerwijs conclusies getrokken. Door bij de beantwoording van de vragen grotendeels gebruik te maken van informatie uit primaire bronnen, is het voor de lezers van dit rapport eenvoudig om te controleren. Zij kunnen op die manier dus ook bezien of er gemeten wordt wat de bedoeling is.

**1.10. Leeswijzer**

Het onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt in het kort beschreven wat de ontstaansgeschiedenis is en wat de doelstellingen zijn van de wet die in dit onderzoek centraal staat, de Werkloosheidswet. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 3 ingegaan op de vraag hoe het recht op een uitkering op grond van de WW ontstaat. Daarbij worden de vier verschillende voorwaarden voor het ontstaan van dat recht besproken.

In hoofdstuk 4 wordt er allereerst uiteengezet wat er wordt verstaan onder het geldend maken van het recht op een WW-uitkering. Verder wordt er in dat hoofdstuk uitgebreid ingegaan op de vraag in hoeverre op grond van artikel 27 WW het recht op een WW-uitkering geldend kan worden gemaakt. Een van de voorwaarden waaraan voldaan moet worden om het recht op een WW-uitkering geldend te kunnen maken, is de voorwaarde dat de verplichtingen uit artikel 24 tot en 26 WW moeten worden nagekomen.

In hoofdstuk 5 worden de verplichtingen uit artikel 24 WW, de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden, de verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven en de verplichting om geen benadelingshandeling te plegen, besproken.

Daarna wordt in hoofdstuk 6 nader ingegaan op de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Voor de ontslagpraktijk is dit de belangrijkste verplichting. Deze verplichting is opgenomen in artikel 24 lid 1 sub a WW en wordt nader uitgewerkt in lid 2 van artikel 24 WW. Tevens wordt in dit hoofdstuk een antwoord gegeven op de vraag hoe die verplichting moet worden geïnterpreteerd in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter resp. in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

In hoofdstuk 7 worden de verplichtingen voortkomend uit de artikelen 25 en 26 WW (de inlichtingenplicht resp. de overige verplichtingen) besproken.

Tot slot worden er in hoofdstuk 8 conclusies getrokken, waarbij tevens antwoord wordt gegeven op de centrale vraag. Ook wordt er eveneens een tweetal aanbevelingen gedaan.

**Hoofdstuk 2 Werkloosheidswet: ontstaansgeschiedenis en**

**doelstellingen**

**2.1. Algemeen**

Alvorens er in de navolgende hoofdstukken inhoudelijk antwoord zal worden gegeven op de vragen over het recht op een WW-uitkering en het geldend maken van dat recht, is er in het kader van de volledigheid voor gekozen om in dit hoofdstuk allereerst een korte schets te geven van het ontstaan van de WW en van zijn doelstellingen. Bij de beschrijving van de ontstaansgeschiedenis is er aansluiting gezocht bij hetgeen daarover in de volgende literaire bronnen is geschreven: F.M. Noordam en S. Klosse, *Sociale Zekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2008, F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, C.J. Loonstra en W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008.

**2.2. Ontstaansgeschiedenis huidige WW**

De eerste Werkloosheidswet dateert uit 1949. In de periode daarvoor golden er al vrijwillige werkeloosheidsregelingen. Vanaf 1987 is de huidige Werkeloosheidswet van toepassing. De uitwerking van deze paragraaf vindt plaats aan de hand van deze drie perioden.

* + 1. Werkloosheidsregelingen tot 1949

In Nederland ontstond de eerste vorm van een werkloosheidsregeling in de 19e eeuw, het ging daarbij om een door vakbonden opgezette onderlinge verzekering.[[1]](#footnote-1) Vakbondsleden konden zich vrijwillig verzekeren en wanneer zij werkloos werden, dan ontstond er voor hen het recht op een bedrag uit de vakbondskas. Het uitkeringsproces van een dergelijk bedrag was vaak een weinig gestructureerde aangelegenheid. Ondanks dat gegeven zag de overheid aan het begin van de 20e eeuw toch potentie in deze werkloosheidsregelingen. Dit laatste werd grotendeels ingegeven door het feit dat zij het een goede ontwikkeling vond dat een werknemer niet per se meer bij de overheid of de kerk hoefde aan te kloppen wanneer hij werkloos werd. Diverse gemeenten begonnen dan ook, ter versterking van de regelingen, de vakbondskassen te subsidiëren. Later volgde in ruil voor enige zeggenschap ook de centrale overheid met subsidieverlening (Werkloosheidsbesluit 1917). De bovengenoemde werkloosheidsregelingen bleven als nadeel houden, dat zij slechts een (klein) deel van de Nederlandse werknemers beschermende. In antwoord op de onwenselijkheid daarvan werden er na 1918 door diverse gemeenten werkloosheidskassen opgericht. Die moesten er voor zorgen dat meer werknemers aanspraak konden maken op een vergoeding in het geval zij werkloos werden. Naast de komst van die extra voorziening werden er in diezelfde tijd, ter voorkoming van werkloosheid, ook wachtgeldregelingen in het leven geroepen. Dat waren per onderneming of per bedrijfstak door werkgevers in het leven geroepen regelingen die erop gericht waren werknemers ten tijde van werkloosheid voor het bedrijf of de bedrijfstak te behouden.[[2]](#footnote-2)

* + 1. WW 1949 en de Wet Werkloosheidsvoorziening

Het in de vorige subparagraaf omschreven stelsel van voorzieningen, dat grotendeels gold aan het begin van de 20e eeuw, was in zijn geheel gebaseerd op vrijwilligheid. Vanaf de jaren 30 van de 20e eeuw wilde men met het oog op een betere sociale zekerheid af van die vrijwilligheid en ontstond er steeds meer de behoefte aan een verplichte werkloosheidsverzekering. Aan die groeiende behoefte werd uiteindelijk invulling gegeven door de invoering van de eerste werkloosheidswet, de Werkloosheidswet 1949. Op grond daarvan moesten alle werknemers die in privaatrechtelijke dienstbetrekking stonden, verplicht zijn verzekerd tegen werkloosheid.

De wet bevatte een tweetal verzekeringen, de wachtgeldverzekering en de eigenlijke werkloosheidsverzekering. De wachtgeldverzekering werd in zijn geheel gefinancierd door werknemers en werkgevers en gold voor werknemers die, gelet op hun arbeidsverleden, op een nauwe band met een bepaalde bedrijfstak konden wijzen.[[3]](#footnote-3) De eigenlijke werkloosheidsverzekering gold voor werknemers die niet in aanmerking kwamen voor een uitkering op grond van de wachtgeldverzekering en werd gefinancierd door werknemers, werkgevers en door de rijksoverheid. Om uiteindelijk in het geval van werkloosheid aanspraak te kunnen maken op een uitkering, moest er aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De werknemer moest bijvoorbeeld onvrijwillig werkloos zijn, moest geen loonaanspraak meer hebben en moest in het jaar voorafgaande aan de werkloosheid ten minste 156 dagen hebben gewerkt. Wanneer er aan alle gestelde voorwaarden werd voldaan, dan had de werkloze werknemer recht op maximaal 130 dagen uitkering. De hoogte van die uitkering bedroeg laatstelijk 70 % van het laatstverdiende dagloon.

In 1965 kwam de overheid met een aanvulling op de Werkloosheidswet 1949, de Wet Werkloosheidsvoorziening. Op basis van die wet kon een werkloze werknemer die nog geacht werd een band te hebben met het arbeidsproces, na 130 dagen werkloosheidsuitkering aanspraak maken op een vervolguitkering. Het werd namelijk niet wenselijk geacht dat zo’n werknemer direct terug moesten vallen op de bijstand, zoals dat tot 1965 wel het geval was geweest. De vervolguitkering op grond van de WWV duurde maximaal twee jaar, bedroeg 75% van het dagloon en werd in zijn geheel gefinancierd door de rijksoverheid.

* + 1. Huidige WW en zijn belangrijkste wijzigingen

De WW 1949 en de WWV kende hun werking tot 1 januari 1987. Op die precieze datum werden de wetten vervangen door de werkloosheidswet die tot op heden geldt, de Werkloosheidswet 1986. Aan het vervangen van de oude werkloosheidsregelingen door de huidige WW lagen een aantal motieven ten grondslag. De belangrijkste motieven waren dat er behoefte was aan vereenvoudiging van het sociale zekerheidsstelsel en dat de rijksoverheid haar aandeel in de kosten voor werkloosheidsregelingen wilde terugdringen.[[4]](#footnote-4)

In de loop van de tijd is de huidige WW op een aantal onderdelen gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen die voor de toepassing van de WW op dit moment nog van belang zijn, hebben plaatsgevonden in 1996 en in 2006.

In 1996 werd het sanctiesysteem van de WW ingrijpend gewijzigd. Deze wijziging was het gevolg van de invoering van de Wet Boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid. De vrijwilligheid die voorheen aan het uitvoeringsorgaan in de WW werd geboden om een sanctie op te leggen in het geval een werknemer niet aan de verplichtingen uit de wet had voldaan, werd met introductie van deze wet omgezet in een verplichting. Daarnaast werd met invoering van deze wet ook de hoogte van de sancties in de WW aanzienlijk verzwaard.

In 2006 hebben er een aantal belangrijke wijzigingen van de WW plaatsgevonden. Allereerst werd met de invoering van de Wet tot wijziging van de WW en enige andere wetten in verband met aanscherping van de wekeneis, de wekeneis aangescherpt. Waar een werknemer voorheen om aan de wekeneis uit de WW te voldoen in de laatste 39 weken voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag 26 weken moest hebben gewerkt, moest hij na de wijziging in de laatste 36 weken voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag 26 weken hebben gewerkt. Verder werd in 2006 de maximale uitkeringsduur van de WW ingekort van 5 jaar naar 38 maanden en werd het criterium van verwijtbare werkloosheid (artikel 24 WW) aangepast. Deze laatste wijzigingen waren het gevolg van de invoering van de Wet wijziging WW- stelsel.

**2.3. Doelstellingen van de huidige WW**

De huidige werkloosheidswet kent verscheidene doelstellingen, welke staan gegeven in de memorie van toelichting bij de wet. Wanneer deze doelstellingen worden vergeleken dan blijkt dat zij van een ongelijksoortig niveau zijn. Er zijn er bij die betrekking hebben op de vorm van de wet, andere hebben betrekking op een bepaald beleid en weer andere vormen puur een juridisch principe.[[5]](#footnote-5) De doelstellingen die de WW kent, zijn de navolgende: verzekering van loonderving, deregulering, flexibilisering, bieden van rechtszekerheid/rechtsgelijkheid en re-integratie van uitkeringsgerechtigden.[[6]](#footnote-6)

De doelstelling verzekering van loonderving houdt in dat de wet werknemers die werkloos worden wil verzekeren tegen de geldelijke gevolgen daarvan. Loonderving is en blijft een belangrijke doelstelling. Deregulering als doelstelling heeft betrekking op de vorm van de wet, de wet dient eenvoudig en overzichtelijk te zijn. Dit heeft de wetgever allereerst willen bereiken door in de wet te onderscheiden, het verkrijgen van het recht op een uitkering, het geldend maken van een uitkering en het uitbetaald krijgen van de uitkering. Daarnaast heeft de wetgever dat willen bereiken door de termen in de wet strikt juridisch helder te houden. De doelstelling flexibilisering houdt in dat de wet moet zijn toegesneden op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zij moet inspelen op de veranderende arbeidsverhoudingen en op de flexibelere arbeidstijden. Het verrichten van deeltijdarbeid, het verrichten van arbeid op afroepcontract en het werken op onregelmatige arbeidstijden moet door de wet niet worden tegengewerkt. Het bieden van rechtszekerheid/rechtsgelijkheid als doelstelling van de wet spreekt in principe voor zich. Werknemers die een beroep doen op de wet, dienen op een gelijke manier te worden behandeld en dienen er zeker van te zijn dat hun rechten worden gerespecteerd. De laatste doelstelling, re-integratie van uitkeringsgerechtigden, houdt in dat de wet het herintreden van werkloze werknemers in het arbeidsproces moet bevorderen. Hoewel aan deze laatste doelstelling bij de komst van de huidige WW nog niet zoveel aandacht werd besteed, is deze doelstelling in de loop van de tijd steeds belangrijker geworden. Zo is, ten behoeve van de re-integratie van de werkloze werknemer, in 2006 in de WW bijvoorbeeld nog de mogelijkheid opgenomen om gedurende een zekere tijd te werken als zelfstandige met behoud van uitkering (artikel 77a WW[[7]](#footnote-7)).

**Hoofdstuk 3 Het ontstaan van het recht op een WW-uitkering**

**3.1. Algemeen**

Bij de totstandkoming van de huidige WW is er ter bepaling van de systematiek van de wet voor gekozen om aansluiting te zoeken bij het verloop van het uitkeringsproces. In dat proces kunnen drie momenten worden onderscheiden, het ontstaan van het recht op een uitkering, het geldend maken van het recht en de betaling van de uitkering.[[8]](#footnote-8) In de eerste drie paragrafen van hoofdstuk twee van de WW staan deze momenten afzonderlijk geregeld.

In dit onderzoek zal er hoofdzakelijk gefocust worden op het geldend maken van een WW- uitkering. In het kader daarvan is het echter allereerst van belang om in dit hoofdstuk stil te staan bij het ontstaan van het recht op een uitkering. Het is namelijk zo dat zolang er niet aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering is voldaan, er niet over kan worden gegaan tot het geldend maken van dat recht. Dit laatste simpelweg omdat dat recht dan nog niet bestaat.

**3.2. Het ontstaan van het recht op een uitkering**

Het recht op een WW-uitkering is een recht dat van rechtswege ontstaat, op het moment dat aan alle voor het ontstaan van dat recht gestelde voorwaarden wordt voldaan.[[9]](#footnote-9) De voorwaarden waaraan moet worden voldaan staan gegeven in paragraaf 1 van hoofdstuk 2 van de WW.

Het gaat daarbij om de volgende voorwaarden:

1. aanvrager moet werknemer zijn;
2. werknemer moet werkloos zijn;
3. werknemer moet aan de referte-eis voldoen;
4. er mogen geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn.

Deze voorwaarden zullen hieronder ter verduidelijking verder worden toegelicht.

* + 1. Aanvrager moet werknemer zijn

In artikel 15 van paragraaf 1 van hoofdstuk 2 van de WW is opgenomen dat met inachtneming van de artikelen 16 tot en met 21 WW en de daarop berustende bepalingen de werknemer die werkloos is recht heeft op een uitkering. Hieruit volgt dat om het recht op een WW-uitkering te doen ontstaan, er allereerst sprake dient te zijn van werknemerschap. Wanneer er sprake is van werknemerschap in de zin van de WW, staat geregeld in de artikelen 3 tot en met 8 WW.

*Artikel 3 WW*

De hoofdregel ter bepaling van het werknemerschap staat gegeven in artikel 3 lid 1 WW. Daarin staat dat werknemer in de zin van de WW is, de natuurlijke persoon, jonger dan 65 jaar, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat. Met een privaatrechtelijke dienstbetrekking wordt daarbij bedoeld, een arbeidsverhouding die zijn basis vindt in een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Bij een publiekrechtelijke dienstbetrekking gaat het om de arbeidsverhouding van een

overheidswerkgever met een ambtenaar. Deze publiekrechtelijke dienstbetrekkingen vallen sinds 1 januari 2001 onder de WW.[[10]](#footnote-10) Als aanvulling op het bepaalde in lid 1, staat in lid 2 van artikel 3 WW gegeven dat de dienstbetrekking in beginsel in Nederland moet worden vervuld wil men kunnen spreken over werknemerschap. In lid 3 van artikel 3 WW staat verder bepaald dat vreemdelingen zonder geldige verblijfsvergunning, ondanks dat zij voldoen aan de voorwaarden uit de leden 1 en 2, niet als werknemer mogen worden aangemerkt.

Tot slot wordt in de leden 4 tot en met 6 van artikel 3 WW nog vermeld dat het werknemerschap in de zin van de WW bij AMvB kan worden uitgebreid, dan wel kan worden beperkt voor de in het eerste tot en met het derde lid genoemde categorieën.[[11]](#footnote-11) De AMvB waar het hier om gaat, is het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen 1990. Om het geheel overzichtelijk te houden zal niet apart op dit besluit worden ingegaan.

*Artikel 4 en 5 WW*

Wanneer er geen sprake is van een dienstbetrekking op grond van artikel 3 WW, een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, dan moet er opeenvolgend in de artikelen 4 en 5 WW worden bezien of er sprake is van een arbeidsverhouding die is gelijkgesteld aan een dienstbetrekking. Het gaat daarbij om fictieve dienstbetrekkingen (artikel 4 WW) en om dienstbetrekkingen door wetsduiding (artikel 5 WW jo. Rariteitenbesluit). De fictieve dienstbetrekkingen staan gegeven in artikel 4 WW. Een voorbeeld van een fictieve dienstbetrekking is de arbeidsverhouding van de persoon die als kleine aannemer een werk tot stand brengt ( artikel 4 lid 1 sub a WW). Dienstbetrekkingen door wetsduiding vloeien voort uit artikel 5 WW jo. het daarop gebaseerde Rariteitenbesluit. Als dienstbetrekking door wetsduiding kan bijvoorbeeld worden gezien de arbeidsverhouding van de persoon die als musicus of anderszins als artiest optreedt (artikel 5 WW jo. artikel 4 Rariteitenbesluit).

*Artikel 6 WW*

In artikel 6 WW worden er arbeidsverhoudingen opgesomd die niet als dienstbetrekking in de zin van de WW moeten worden beschouwd. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de arbeidsverhouding van een directeur- grootaandeelhouder van een naamloze of besloten vennootschap (artikel 6 onder d WW) en om de arbeidsverhouding van huishoudelijk personeel (artikel 6 onder c WW).

*Artikel 8 WW*

Wanneer na beëindiging van een dienstbetrekking het werknemerschap wordt behouden of wordt herkregen staat geregeld in artikel 8 WW. De bepaling over het behoud van werknemerschap in lid 1 van artikel 8 WW is van essentieel belang. Daarin is opgenomen dat een persoon wiens dienstbetrekking is geëindigd zijn hoedanigheid als werknemer behoudt, voor zover hij geen werkzaamheden verricht uit hoofde waarvan hij op grond van de WW niet als werknemer kan worden beschouwd. Wanneer deze bepaling niet in de WW zou zijn opgenomen, dan zouden personen die volledig werkloos worden geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Deze zouden dan namelijk geen dienstbetrekking meer hebben en dus niet als werknemer kunnen worden aangemerkt.

*Artikel 8a WW*

De laatste bepaling omtrent het werknemerschap staat gegeven in artikel 8 a WW. Daarin staat dat diegene die een uitkering ontvangt op grond van de wet WIA of de WAO zijn hoedanigheid van werknemer verliest, indien hij niet meer in Nederland woont.

* + 1. Werknemer moet werkloos zijn

De tweede voorwaarde waaraan moet worden voldaan om het recht op een WW-uitkering te doen ontstaan, is dat de werknemer werkloos moet zijn. In artikel 16 lid 1 WW staat gegeven: werkloos in de werknemer die a. ten minste 5 of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren; en b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden. Hieruit blijkt dat om van werkloosheid te kunnen spreken er aan drie cumulatieve voorwaarden moet worden voldaan:

1. er moet sprake zijn van een relevant arbeidsurenverlies;
2. over de verloren arbeidsuren moet het recht op loon zijn verloren;
3. de werknemer moet beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden.

Hieronder zullen deze drie voorwaarden worden toegelicht.

*Relevant arbeidsurenverlies*

Om van werkloosheid te kunnen spreken dient er allereerst sprake te zijn van een relevant arbeidsurenverlies. Daarvan is in hoofdregel sprake wanneer een werknemer ten minste 5 arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren. Maar ook wanneer, bij een dienstverband van minder dan 10 uur, een werknemer ten minste 50% van zijn arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren is er sprake van een relevant arbeidsurenverlies. Uit jurisprudentie blijkt dat het perse moeten ophouden van de dienstbetrekking ten aanzien van de verloren uren geen vereiste is om van een relevant arbeidsurenverlies te kunnen spreken. Het arbeidsurenverlies mag eveneens voortkomen uit schorsing of uit het op non-actief gesteld zijn.[[12]](#footnote-12)

Ingevolge artikel 16 lid 2 WW moet het arbeidsurenverlies worden berekend door het verschil vast te stellen tussen het aantal uren waarin de werknemer in 26 weken onmiddellijk voorafgaand aan zijn verlies aan arbeidsuren gemiddeld per week als werknemer arbeid heeft verricht en het aantal uren dat hij nog werkt.[[13]](#footnote-13) Bij die berekening dient er rekening mee te worden gehouden dat er door de wetgever een mogelijkheid is geboden om uren waarin geen arbeid is verricht, onder bepaalde voorwaarden gelijk te stellen met gewerkte uren. De wetgever heeft die mogelijkheid geboden, omdat hij wil voorkomen dat een werkloosheid die intreedt na een periode van ziekte, leidt tot een te laag arbeidsurenverlies. Om te bezien welke niet-gewerkte uren er gelijkgesteld kunnen worden met gewerkte uren moet er gekeken worden in de op artikel 16 lid 7 gebaseerde Regeling gelijkstelling niet-gewerkte uren met gewerkte uren.

Tot slot is het in het kader van de berekening van het arbeidsurenverlies ook nog van belang om te vermelden dat op grond van jurisprudentie enkel de uren waarin de betrokkene als werknemer heeft gewerkt als verloren uren mogen worden aangemerkt.[[14]](#footnote-14) Dit laatste kan een rol spelen in het geval de betrokkene naast werknemer ook zelfstandige is.

*Verlies van het recht op loondoorbetaling*

Naast het feit dat er sprake dient te zijn van een relevant arbeidsurenverlies moet de werknemer over die verloren arbeidsuren eveneens zijn recht op loon zijn verloren. Anders gezegd, de werknemer mag over de verloren arbeidsuren geen loonaanspraak meer hebben. Of een werknemer aanspraak heeft op loon dient van geval tot geval te worden beoordeeld. Artikel 7:628 BW dient bij die beoordeling als uitgangspunt.

Ook belangrijk bij de beoordeling of er recht bestaat op loondoorbetaling is om te weten dat sinds de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid inkomsten in verband met ontslag, bijvoorbeeld ontslagvergoedingen, worden gelijkgesteld met het recht op onverminderde loondoorbetaling. Die gelijkstelling is beperkt tot de termijn die in acht had moeten worden genomen, indien de dienstbetrekking door opzegging met inachtneming van de rechtens geldende opzegtermijn zou zijn geëindigd.[[15]](#footnote-15) Men spreekt in voorgaand verband over de fictieve opzegtermijn, welke staat gegeven in artikel 16 lid 3 WW.

*Beschikbaar om arbeid te aanvaarden*

De laatste voorwaarde waaraan moet worden voldaan om van werkloosheid te kunnen spreken is, dat de werknemer beschikbaar moet zijn om arbeid te aanvaarden. Wat onder beschikbaarheid moet worden verstaan volgt niet uit de WW zelf maar uit de memorie van toelichting bij de wet. Daaruit blijkt dat van beschikbaarheid sprake is, wanneer de werknemer bereid en in staat is om arbeid te aanvaarden.[[16]](#footnote-16) Wat de aard van de arbeid is of welke omvang die arbeid heeft is niet van belang. Ook een werknemer die bereid en in staat is om als zelfstandige arbeid te verrichten, is beschikbaar, zo blijkt uit jurisprudentie.[[17]](#footnote-17)

Of een werknemer in een bepaald geval bereid en in staat is om arbeid te aanvaarden dient aan de hand van de feiten en de omstandigheden van dat specifieke geval te worden beoordeeld. Uit diverse uitspraken van de CRvB blijkt dat de houding en het gedrag van de werknemer bij die beoordeling een belangrijke rol spelen.[[18]](#footnote-18)

Indien er door een werknemer aan alle bovenstaande voorwaarden voor werkloosheid is voldaan, dan is de eerste werkloosheidsdag gelegen in de kalenderweek waarin aan die voorwaarden is voldaan. Als eerste werkloosheidsdag in die kalenderweek geldt de dag waarop er een verlies is van één of meer arbeidsuren, alsmede een verlies van het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren. Dit laatste volgt uit artikel 16a WW. De eerste werkloosheidsdag is onder meer van belang om te bepalen of aan de referte-eis wordt voldaan.

* + 1. Werknemer moet aan de referte-eis voldoen

De derde ontstaansvoorwaarde voor het recht op een WW-uitkering, is dat de werknemer aan de referte-eis (wekeneis) moet voldoen. Deze referte-eis staat gegeven in artikel 17 WW en strekt ertoe om te bezien of er een recente band bestaat met het arbeidsproces. Er wordt ingevolge artikel 17 WW aan de referte-eis voldaan, wanneer een werknemer in de 36 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid in tenminste 26 weken als werknemer arbeid heeft verricht. Het is daarbij niet belangrijk hoeveel dagen er per week arbeid is verricht, in beginsel is één dag al voldoende.[[19]](#footnote-19) Daarnaast is het ook niet van belang dat de gewerkte weken aaneengesloten zijn, zij dienen enkel binnen de periode van 36 weken te vallen.

Voor de vaststelling van de referte-periode is het zo dat bepaalde weken niet in aanmerking worden genomen. Welke weken dit zijn staat gegeven in artikel 17a WW. Daaruit blijkt dat het onder andere gaat om weken waarin wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geen arbeid kon worden verricht en om weken waarin een uitkering is ontvangen op grond van de Wet arbeid en zorg. Hiervoor is gekozen omdat wanneer deze weken wel meegerekend zouden worden, het haast onmogelijk zou zijn om aan de referte-eis te voldoen.

Tot slot is het in het kader van het moeten voldoen aan de referte-eis nog belangrijk om te vermelden dat bepaalde weken waarin geen arbeid is verricht, op grond van artikel 17a lid 4 WW jo. de daarop gebaseerde Regeling gelijkstelling niet-gewerkte weken met gewerkte weken, gelijkgesteld kunnen worden met gewerkte weken. Er moet hierbij bijvoorbeeld gedacht worden aan weken waarin vakantie is genoten of aan weken waarin de werknemer zonder te werken loon heeft ontvangen.

* + 1. Er mogen geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn

Het niet van toepassing mogen zijn van een uitsluitingsgrond is de laatste ontstaansvoorwaarde, waaraan moet worden voldaan voor het recht op een WW-uitkering. De uitsluitingsgronden staan gegeven in artikel 19 WW en worden ook wel gekenmerkt als negatieve ontstaansvoorwaarden. Zij hebben in hoofdzaak betrekking op het begrip ‘werkloosheid’ in artikel 16 WW. Voorbeelden van uitsluitingsgronden zijn, het ontvangen van een uitkering op grond van de Ziektewet, het wonen of verblijf houden buiten Nederland anders dan wegens vakantie en het rechtens de vrijheid zijn ontnomen.

In het kader van het niet van toepassing mogen zijn van een uitsluitingsgrond is het nog van belang om te vermelden dat, wanneer een werknemer twee dienstbetrekkingen heeft en hij werkloos wordt ten aanzien van een dienstbetrekking, de feiten en omstandigheden van de dienstbetrekking waarin hij nog werkt, niet kunnen leiden tot een uitsluitingsgrond ten aanzien van het ontstaan van het recht op een WW-uitkering. Dit laatste vloeit voort uit lid 4 van artikel 19 WW.

**Hoofdstuk 4 Het geldend maken van het recht op een**

**WW-uitkering**

**4.1. Algemeen**

In het vorige hoofdstuk is uiteengezet aan welke voorwaarden er voldaan moet worden voor het ontstaan van het recht op een WW-uitkering. In dit hoofdstuk zal er allereerst worden ingegaan op *wat* men verstaat onder het geldend maken van dat recht. Vervolgens zal er invulling worden gegeven aan de vraag *in hoeverre* het recht op een WW-uitkering op grond van artikel 27 WW geldend kan worden gemaakt.

**4.2. Het geldend maken van het recht op een uitkering**

Wanneer aan de voorwaarden voor het ontstaan van het recht op een WW-uitkering is voldaan dan ontstaat, zoals in hoofdstuk 3 werd aangegeven, dat recht van rechtswege. Dit houdt in dat er door de werkloze werknemer geen aparte, op het ontstaan van dat recht gerichte rechtshandeling hoeft te worden verricht. Het enkel voldoen aan de in paragraaf 1 van hoofdstuk 2 van de WW objectief gestelde voorwaarden is voldoende. Er is voor deze systematiek gekozen vanwege het feit dat die past in een moderne benadering van de sociale zekerheid, waarin het recht op een WW-uitkering niet afhankelijk hoort te zijn van een discretionaire bevoegdheid van het UWV.[[20]](#footnote-20)

Nu is het in het huidige stelsel zo dat het enkele bestaan van het recht op een WW- uitkering, onvoldoende is om het recht ook tot uitbetaling te laten komen. Het recht op een WW-uitkering dient eerst nog geldend te worden gemaakt. Daarvoor dient er aan een aantal voorwaarden te worden voldaan. De voorwaarden voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering, komen voort uit paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de WW. Het gaat daarbij om de volgende voorwaarden:

1. de werkloze werknemer moet op grond van artikel 22 WW een aanvraag voor WW- uitkering hebben ingediend;
2. er moet geen aanleiding zijn om de WW-uitkering op grond van artikel 22a WW te herzien of in te trekken;
3. de werkloze werknemer moet de in artikel 24 t/m 26 WW gestelde verplichtingen nakomen.[[21]](#footnote-21)

De genoemde voorwaarden kennen een subjectief karakter, wat inhoudt dat zij betrekking hebben op het handelen of nalaten van de werkloze werknemer.[[22]](#footnote-22) Ter verduidelijking zal er hieronder nog een korte toelichting volgen op de voorwaarden.

* + 1. De werkloze werknemer moet op grond van artikel 22 WW een aanvraag voor WW- uitkering hebben ingediend

In artikel 22 lid 1 WW staat gegeven dat het UWV op aanvraag vaststelt of het recht op een WW-uitkering bestaat. Uit deze bepaling vloeit voort dat om het recht op een WW-uitkering geldend te maken, er door de werkloze werknemer allereerst een aanvraag moet worden ingediend. Enkel op die manier kan het recht dat is ontstaan nadat er aan de ontstaansvoorwaarden is voldaan, ook wel het materiële recht genoemd, worden omgezet in een recht dat ook daadwerkelijk afdwingbaar is, het formele recht.

Een aanvraag tot een WW-uitkering dient op grond van artikel 26 lid 1 sub b WW plaats te vinden binnen één week na het intreden van de werkloosheid. Bij een dergelijke aanvraag dienen door de werkloze werknemer alle gegevens te worden verstrekt die voor het vaststellen van het recht op WW-uitkering van belang kunnen zijn. Dit laatste is opgenomen in artikel 25 WW. Gegevens die onder andere moet worden verstrekt zijn persoons- en stamgegevens, arbeids- en werkgegevens en alle gegevens met betrekking tot het ontslag.

Nadat de aanvraag is ingediend dient het UWV binnen een redelijke termijn een beschikking af te geven, waarin hij aan moet geven of volgens hem het recht op uitkering wel of niet bestaat. De redelijke termijn waarbinnen de beschikking dient te worden afgegeven bedraagt ingevolge artikel 127 lid 2 WW in beginsel 8 weken. Indien niet binnen deze termijn van 8 weken kan worden besloten, kan het UWV op grond van het derde lid van artikel 127 WW, de beslistermijn verlengen met een redelijke termijn.[[23]](#footnote-23) De uiteindelijk, na afloop van de beslistermijn, door het UWV afgegeven beschikking heeft een declaratoire betekenis en schept voor de werknemer eveneens een aanspraak op betaling.[[24]](#footnote-24)

* + 1. Er moet geen aanleiding zijn om de WW-uitkering op grond van artikel 22a te herzien of in te trekken

De tweede voorwaarde waaraan moet worden voldaan om het recht op een WW-uitkering geldend te maken, is dat er op grond van artikel 22a geen aanleiding moet zijn om de uitkering te herzien of in te trekken.

In het eerste lid van artikel 22a WW is opgenomen wanneer het UWV overgaat tot herziening of intrekking van de uitkering. De strekking daarvan is dat het UWV, onverminderd het elders in de WW bepaalde terzake van herziening of intrekking, een WW-uitkering herziet of intrekt:

* indien het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting op grond van artikel 24, 25 of 26 WW heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van een uitkering;
* indien anderszins de uitkering ten onrechte tot een te hoog bedrag is verleend;
* indien het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting bedoeld in artikel 25 WW ertoe leidt dat niet kan worden vastgesteld of nog recht op uitkering bestaat.

De eerste en derde genoemde situatie, waarin er tot herziening of intrekking wordt overgegaan, zijn helder. De tweede situatie (het geval waarin een uitkering moet worden herzien of moet worden ingetrokken indien anderszins de uitkering tot een te hoog bedrag is verleend) is daarentegen minder duidelijk. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat hieronder alle gevallen moeten worden geschaard, waarin het UWV zelf een fout heeft gemaakt die hersteld moet worden. Met betrekking daartoe is in jurisprudentie verder nog bepaald dat de werkloze werknemer niet expliciet van zo’n gemaakte fout op de hoogte hoeft te zijn, wil er tot herziening of intrekking mogen worden overgegaan. Het feit dat hij redelijkerwijs op de hoogte had moeten zijn is voldoende.[[25]](#footnote-25)

Ingevolge het tweede lid van artikel 22a WW kan het UWV, indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, besluiten om geheel of gedeeltelijk van herziening of intrekking af te zien. Uit kamerstukken blijkt dat van een dringende reden slechts sprake is, wanneer er voor de betrokkene door de herziening of intrekking onaanvaardbare consequenties zouden optreden. [[26]](#footnote-26) In jurisprudentie is dit verder ingeperkt in de zin dat het daarbij moet gaan om onaanvaardbare consequenties van financiële en/of sociale aard. [[27]](#footnote-27)

Hoe een herziening of intrekking precies wordt uitgevoerd staat gegeven in de Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006. Om het geheel overzichtelijk te houden, zal er niet apart op deze regeling worden ingegaan.

* + 1. De werkloze werknemer moet de in artikel 24 tot en met 26 WW gestelde verplichtingen nakomen

Als laatste voorwaarde om het recht op een WW- uitkering geldend te kunnen maken, geldt dat de werkloze werknemer de in artikel 24 tot en met 26 WW gestelde verplichtingen moet nakomen. Doet hij dit namelijk niet dan is het UWV verplicht om een maatregel of een boete op te leggen. Op het moeten opleggen van een maatregel zal in paragraaf 3.3 van dit hoofdstuk nader worden ingegaan.

Verplichtingen waaraan de werkloze werknemer op grond van artikel 24 WW moet voldoen, zijn dat hij moet voorkomen, dat hij verwijtbaar werkloos wordt (artikel 24 lid 1 sub a WW), dat hij werkloos is of blijft (artikel 24 lid 1 sub b WW) en dat hij een benadelingshandeling pleegt (artikel 24 lid 5 WW). Verder verplicht artikel 25 WW de werkloze werknemer om te voldoen aan de inlichtingenplicht. Tot slot wordt in artikel 26 WW nog een aantal andere verplichtingen uitgewerkt, zoals het moeten meewerken aan het opstellen van een re-integratievisie en het moeten registreren bij het UWV.

Een nadere uitwerking van de bovenstaande verplichtingen zal plaatsvinden in de hoofdstukken 5, 6 en 7.

**4.3. Maatregelen op grond van artikel 27 WW**

In de vorige paragraaf is aangegeven dat om het recht op een WW-uitkering geheel geldend te kunnen maken, er aan een drietal voorwaarden moet worden voldaan. Een van die voorwaarden is dat de werkloze werknemer de in artikel 24 tot en met 26 WW gestelde verplichtingen moet nakomen. Komt een werkloze werknemer een op hem rustende verplichting uit een van die artikelen niet na, dan is het UWV in beginsel verplicht om een sanctie op te leggen. Het gaat daarbij om een maatregel op grond van artikel 27 WW of om een bestuurlijke boete op grond van artikel 27a WW.

Tegen de achtergrond van de opdracht zal er in deze paragraaf alleen worden ingegaan op de maatregelen uit artikel 27, in het bijzonder op de vraag in hoeverre het recht op een WW-uitkering op grond van artikel 27 WW geldend kan worden gemaakt.

Sinds de invoering van de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (Wet BMTI) in 1996 is het in het huidige WW-stelsel zo dat, wanneer er een verplichting uit artikel 24 en/of 26 WW niet wordt nagekomen, het UWV op grond van artikel 27 WW verplicht is om een maatregel op te leggen. Zo’n maatregel is gericht op het niet nakomen van verplichtingen, gericht op het vermijden van uitkeringsafhankelijkheid, en op een actieve opstelling tijdens het ontvangen van een WW-uitkering.[[28]](#footnote-28) Wanneer er door het UWV een maatregel wordt opgelegd dan wordt daarmee niet het recht op uitkering aangetast, het recht blijft in zijn geheel bestaan. Wel is het opleggen van een dergelijke maatregel van invloed op de mate waarin een WW- uitkering geldend kan worden gemaakt. Welke maatregel er precies door het UWV moet worden opgelegd en in hoeverre die van invloed is op het geldend maken, hangt af van het feit welke verplichting is overtreden.

* + 1. Artikel 27 lid 1 WW: blijvende gehele weigering of tijdelijke gedeeltelijke weigering

Ten aanzien van de overtreding van de verplichtingen om verwijtbare werkloosheid te voorkomen (artikel 24 lid 1 sub a WW) en om passende arbeid te behouden (artikel 24 lid 1 sub b onder 3 WW) heeft de wetgever in het eerste lid van artikel 27 WW bepaald dat het UWV de uitkering blijvend geheel moet weigeren, tenzij het overtreden van een van deze verplichtingen de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten. In dit laatste geval moet het UWV de uitkering verlagen naar 35 % voor ten hoogste 26 weken. Het gaat hier dus om een tijdelijke gedeeltelijke weigering. Of er in een bepaald geval sprake is van het niet in overwegende mate kunnen verwijten van de overtreding, moet door het UWV aan de hand van de omstandigheden van het specifieke geval worden beoordeeld. In een uitspraak van de CRvB in 2001 is bepaald dat het UWV bij die beoordeling geen gewicht hoeft toe te kennen aan aspecten als leeftijd van de betrokken werknemer en zijn arbeidsverleden.[[29]](#footnote-29) Voorbeeld van een omstandigheid, die kan leiden tot het aannemen van verminderde verwijtbaarheid, is medische gesteldheid. Dit is af te leiden uit de uitspraak van de CRvB van 13 oktober 2004.[[30]](#footnote-30) Ook wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen verricht bij het oplossen van een arbeidsconflict kan dat, zo blijkt uit een uitspraak van de CRvB van 12 juli 2006, leiden tot de aanname van verminderde verwijtbaarheid.[[31]](#footnote-31)

* + 1. Artikel 27 lid 2 WW: blijvende weigering over aantal uren dat arbeid had kunnen worden verkregen

Wanneer een werknemer nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt (artikel 24 lid 1 sub b onder 2 WW), dan dient het UWV de uitkering blijvend te weigeren over het aantal uren dat er geen aanspraak had hoeven worden gemaakt op uitkering. Dit staat in artikel 27 lid 2 WW. Belangrijk om ten aanzien van deze maatregel te weten is dat hij is toegesneden op de urenomvang van het werk en niet op de duur daarvan. Dit is ook de essentie van de uitspraak van de CRvB van 24 januari 2001: in het geval dat een werkloze werknemer, die voor een periode van 3 weken uitzendarbeid met de omvang van 20 uur krijgt aangeboden, deze arbeid niet accepteert, dan dient het UWV zijn WW-uitkering voor de rest van de uitkeringsduur voor 20 uur te weigeren en niet enkel voor de duur van 3 weken.[[32]](#footnote-32) Een mogelijkheid tot matiging van de bovenstaande maatregel is in artikel 27 WW niet opgenomen. De wetgever heeft daar bewust voor gekozen omdat er een duidelijk verband bestaat tussen het niet aanvaarden/verkrijgen van passende arbeid en het voortduren van de werkloosheid. Het niet aanvaarden/verkrijgen van passende arbeid wordt door de wetgever gezien als een zware overtreding, ten aanzien waarvan een matigingsmogelijkheid niet op haar plaats is. De keuze van de wetgever betekent tevens dat er in deze geen toetsingsruimte is voor de rechter.

* + 1. Artikel 27 lid 3 WW: tijdelijke of blijvende, gehele of gedeeltelijke weigering

In situaties waarin een werkloze werknemer in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen (artikel 24 lid 1 sub b onder 1 WW), hij eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid kunnen belemmeren (artikel 24 lid 1 sub b onder 4 WW), hij een benadelingshandeling pleegt (artikel 24 lid 5 WW) of hij de formaliteiten uit artikel 26 WW niet nakomt, kan er door het UWV een gedifferentieerde sanctie worden opgelegd. Hij heeft in die gevallen de ruimte om de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk te weigeren. Het voorgaande vloeit voort uit artikel 27 lid 3 WW. Bij de keuze voor een specifieke maatregel dient het UWV wel met aantal aspecten rekening te houden. Zo staat in lid 6 gegeven dat de op te leggen maatregel moet worden afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de werknemer de gedraging verweten kan worden. Ingevolge lid 10 van artikel 27 WW zijn ten aanzien van deze eis nadere regels gesteld in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten. In dat besluit worden de in lid 3 van artikel 27 WW genoemde verplichtingen ingedeeld in een viertal naar zwaarte oplopende categorieën. Met betrekking tot ieder van die categorieën wordt in artikel 2 van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten aangegeven, welke standaardmaatregel er moet worden opgelegd en voor welke minimale duur die moet worden opgelegd. Tevens wordt er aangegeven in hoeverre er van de standaardmaatregel kan worden afgeweken. Ten aanzien van de overtreding van de verplichtingen uit categorie 1, verplichtingen als het tijdig indienen van een aanvraag voor WW-uitkering en het doen van tijdige aangifte van werkloosheid, is in artikel 2 lid 1 sub a van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten bijvoorbeeld bepaald dat het UWV de uitkering gedurende minimaal één maand voor 5 procent van het uitkeringsbedrag moet weigeren en dat zij daarbij een mogelijkheid heeft tot afwijking van ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag. In hoeverre het UWV in een bepaald geval zal afwijken van de standaardmaatregel is afhankelijk van de mate van verwijtbaarheid van de overtreding. Ter beoordeling van die mate van verwijtbaarheid, wordt er door het UWV gebruik gemaakt van de Beleidsregel maatregelen UWV. In die beleidsregel staat in artikel 3 beschreven wanneer er sprake is van verminderde of verhoogde verwijtbaarheid. Is er bij het overtreden van een van de verplichtingen, ten aanzien waarvan in principe een maatregel op grond van artikel 27 lid 3 WW moet worden opgelegd, in zijn geheel geen sprake van verwijtbaarheid, dan moet er door het UWV van het opleggen van een maatregel worden afgezien. Dit is bepaald in de tweede volzin van lid 6 van artikel 27 WW. In het kader van het opleggen van een maatregel op grond van artikel 27 lid 3 WW is het ook nog van belang om te vermelden dat wanneer een verplichting meerdere malen niet wordt nagekomen (recidive), dat zal leiden tot de oplegging van een zwaardere maatregel dan de standaardmaatregel (artikel 8 Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten). Het tot driemaal toe niet nakomen van de verplichting om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen, kan er bijvoorbeeld toe leiden dat de uitkering blijvend geheel wordt geweigerd.[[33]](#footnote-33)

* + 1. Artikel 27 lid 8 WW: geen maatregel in geval van dringende redenen

In artikel 27 lid 8 WW wordt aan het UWV de mogelijkheid geboden om indien daartoe dringende redenen aanwezig zijn, in zijn geheel af te zien van het opleggen van een maatregel. Wat dringende redenen zijn, is niet nader in de wet gespecificeerd. Wel is er door de wetgever bij de totstandkoming van de Wet BMTI bepaald, dat het in het geval van een dringende reden moet gaan om een uitzonderlijke/bijzondere situatie. Daarnaast heeft de CRvB in een aantal uitspraken bepaald dat dringende redenen enkel gelegen kunnen zijn in de ontoelaatbaarheid van de sociale en financiële gevolgen van een maatregel.[[34]](#footnote-34) Deze zaken in ogenschouw nemende zal het UWV aan de hand van de omstandigheden van het geval en met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur moeten beoordelen of er in een bepaalde situatie sprake is van een dringende reden en of die dringende reden er toe moet leiden dat er afgezien zien moet worden van het opleggen van een maatregel.

**Hoofdstuk 5 Het geldend maken van het recht op een**

**WW-uitkering: verplichtingen uit artikel 24 WW**

**5.1. Algemeen**

In paragraaf 2 van hoofdstuk 4 is uiteengezet aan welke voorwaarden er voldaan moet worden om het recht op een WW-uitkering geldend te kunnen maken. Een van die voorwaarden is dat de werkloze werknemer de in artikel 24 tot en met 26 gestelde verplichtingen moet nakomen. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de vraag aan welke verplichtingen uit artikel 24 WW moet worden voldaan voor het geldend maken van een WW- uitkering.

**5.2. Verplichtingen uit artikel 24 WW**

Uit artikel 24 WW vloeit een drietal verplichtingen voort waaraan de werkloze werknemer moet voldoen, wil hij zijn recht op WW-uitkering geheel geldend kunnen maken. Het gaat daarbij om de volgende verplichtingen:

* verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden
* verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven
* verplichting om geen benadelingshandeling te plegen.

In de volgende subparagrafen zal dit nader worden uitgewerkt.

* + 1. Verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden

Een van de verplichtingen uit artikel 24 WW waaraan de werknemer moet voldoen om zijn recht op WW-uitkering geldend te kunnen maken, is de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Deze voor de werknemer geldende verplichting vloeit voort uit artikel 24 lid 1 sub a WW.

Wanneer een werknemer als verwijtbaar werkloos wordt gezien in het kader van de WW, is opgenomen in lid 2 van artikel 24 WW. Dat lid is met de invoering van de Wet wijziging WW- stelsel in 2006 ingrijpend gewijzigd. Die wijziging was noodzakelijk om het grote aantal (pro forma) procedures, die onder de oude bepaling werden gevoerd om te voorkomen dat men als verwijtbaar werkloos werd aangemerkt, terug te dringen. Sinds de wijziging is de reden voor de beëindiging bepalend voor de beoordeling van verwijtbare werkloosheid en niet langer de manier waarop de dienstbetrekking is geëindigd.[[35]](#footnote-35)

Een werknemer is sinds 1 oktober 2006 verwijtbaar werkloos geworden indien:

1. aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt;
2. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd.

De bovengenoemde criteria voor verwijtbare werkloosheid zijn zo geformuleerd dat bij het criterium, genoemd onder a (a-grond), de werkgever het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking moet hebben genomen en bij het criterium, genoemd onder b (b-grond), de werknemer.[[36]](#footnote-36)

Het moeten voorkomen verwijtbaar werkloos te worden, is voor de ontslagpraktijk de belangrijkste verplichting aan welke de werknemer moet voldoen. Gezien dit gegeven zal in paragrafen 3 en 5 van hoofdstuk 6 nader worden ingegaan op hoe deze verplichting in het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter respectievelijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden dient te worden geïnterpreteerd.

* + 1. Verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven

De verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven is opgenomen in artikel 24 lid 1 sub b WW. Specifiek staat daarin, de werknemer voorkomt dat hij werkloos is of blijft, doordat hij:

1. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;
2. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;
3. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt; of
4. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

Uit de bovenstaande formulering kan worden afgeleid dat het gaat om een hoofdverplichting, welke is opgesplitst in een aantal deelverplichtingen. Die deelverplichtingen hebben als gemeenschappelijk element het begrip passende arbeid.

In deze subparagraaf zal ter verduidelijking dan ook allereerst aan worden gegeven, wat er onder het begrip passende arbeid wordt verstaan. Vervolgens zullen de vier deelverplichtingen waardoor de werknemer moet voorkomen dat hij werkloos is of blijft, kort worden toegelicht.

Alvorens hiertoe wordt overgegaan is het nog van belang om te vermelden dat, ondanks het feit dat de wetgever in artikel 24 lid 1 sub b WW niets heeft opgenomen over verwijtbaarheid, het gedrag (bijvoorbeeld het in onvoldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen) de werknemer wel verweten moet kunnen worden, wil er sprake zijn van overtreding van de verplichting om te voorkomen werkloos te zijn of te blijven.[[37]](#footnote-37)

*Passende arbeid*

Als passende arbeid in het kader van de WW wordt op grond van lid 3 van artikel 24 WW beschouwd, alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Deze bepaling biedt over het algemeen weinig houvast om vast te stellen of bepaalde arbeid in een specifieke situatie passende arbeid is. Ter bepaling daarvan zal er eerder gekeken moeten worden in jurisprudentie. Ondanks het feit dat de jurisprudentie op dit punt nogal casuïstisch is, kan daaruit wel een aantal bestanddelen voor passende arbeid worden herleid.Zo speelt de aard van de aangeboden arbeid in relatie tot de eerder verrichte arbeid daarbij een rol, evenals het opleidingsniveau van de werknemer, de reistijd naar en van het werk, het geboden loon en het werkloosheidsrisico.[[38]](#footnote-38)

De door de CRvB gewezen jurisprudentie omtrent het begrip ‘passende arbeid’ is grotendeels gecodificeerd in de Richtlijn passende arbeid 2008. Die richtlijn biedt voor het UWV een houvast, aan de hand waarvan zij kan oordelen of bepaalde arbeid in een specifieke situatie als passende arbeid in de zin van artikel 24 lid 1 sub b jo lid 3 WW kan worden gezien. In het kader van de overzichtelijkheid zal niet nader op deze richtlijn worden ingegaan en wordt er volstaan met een verwijzing naar eerdergenoemde richtlijn.

*In onvoldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen*

In artikel 24 lid 1 sub b, ten eerste WW is de eerste deelverplichting opgenomen: de werknemer moet voorkomen dat hij werkloos is of blijft doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen. Om aan deze verplichting te voldoen, dient de werknemer in voldoende mate sollicitatieactiviteiten te verrichten.

Ter beantwoording van de vraag wat er moeten worden verstaan onder het in voldoende mate sollicitatieactiviteiten verrichten, moet er worden gekeken in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009 (hierna: sollicitatiebesluit). Daaruit vloeit voort dat wat in een specifieke situatie voldoende is, afhangt van de individuele omstandigheden van het geval. Daarbij moet rekening worden gehouden met de regionale arbeidsmarktsituatie, het aantal beschikbare vacatures, de mogelijkheden van de werknemer, eventuele aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid. In overleg met de werknemer bepaalt het UWV hoeveel sollicitatieactiviteiten er in een specifiek geval dienen te worden verricht. Die activiteiten worden vastgelegd in een re-integratievisie.

Komt een werknemer zonder deugdelijke grond zijn sollicitatieverplichtingen niet na en kan hem ter zake daarvan een verwijt worden gemaakt, dan leidt dat tot een overtreding van de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub b, ten eerste WW. Dit vloeit voort uit het sollicitatiebesluit en wordt bevestigd in jurisprudentie.[[39]](#footnote-39)

Ook werknemers die nog niet werkloos zijn, maar aan wie al wel ontslag is aangezegd of voor wie al redelijkerwijs duidelijk is dat de dienstbetrekking zal eindigen, dienen sollicitatieactiviteiten te verrichten ter voorkoming van overtreding van de bovenstaande deelverplichting. Dit laatste vloeit eveneens voort uit het sollicitatiebesluit en uit jurisprudentie. Zo is bijvoorbeeld uit een uitspraak van de CRvB van 19 maart 2008 op te maken dat het UWV van een werkneemster, voor wie op 23 december 2004 redelijkerwijs duidelijk was geworden dat haar dienstbetrekking per 1 januari 2005 niet zou worden verlengd, terecht had verlangd dat zij in de periode van 23 december 2004 tot 1 januari 2005 sollicitatieactiviteiten zou verrichten. Dit laatste ondanks dat het de kerstperiode betrof. Door het nalaten van de sollicitatieplicht mocht er in deze situatie volgens de Raad door het UWV terecht worden geconcludeerd dat de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub b, ten eerste WW niet was nagekomen en dat de op grond van artikel 27 WW opgelegde maatregel rechtmatig was.[[40]](#footnote-40)

*Nalaten aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgen*

De tweede deelverplichting is opgenomen in artikel 24 lid 1 sub b, ten tweede WW: de werknemer moet voorkomen dat hij werkloos is of blijft, doordat hij nalaat passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passend werk verkrijgt. Dit impliceert onder meer dat een werknemer een specifiek aanbod van passende arbeid, gedaan door derden, niet mag afwijzen.

Van een schending van deze deelverplichting is ingevolge jurisprudentie sprake als er een gerede kans was geweest dat betrokkene was aangenomen als hij op het door een derde gedane aanbod zou hebben gesolliciteerd.[[41]](#footnote-41) Of er sprake is van een gerede kans, hangt af van de omstandigheden van het geval: hoeveel andere gegadigden waren er, was het gedane aanbod passend etc.

In het kader van deze deelverplichting is het tot slot nog van belang te vermelden dat het aan het UWV is, om in een specifieke situatie voldoende feiten te vergaren aan de hand waarvan kan worden geoordeeld of er een gerede kans bestond dat de werknemer was aangenomen als hij op het gedane aanbod had gesolliciteerd.

*Door eigen toedoen geen passende arbeid behouden*

De derde deelverplichting, die op de werknemer rust, is te vinden in artikel 24 lid 1 sub b, ten derde WW. Daarin staat dat de werknemer voorkomt dat hij werkloos is of blijft, doordat hij door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt.

Van een overtreding van deze verplichting is – zo blijkt uit de memorie van toelichting bij de Wet wijziging WW-stelsel – onder andere sprake in de volgende situaties: (\*) de situatie dat de dienstbetrekking niet is beëindigd, maar de betrokkene zich verwijtbaar niet beschikbaar stelt voor arbeid, (\*) de situatie waarin geen verlenging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt en deze niet-verlenging de betrokkene te verwijten is en (\*) de situatie dat de betrokkene verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet verwijtbaar jegens de werkgever.[[42]](#footnote-42)

In een uitspraak van de CRvB van 16 januari 2008 wordt bevestigd dat er sprake is van een overtreding van de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub b, ten derde WW in de situatie waarin er geen verlenging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt en deze niet-verlenging te verwijten is aan de betrokken werknemer.In essentie komt deze uitspraak erop neer dat ook bij het aflopen van een tijdelijke overeenkomst het intreden van de werkeloosheid toch aan werkneemster kan worden verweten, wanneer duidelijk is dat het dienstverband zou zijn verlengd, indien de werkneemster zich niet zou hebben schuldig gemaakt aan een handelen (in casu het weigeren om in het weekend te werken) dat tot het niet verlengen heeft geleid en dat haar, vanuit het oogpunt van toepassing van de WW, kan worden aangerekend.[[43]](#footnote-43)

Wanneer er gekeken wordt naar de memorie van toelichting bij de Wet wijziging WW-stelsel, dan is daarin te lezen dat er in de jurisprudentie aan de verplichting van het behouden van passende arbeid grotendeels dezelfde invulling is gegeven als aan de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden.[[44]](#footnote-44) Met ingang van 1 oktober 2006 staat in lid 7 van artikel 24 WW dan ook bepaald dat artikel 24, lid 2 WW van overeenkomstige toepassing is op artikel 24 lid 1 sub b, ten derde WW. Vanaf die datum dient er ter beoordeling van de vraag of de werknemer door eigen toedoen geen passende arbeid heeft behouden, te worden getoetst aan dezelfde criteria, die worden gehanteerd om te beoordelen of een werknemer verwijtbaar werkloos is geworden (artikel 24, lid 2 WW). Bij toepassing van artikel 24 lid 1 sub b, ten derde WW wordt door het UWV voor de gedraging van de werknemer dezelfde maatstaf gehanteerd als bij de toets op verwijtbare werkloosheid, zo blijkt uit paragraaf 3 van de “Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 2006”.

Wat de criteria zijn om te beoordelen of een werknemer verwijtbaar werkloos is geworden en hoe zij dienen te worden geïnterpreteerd, komt aan de orde in hoofdstuk 6. In deze paragraaf zal daarop dan ook niet nader worden ingegaan.

*Eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren*

Uit lid 1 onder b ten vierde van artikel 24 WW vloeit tot slot nog voort, dat de werknemer geen eisen mag stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Door deze deelverplichting wordt beoogd te voorkomen dat de werknemer zich zodanig gedraagt dat het verkrijgen van passende arbeid wordt bemoeilijkt.[[45]](#footnote-45)

Er moet in dit kader gedacht worden aan het stellen van irreële eisen ten aanzien van het loon, de werktijden of de inhoud van de functie. Bijvoorbeeld een werknemer die enkel op ongebruikelijk arbeidstijden wil werken of enkel thuisarbeid wil verrichten.**[[46]](#footnote-46)**

* + 1. Verplichting om geen benadelingshandeling te plegen

De verplichting voor de werknemer om geen benadelingshandeling te plegen vloeit voort uit artikel 24 lid 5 WW. Daarin staat: de werknemer is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten het Algemeen Werkloosheidsfonds, het sectorfonds of het Uitvoeringsfonds voor de overheid niet benadeelt of zou kunnen benadelen. Het gaat hier om de situatie dat de werknemer erin berust dat de werkloosheid eerder dan noodzakelijk ingaat of dat hij anderszins aanspraken prijsgeeft die de werkloosheid zouden hebben uitgesteld.[[47]](#footnote-47)

Een voorbeeld van een benadelingshandeling is dat de werknemer zonder deugdelijke grond instemt met of zonder deugdelijke grond geen verweer voert tegen de beëindiging van de dienstbetrekking, terwijl er aan de werkgever krachtens artikel 25 Wet WIA een loonsanctie is opgelegd wegens het niet/in onvoldoende mate nakomen van zijn re-integratieverplichtingen tijdens ziekte. Dat er in deze situatie sprake is van een benadelingshandeling, is opgenomen in artikel 24 lid 10 WW.

Een werknemer pleegt ook een benadelingshandeling, zo blijkt uit de Beleidsregels toepassing artikel 24 en 27 WW 2006 (in de toelichting), wanneer hij door zijn handelen of nalaten een nodeloze vervroeging van de werkloosheidsdatum bewerkstelligt. Hierbij moet ingevolge de bovengenoemde beleidsregel bijvoorbeeld gedacht worden aan een werknemer die zijn dienstbetrekking in verband met een verhuizing in beginsel rechtmatig beëindigd, maar die dit zonder deugdelijke grond wel te vroeg doet.

Nog een laatste voorbeeld van een benadelingshandeling is het door een werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking (ontbinding of wederzijds goedvinden), in het geval het haalbaar is, niet verzoeken om een ontslagvergoeding die de opzegtermijn, die in acht had moeten worden genomen wanneer de dienstbetrekking door opzegging zou zijn geëindigd, afdekt. Dit laatste vloeit voort uit de Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en artikel 24, vijfde lid, WW 2006.

Dat het enkele niet vorderen van een ontslagvergoeding door de werknemer op zichzelf niet leidt tot een benadelingshandeling, maar dat daarvoor het instellen van de vordering ook haalbaar moet zijn geweest, blijkt uit een uitspraak van de CRvB van 2 maart 2005.[[48]](#footnote-48) In die uitspraak oordeelde de Raad dat een werknemer die bij zijn ontslag geen ontslagvergoeding had gevorderd, niet mocht worden verweten dat hij een benadelingshandeling had gepleegd, omdat het instellen van een vordering voor de werknemer niet haalbaar was. Dit laatste was volgens de Raad in deze specifieke zaak het geval omdat het bedrijf waar de werknemer werkzaam was geweest, op de rand van faillissement stond en een toewijzing van een ontslagvergoeding niet tot financiële mogelijkheden behoorde.

Tot slot is het in het kader van de verplichting om geen benadelingshandeling te plegen nog van belang om te vermelden dat het niet voeren van verweer door de werknemer tegen of het instemmen van de werknemer met een beëindiging van de dienstbetrekking door of op verzoek van de werkgever niet leidt tot een benadelingshandeling. Dit laatste is te lezen in artikel 24 lid 6 WW.

**Hoofdstuk 6 Het voorkomen van verwijtbare werkloosheid:**

**verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW**

**6.1. Algemeen**

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, is het moeten voorkomen verwijtbaar werkloos te worden de belangrijkste verplichting waaraan de werknemer moet voldoen. Deze verplichting is opgenomen in artikel 24 lid 1 sub a WW en wordt uitgewerkt in artikel 24 lid 2 WW. In dit hoofdstuk zal er worden ingegaan op de vraag hoe deze verplichting moet worden geïnterpreteerd in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter resp. in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In dit verband wordt ook kort aandacht besteed aan de beleidsregels, die het UWV bij de toepassing van artikel 24 WW hanteert. Voor de duidelijkheid zal eerst worden ingegaan op de inhoud van genoemde ontslagvormen.

**6.2. Ontslagvormen**

Tegen de achtergrond van de opdracht worden twee ontslagvormen beschreven, te weten de ontbinding door de kantonrechter en de beëindiging met wederzijds goedvinden. In het kader van de ontbinding door de kantonrechter wordt ook nog kort ingegaan op de pro-forma ontbinding.

* + 1. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter

De mogelijkheid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is opgenomen in artikel 7:685 BW. Uit lid 1 van dat artikel volgt dat ieder der partijen, zowel werkgever als werknemer, te allen tijde bevoegd is om zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Als gewichtige redenen in dat kader moeten worden gezien, omstandigheden die een dringende reden zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd zou zijn (artikel 7:677 lid 1 BW), alsook veranderingen in omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd ontbonden behoort te worden. Bij dit laatste moet er vooral gedacht worden aan een verstoorde arbeidsverhouding, aan het disfunctioneren van de werknemer en aan bedrijfseconomische redenen.

De ontbindingsprocedure vangt aan op het moment dat er ingevolge artikel 261 Rv e.v. een verzoekschrift is ingediend, waarin of de werkgever of de werknemer aan de kantonrechter verzoekt om de arbeidsovereenkomst (op grond van artikel 7:685 BW) te ontbinden. Zo’n verzoek dient gericht te zijn aan de kantonrechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht dan wel aan de kantonrechter van de woonplaats van de werknemer. Enkel zij zijn bevoegd om van het verzoek kennis te nemen. Dit laatste volgt uit lid 3 van artikel 7:685 BW jo de artikelen 99, 100, 107 tot en met 109 Rv.

Op het moment dat het verzoekschrift door de verzoekende partij is ingediend en ter griffie van de rechtbank is ontvangen, dient er in beginsel binnen 4 weken een zitting plaats te vinden (7:685 lid 6 BW). Zowel de verzoekende partij als de wederpartij worden via een schriftelijke oproep op de hoogte gesteld van de precieze zittingsdatum. Bij die gelegenheid wordt aan de wederpartij tevens medegedeeld dat hij de mogelijkheid heeft om een verweerschrift in te dienen (artikel 282 Rv).

Tijdens de zitting zal de rechter beide partijen de mogelijkheid bieden hun standpunten toe te lichten en verder zal hij partijen in het kader van het onderzoek de nodige vragen stellen. Ook zal de rechter zich er tijdens de behandeling van vergewissen of het gedane verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. De rechter is daartoe verplicht o.g.v. artikel 7:685 lid 1 BW. In het kader van deze verplichting is het van belang om te vermelden dat wanneer de rechter constateert dat het gedane verzoek verband houdt met een opzegverbod hij niet verplicht is om de ontbinding af te wijzen, maar dat hij daartoe bevoegd is.[[49]](#footnote-49)

Uiteindelijk zal de rechter aan de hand van alle aangeleverde stukken en aan de hand van hetgeen door beide partijen tijdens de zitting naar voren is gebracht, beslissen of hij het verzoek tot ontbinding wel of niet inwilligt. Willigt hij het verzoek in, dan zal hij bepalen op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Dat tijdstip mag gezien jurisprudentie niet in het verleden gelegen zijn.[[50]](#footnote-50)

Op het moment dat de rechter het verzoek tot ontbinding inwilligt wegens veranderingen in omstandigheden kan hij aan een der partijen, meestal aan de werkgever, nog de verplichting opleggen om een ontbindingsvergoeding te betalen. Dit laatste vloeit voort uit artikel 7:685 lid 8 BW. Zo’n vergoeding zal worden berekend aan de hand van de kantonrechtersformule. In die formule wordt er rekening gehouden met de mate van verwijtbaarheid van de ontbinding. Hoe meer de verwijtbaarheid in de risicosfeer van de werkgever ligt hoe hoger de vergoeding. Om het geheel overzichtelijk te houden zal op de kantonrechterformule niet nader worden ingegaan. Wel is het in het kader van het verkrijgen van een ontbindingsvergoeding nog van belang om te vermelden dat, wanneer een werknemer een ontbindingsvergoeding krijgt toegewezen, deze in het kader van het verkrijgen van het recht op een WW-uitkering voor een bepaalde termijn gelijk kan worden gesteld met het recht op onverminderde loondoorbetaling (artikel 16 lid 3 WW).

Tegen de uiteindelijk beslissing van de rechter in de ontbindingsprocedure kan in beginsel geen hoger beroep of cassatie worden ingesteld (artikel 7:685 lid 11). Enkel wanneer er bij de totstandkoming van de uitspraak een fundamenteel rechtsbeginsel is geschonden, bestaat die mogelijkheid wel.

**Pro-forma ontbinding**

Een pro-forma ontbinding is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die in onderling overleg via de ontbindingsprocedure wordt geformaliseerd.[[51]](#footnote-51) Men spreekt ook wel over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in overleg.

Werkgever en werknemer spreken in het geval van een pro-forma ontbinding van tevoren in een overeenkomst af op welke manier en onder welke voorwaarden zij de arbeidsovereenkomst wensen te beëindigen. Na het opstellen van zo’n overeenkomst dient de werkgever een verzoekschrift tot ontbinding in. In het verzoekschrift voert de werkgever een neutrale ontslaggrond op, verwijst hij naar de in de overeenkomst gemaakte afspraken en stelt hij dat hij wil afzien van een mondelinge behandeling. De werknemer dient voor de vorm een verweerschrift in, waarin hij aangeeft zich te kunnen vinden in hetgeen in het verzoekschrift is gesteld en waarin hij tevens aangeeft zich te refereren aan het oordeel van de rechter. De rechter zal de ontbinding van de arbeidsovereenkomst vervolgens in de meeste gevallen zonder een verdere mondelinge behandeling bekrachtigen.

Pro-forma ontbindingen kwamen voor 2006 veelvuldig voor. Dat was het geval omdat een werknemer om zijn WW-uitkering veilig te stellen, toen verweer moest voeren tegen zijn ontslag. Deed hij dat niet dan was hij (in principe) verwijtbaar werkloos en kon hij zijn recht op WW-uitkering niet geldend maken.

Na 2006 is het aantal pro-forma ontbindingen afgenomen omdat het voor de werknemer sindsdien niet meer verplicht is om verweer te voeren, wil hij als niet verwijtbaar werkloos worden aangemerkt en wil hij dus zijn uitkering geldend kunnen maken.

* + 1. Beëindiging met wederzijds goedvinden

Van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is sprake op het moment dat zowel de werkgever als de werknemer het eens zijn over de beëindiging van de tussen hen heersende arbeidsovereenkomst. In het kader van de vraag hoe een beëindiging met wederzijds goedvinden in zijn werk gaat is het allereerst van belang om te vermelden dat zo’n beëindiging zowel mondeling als schriftelijk plaats kan vinden. Om het geheel overzichtelijk te houden zal in deze paragraaf uit worden gegaan van de schriftelijke beëindiging met wederzijds goedvinden. Deze vorm van beëindiging komt ook het meest voor.

De mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is niet te vinden in titel 10 van boek 7 BW. Op het sluiten van een beëindigingsovereenkomst zijn de algemene regels van het overeenkomstenrecht van toepassing.

Wanneer een werkgever en een werknemer voornemens zijn om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, dan zullen zij daartoe normaliter allereerst afspraken maken. Daarna zullen die afspraken worden vastgelegd in een schriftelijk document, ook wel beëindigingsovereenkomst genoemd. Het opgestelde document zal vervolgens door de initiatief nemende partij, werkgever of werknemer, ter aanvaarding worden voorgelegd aan de wederpartij. Op het moment dat de wederpartij het gedane aanbod aanvaardt, komt de beëindigingsovereenkomst tot stand (artikel 6:217 BW) en zal de arbeidsovereenkomst eindigen op de datum die in de overeenkomst is overeengekomen.

Belangrijk is om hier nog te vermelden dat uit jurisprudentie naar voren komt dat de aanvaarding van de kant van de werknemer moet geschieden door middel van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring. Dit laatste houdt verband met het feit dat aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor de werknemer vergaande gevolgen verbonden zijn; hierbij is bijvoorbeeld te denken aan het verlies van loon. Gelet op die vergaande gevolgen mag de werkgever niet snel aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zo blijkt ook uit een uitspraak van het Gerechtshof Arnhem van 20 juli 2010.[[52]](#footnote-52) In die zaak komt het hof tot de conclusie dat de wil van de werknemer feitelijk niet was gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar op de door de werkgever in het vooruitzicht gestelde voortzetting van het dienstverband na afloop van de recessie. Volgens het hof brengt dit met zich mee dat de door partijen getekende verklaring “beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden” geen rechtsgevolg heeft en dus de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

**6.3. Interpretatie van verwijtbare werkloosheid (artikel 24 lid 1 sub a WW jo artikel 24 lid 2 WW)**

Op 1 oktober 2006 is artikel 24 WW, en dan met name het criterium van de verwijtbare werkloosheid, ingrijpend aangepast. Met deze aanpassing hoopte de wetgever de zogenaamde pro-formaprocedures voor de kantonrechter aanzienlijk terug te dringen. Uit oogpunt van overzichtelijkheid wordt in deze paragraaf niet nader ingegaan op die oude regeling.

Met ingang van 1 oktober 2006 geldt het nieuwe artikel 24 WW. In artikel 24 lid 1 sub a WW is voor de werknemer de verplichting opgenomen om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Deze verplichting is uitgewerkt in lid 2 van artikel 24 WW.

Alvorens hierop nader in te gaan wordt kort aandacht gevraagd voor lid 6 van artikel 24 WW. Daarin is nadrukkelijk bepaald dat het niet voeren van verweer door de werknemer tegen of het instemmen van de werknemer met een beëindiging met de dienstbetrekking door de werkgever niet leidt tot overtreding van de verplichtingen, bedoeld in artikel 24 lid 1 sub a WW of in artikel 24 lid 5 WW. Dit betekent onder meer dat het niet voeren van adequaat verweer niet leidt tot een overtreding van de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden.

In het tweede lid van artikel 24 WW staan twee gronden gegeven waarin er sprake is van verwijtbare werkloosheid, te weten:

* de a-grond: aan de werkloosheid ligt een dringende reden ten grondslag in de zin van artikel 678 van boek 7 van het Burgerlijk wetboek en de werknemer kan ter zake een verwijt worden gemaakt;
* de b-grond: beëindiging van de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd.

Van belang is het nog om hier te vermelden dat, wanneer een werknemer verwijtbaar werkloos wordt, hij zijn recht op een WW-uitkering niet geldend kan maken, waardoor de WW-uitkering blijvend geheel moet worden geweigerd (artikel 27 lid 1 WW; zie ook paragraaf 4.3.1). Als er verzachtende omstandigheden zijn, waardoor de werknemer het niet-nakomen van de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW niet in overwegende mate kan worden verweten, dan kan er een gemitigeerde sanctie (gedurende 26 weken 35%) worden opgelegd.

Op het moment dat de dienstbetrekking eindigt op initiatief van de werkgever moet er, om te bezien of er sprake is van verwijtbare werkloosheid, gekeken worden naar de a-grond. Eindigt de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer, dan dient getoetst te worden aan de b-grond. Het vorenstaande is te halen uit de memorie van toelichting bij de Wet wijziging WW-stelsel.[[53]](#footnote-53)

In paragraaf 6.3.1 zal eerst de a-grond worden behandeld. Daarna zal in 6.3.2. de b-grond aan de orde worden gesteld.

* + 1. De a-grond

In de a-grond uit artikel 24 lid 2 WW is duidelijk neergelegd dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd in het geval dat er sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW en deze reden de werknemer ook kan worden verweten. Bij de a-grond moet de werkgever dus het initiatief tot ontslag hebben genomen.

Uit de gekozen formulering kan worden opgemaakt dat er twee vereisten zijn, te weten:

* er moet sprake zijn van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW;
* er kan de werknemer terzake ook een verwijt worden gemaakt.

Er is dus slechts sprake van verwijtbare werkloosheid wanneer de werkloosheid een gevolg is van een dringende reden om de dienstbetrekking te beëindigen. Voor een omschrijving van dringende redenen wordt verwezen naar artikel 7:678 BW, waarin daarover te lezen is “zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”. Het gaat hier om een dringende reden in arbeidsrechtelijke zin. Over de reikwijdte van de dringende reden in arbeidsrechtelijke zin bestaat vaste jurisprudentie. Daaruit volgt dat bij de beoordeling van de vraag of er een dringende reden aanwezig is, de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking moeten worden genomen.[[54]](#footnote-54)

Onmiddellijk dient zich hierbij de vraag aan hoe de dringende reden in arbeidsrechtelijke zin zich verhoudt tot de dringende reden in de zin van het sociale zekerheidsrecht. Daarover heeft de CRvB op 18 februari 2009 een aantal belangrijke uitspraken gedaan.[[55]](#footnote-55) In die uitspraken stelt de Raad in zijn overwegingen voorop dat ter beantwoording van de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt, een materiële beoordeling dient plaats te vinden en dat de wijze waarop het dienstverband is beëindigd niet doorslaggevend is. Met andere woorden, niet de ontslagroute is bepalend, maar de ontslagreden. Verder heeft de Raad in de uitspraken van 18 februari 2009 overwogen dat het met het oog op de rechtszekerheid in de rede ligt om aan de artikelen 7:677 en 7:678 BW in het kader van de WW (sociale zekerheid) geen andere toepassing te geven dan tot uitdrukking komt in de jurisprudentie, die de HR ten aanzien van de uitleg en toepassing van die artikelen heeft gewezen. Dit brengt met zich mee dat niet alleen de gedragingen van de werknemer als dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW moeten worden aangemerkt, maar dat vastgesteld moet worden of deze gedragingen voor de betreffende werkgever in de specifieke situatie en in de specifieke werkrelatie een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Dit zal volgens de Raad per individueel geval moeten worden beoordeeld. Tot de elementen die in het kader van de materiële beoordeling moeten worden gewogen, behoren de subjectiviteit van de dringende reden, in samenhang bezien met de aard en de ernst van de gedraging en andere relevante aspecten, zoals de aard en de duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft uitgeoefend, alsook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder zijn leeftijd en de gevolgen van het ontslag. Indien volgens de Raad op basis hiervan tot het bestaan van een dringende reden wordt geconcludeerd, zal tot slot in het kader van artikel 24 lid 2 sub a WW moeten worden getoetst of de werknemer van de dringende reden voor het ontslag een verwijt kan worden gemaakt.

Uit deze uitspraken van de CRvB zijn voor de toetsing van de verwijtbare werkloosheid drie momenten te herleiden.

Op de eerste plaats zal moeten worden gekeken of de reden past bij de gronden vermeld in artikel 7:678 BW. Daarbij moet niet alleen sprake zijn van een reden die volgens maatschappelijke opvattingen door iedereen als dringend wordt aangemerkt (objectief dringende reden), maar ook van een reden die door de werkgever zelf als dringend wordt ervaren (subjectief dringende reden).

Wanneer op basis daarvan een dringende reden wordt aangenomen, moet vervolgens gekeken worden naar de omstandigheden van het geval, waaronder ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Tot slot moet worden beoordeeld of de dringende reden ook aan de werknemer kan worden verweten.[[56]](#footnote-56)

Met betrekking tot het tweede vereiste uit artikel 24 lid 2 sub a WW dat de werknemer ter zake ook een verwijt kan worden gemaakt, kan nog worden vermeld dat deze toevoeging is opgenomen tegen de achtergrond van jurisprudentie van de HR. De essentie daarvan is dat voor ontslag op staande voet als criterium geldt dat sprake moet zijn van “daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer” die tot gevolg hebben dat “van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”. Voor ontslag op staande voet is dus niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen ook een verwijt kan worden gemaakt.[[57]](#footnote-57) De toevoeging van het tweede vereiste in artikel 24 lid 2 sub a WW is dus van wezenlijk belang. Wordt een werknemer op grond van een dringende reden ontslagen, maar kan hem daarvan geen verwijt worden gemaakt, dan kan hij toch niet als verwijtbaar werkloos worden aangemerkt. Anders gezegd, voor verwijtbare werkloosheid is vereist dat de gedraging de werknemer kan worden verweten.[[58]](#footnote-58)

De vraag wanneer een werknemer niet verwijtbaar werkloos is, kan niet eenduidig worden beantwoord. Op basis van jurisprudentie kan worden vastgesteld dat de CRvB veel belang hecht aan de feiten en omstandigheden van het geval. Zo kan het dat de Raad in de ene uitspraak tot het oordeel komt dat gewetensbezwaren op grond van geloofsovertuiging niet leidt tot verwijtbare werkloosheid[[59]](#footnote-59), terwijl hij in een andere zaak uitspreekt dat geloofsovertuiging geen excusabele reden oplevert[[60]](#footnote-60).

* + 1. De b-grond

In de b-grond uit artikel 24 lid 2 WW is bepaald dat er eveneens sprake is van verwijtbare werkloosheid wanneer de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting daarvan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd.

Zoals in paragraaf 6.3 is vermeld, is artikel 24 WW op 1 oktober 2006 ingrijpend aangepast. Volgens de oude formulering van de b-grond kon de werknemer verwijtbaar werkloos zijn als hij geen verweer voerde of hij instemde met ontslag. In de nieuwe formulering, met name door expliciet “door of op verzoek van de werknemer” op te nemen, is het voor de beoordeling van de vraag of een werknemer verwijtbaar werkloos is, niet meer relevant dat hij geen verweer heeft gevoerd of heeft ingestemd met de beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever.

Ook de b-grond kent twee vereisten, te weten:

* de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer;
* de voortzetting daarvan kon redelijkerwijs niet van hem worden gevergd.

Volgens het eerste vereiste is er dus sprake van verwijtbare werkloosheid in het geval dat de werknemer zelf ontslag heeft genomen, en in de gevallen dat de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek is beëindigd. Te denken is hierbij bijvoorbeeld aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op initiatief van de werknemer.

Een belangrijke uitspraak daarover heeft de CRvB op 26 november 2009 gedaan.[[61]](#footnote-61) In die uitspraak komt de Raad tot het oordeel dat in het voorliggende geval niet is voldaan aan de daarvoor geldende voorwaarde dat de dienstbetrekking is beëindigd op verzoek van de werknemer, omdat het de toewijzing van het ontbindingsverzoek van de werkgever is geweest die tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft geleid. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet dan ook op basis van onderzoek worden vastgesteld wie het initiatief daartoe heeft genomen. Over de toepassing van artikel 24 WW heeft het UWV beleidsregels opgesteld. Daarin is bepaald dat er bij onduidelijkheid van wordt uitgegaan dat het initiatief van de kant van de werkgever komt. In paragraaf 6.4 zal nader op deze beleidsregels worden ingegaan.

Uit de formulering van de b-grond volgt dat, zodra vaststaat dat de werknemer het initiatief tot ontslag heeft genomen, daarna moet worden nagegaan of aan het tweede vereiste wordt voldaan, te weten of de voortzetting van de dienstbetrekking wel redelijkerwijs van hem kon worden gevergd.

Aan beide vereisten uit de b-grond moet zijn voldaan. Dit betekent dat, ook al beëindigt de werknemer zelf de dienstbetrekking, hij toch niet verwijtbaar werkloos is, wanneer van hem het voorzetten van die dienstbetrekking in redelijkheid niet gevergd kan worden. Dit bevestigt nogmaals dat de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorop staat en niet de route. Dit sluit ook aan bij hetgeen daarover is opgenomen in de memorie van toelichting, te weten dat “door de gekozen formulering van zowel de a-grond als de b-grond niet de wijze waarop de dienstbetrekking eindigt, maar de reden voor de beëindiging bepalend is voor de beoordeling van de verwijtbaarheid”.[[62]](#footnote-62)

Over de reikwijdte van het tweede vereiste uit de b-grond is vaste jurisprudentie gevormd. Volgends die jurisprudentie moet, in het geval dat het dienstverband op verzoek van de werknemer is beëindigd, de daarop volgende werkloosheid in beginsel als verwijtbaar in de zin van artikel 24 lid 2 sub b WW worden aangemerkt, tenzij sprake is van zwaarwegende redenen die een uitzondering op dat uitgangspunt rechtvaardigen. Van zwaarwegende redenen is sprake als er een acute noodzaak is om ontslag te nemen en de werknemer al het redelijke heeft gedaan om te voorkomen dat hij door die ontslagname werkloos is geworden, maar daarin aan de hand van per geval te beoordelen omstandigheden niet binnen een redelijke termijn is geslaagd.[[63]](#footnote-63)

Voorbeelden van jurisprudentie over het tweede vereiste uit artikel 24 lid 2 sub b WW zijn uitspraken van de CRvB van 13 april 2005[[64]](#footnote-64) en 2 februari 2011[[65]](#footnote-65). In het eerste geval was de Raad van oordeel dat betrokkene het ontslag, genomen wegens verhuizing als gevolg van de baanwisseling van haar partner, niet in overwegende mate kon worden verweten. In de tweede casus oordeelde de Raad dat een meningsverschil met de werkgever (o.a. over re-integratie) niet als een voldoende zwaarwegende reden voor ontslag op verzoek van de werknemer kon worden aangemerkt, waardoor hij als verwijtbaar werkloos werd gezien.

**6.4. Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006**

Met betrekking tot de uitvoering van artikel 24 WW heeft het UWV beleid ontwikkeld. Dit beleid dateert uit 2006 en is te vinden in de “Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006”.[[66]](#footnote-66) In paragraaf 1 van deze beleidsregels en de daarbij behorende toelichting is vastgelegd dat bij beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever het UWV alleen onderzoekt of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever was om de werknemer te ontslaan. Als de dringende reden in arbeidsrechtelijke zin wordt vastgesteld en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt, is er sprake van verwijtbare werkloosheid in de zin van artikel 24 lid 2 sub a WW. Elke andere situatie waarbij de beëindiging op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen, leidt niet tot verwijtbare werkloosheid. Verder is in paragraaf 1 nog te lezen dat, indien na onderzoek onduidelijk blijft wie het initiatief heeft genomen, het UWV er vanuit gaat dat het initiatief door de werkgever is genomen. Wanneer de werknemer het initiatief tot beëindiging heeft genomen, zal het UWV beoordelen of voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer te vergen is geweest. Wijst onderzoek uit dat dit het geval is, dan is er in beginsel sprake van verwijtbare werkloosheid op grond van artikel 24 lid 2 sub b WW.

Over de onderzoeksbevoegdheid van het UWV is inmiddels de nodige jurisprudentie gevormd. Daaruit kan worden opgemaakt dat er geen beperkingen zijn aan de onderzoeksbevoegdheid van het UWV. Zo blijkt uit een uitspraak van de CRvB niet dat het UWV beperkt zou zijn in zijn bevoegdheid om onderzoek te verrichten. Daarbij heeft de Raad overwogen dat de aangehaalde beleidsregel, waarin het UWV invulling heeft gegeven aan de onderzoeksplicht, niet strijdig is met artikel 3:2 Awb en in overeenstemming met de doelstelling van de wetswijziging om de ontslagpraktijk te versoepelen en de pro-formaprocedures terug te dringen. Verder verwerpt de Raad in deze uitspraak de stelling dat het UWV geen van het oordeel van de kantonrechter afwijkend standpunt zou mogen innemen. Voor zo’n oordeel moet uiteraard wel toereikend onderzoek worden gedaan.[[67]](#footnote-67)

Ook over de vraag of het UWV een onderzoeksplicht kent, heeft de CRvB uitspraken gedaan. In een uitspraak van 18 februari 2009 komt de Raad tot het oordeel dat een onderzoek van het UWV niet nodig is wanneer uit de uitspraak van de kantonrechter en onderliggende stukken voldoende gegevens zijn af te leiden om alle vragen met betrekking tot de a-grond te beantwoorden.[[68]](#footnote-68)

**6.5. Consequenties van de interpretatie van verwijtbare werkloosheid bij ontbinding door de kantonrechter resp. bij beëindiging met wederzijds goedvinden**

De verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden is opgenomen in artikel 24 lid 1 sub a WW. In artikel 24 lid 2 WW is deze verplichting nader uitgewerkt. Binnen de context van de opdracht wordt hierna ingegaan op de vraag hoe deze verplichting moet worden geïnterpreteerd in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter resp. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

6.5.1. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter

In artikel 7:685 BW wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter geregeld. De essentie daarvan is dat zowel de werkgever als de werknemer zich altijd tot de kantonrechter kunnen wenden met het verzoek om de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Onder gewichtige redenen dient te worden verstaan: dringende redenen om onverwijld op te zeggen (arbeidsrechtelijke dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW), alsook zodanige veranderingen in omstandigheden (bijvoorbeeld bedrijfseconomische omstandigheden of een verstoorde arbeidsrelatie) dat de arbeidsovereenkomst direct of na korte tijd ontbonden moet worden.

Eerder in dit hoofdstuk is aangegeven dat bij het initiatief van de werkgever de a-grond uit artikel 24 lid 2 WW van toepassing is. Wanneer de werknemer het initiatief neemt, dan moet er gekeken worden naar de b-grond.

De a-grond

Op basis van een ingediend verzoek wordt de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens gewichtige redenen ontbonden. Ter vaststelling van verwijtbare werkloosheid uit de a-grond moet dan op de eerste plaats worden vastgesteld of het initiatief door de werkgever of de werknemer is genomen. Blijkt het initiatief genomen te zijn door de werknemer, dan dient toetsing aan de b-grond plaats te vinden. Is het initiatief daarentegen door de werkgever genomen, dan dient vervolgens te worden nagegaan of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever was om de werknemer te ontslaan. Zoals in paragraaf 6.3.1 is uiteengezet zal er daarbij moeten worden vastgesteld dat er sprake is van zowel een objectief dringende reden als een subjectief dringende reden. Tevens zullen per geval de omstandigheden, waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, moeten worden beoordeeld.

Wordt op basis hiervan zo’n dringende reden vastgesteld, dan dient tot slot te worden onderzocht of de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt. Het is immers ook mogelijk dat een werknemer op grond van een dringende reden wordt ontslagen, maar dat hem daarvan geen verwijt kan worden gemaakt. In dat geval is hij niet als verwijtbaar werkloos aan te merken. Zo heeft de CRvB in het geval van een praktiserend islamitische kok geoordeeld dat deze werknemer niet verwijtbaar werkloos is, wanneer zijn gewetensbezwaren bij zijn werk (het moeten verwerken van varkensvlees en alcohol in gerechten) zo ernstig worden dat de werkgever de arbeidsovereenkomst moet laten ontbinden.[[69]](#footnote-69) De vraag wanneer een werknemer niet verwijtbaar werkloos is, is niet eenduidig te beantwoorden. Uit jurisprudentie blijkt dat er daarbij veel belang wordt gehecht aan de feiten en omstandigheden van het geval.

Wordt er – na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter – op basis van de hiervoor beschreven stappen geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsrechtelijke dringende reden terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt, dan is er sprake van verwijtbare werkloosheid.

Deze stappen vloeien voort uit de wet en uit de daarbij behorende memorie van toelichting. Een nadere uitwerking is te vinden in de door het UWV opgestelde “Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006”. Met betrekking tot artikel 24 WW hanteert het UWV het uitgangpunt dat bij beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever alleen wordt onderzocht of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever was om de werknemer te ontslaan. Als de dringende reden in arbeidsrechtelijke zin wordt vastgesteld en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt, is er sprake van verwijtbare werkloosheid in de zin van artikel 24 lid 2 sub a WW. In die beleidsregels is verder als uitgangspunt neergelegd dat elke andere situatie waarbij de beëindiging op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen, niet leidt tot verwijtbare werkloosheid en evenmin tot een overtreding vanwege het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden of tot een benadelingshandeling.[[70]](#footnote-70)

Dit brengt met zich mee dat het UWV – bij een op initiatief van de werkgever door de kantonrechter uitgesproken ontbinding wegens veranderingen in omstandigheden (bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding) – toch de bevoegdheid heeft om te onderzoeken of er sprake is geweest van een arbeidsrechtelijke dringende reden. Uit jurisprudentie volgt niet dat het UWV zich beperkingen moet opleggen in zijn onderzoeksbevoegdheid. Het UWV kan en mag altijd onderzoek doen als er aanwijzingen zijn dat er sprake is van een dringende reden. In een uitspraak van 18 februari 2009 spreekt de CRvB uit dat, ook in het geval de werknemer niet op staande voet is ontslagen of diens arbeidsovereenkomst niet wegens een dringende reden is ontbonden, er toch sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24 lid 2 sub a WW. Niet de door de werkgever gekozen ontslagroute, maar de ontslagreden is bepalend. In dat verband verwerpt de Raad nadrukkelijk dat het UWV geen van het oordeel van de kantonrechter afwijkend standpunt mag innemen.[[71]](#footnote-71)

De b-grond

Op basis van de b-grond uit artikel 24 lid 2 WW is een werknemer ook verwijtbaar werkloos wanneer de dienstbetrekking op zijn verzoek is beëindigd, terwijl de voortzetting daarvan in redelijkheid niet van hem kon worden gevergd. Wordt op initiatief van de werknemer de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter ontbonden, dan is de werknemer in beginsel verwijtbaar werkloos, tenzij hij zwaarwegende argumenten heeft voor het verzoek om ontbinding. Dit is ook het uitgangspunt dat het UWV hanteert in zijn beleidsregels. In paragraaf 1 van die beleidsregels is vastgelegd dat het UWV bij beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer beoordeelt of voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer te vergen is geweest en dat, indien dit het geval is, er dan in beginsel sprake is van verwijtbare werkloosheid.[[72]](#footnote-72)

In deze lijn is er de afgelopen jaren ook veel jurisprudentie gewezen. De essentie daarvan is dat, in het geval de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer is geëindigd, de daarop volgende werkloosheid in beginsel als verwijtbare werkloosheid in de zin van artikel 24, tweede lid, sub b moet worden beschouwd, tenzij er sprake is van zwaarwegende omstandigheden die een uitzondering op dat uitgangpunt rechtvaardigen. Voorbeelden daarvan zijn uitspraken van de CRvB van 2 juli 2008[[73]](#footnote-73) en van 2 februari 2011[[74]](#footnote-74). In het eerste geval overweegt de Raad dat, ook al is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, dit nog niet betekent dat vanuit een oogpunt van toepassing van de WW voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet van de werknemer gevergd kon worden. Verder neemt de Raad in de overwegingen mee dat de acceptatie van het aangeboden re-integratietraject wel van de werknemer kon worden verlangd. In de lijn van vaste jurisprudentie komt de Raad dan ook tot het oordeel dat de werknemer verwijtbaar werkloos is, omdat hij zelf een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend en er in de gegeven situatie geen omstandigheden zijn waarin het ontbindingsverzoek is terug te voeren op een acute noodzaak.

In het tweede geval verwerpt de Raad de stelling dat werknemer door de wijze waarop de werkgever zich tegenover hem heeft opgesteld, gedwongen was om de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. De Raad komt daarbij tot het oordeel dat de genoemde omstandigheden (discussie over re-integratie, staken loondoorbetaling door werkgever) onvoldoende grond vormen voor het oordeel dat aan de voortzetting van het dienstverband zodanige bezwaren zijn verboden dat voortzetting in redelijkheid niet kon worden gevergd en dat werknemer derhalve verwijtbaar werkloos is.

6.5.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

Van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is sprake wanneer de werkgever en de werknemer het eens zijn over de beëindiging van de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst. In boek 7 BW is geen regeling te vinden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op het sluiten van een beëindigingsovereenkomst zijn dan ook de algemene regels van het overeenkomstenrecht van toepassing.

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is het gebruikelijk dat er tussen werkgever en werknemer afspraken over die beëindiging worden gemaakt, welke afspraken worden vastgelegd in een zogenaamde beëindigingsovereenkomst.

a-grond

Het instemmen van de werknemer met een voorstel van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, levert geen verwijtbare werkloosheid op. Ook leidt dit niet tot een benadelingshandeling. Dit vloeit voort uit artikel 24 lid 6 WW.

Dit betekent dat, wanneer bij een beëindiging met wederzijds goedvinden de werkgever het initiatief heeft genomen, de werknemer niet verwijtbaar werkloos is. In het algemeen mag immers worden aangenomen dat er in die situatie geen sprake is geweest van een arbeidsrechtelijke dringende reden, terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Daarbij moet echter wel een kanttekening worden gemaakt. Het is namelijk niet uit te sluiten dat de werkgever en werknemer de daadwerkelijke reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst willen maskeren en in verband daarmee een beëindigingsovereenkomst sluiten. Wanneer er daartoe sterke aanwijzingen zijn, kan het UWV in beginsel een onderzoek instellen naar de aard van de werkloosheid. Daarvoor geldt dan wel een zware bewijslast. Dit is te herleiden uit jurisprudentie van de CRvB.[[75]](#footnote-75) De mogelijkheid dat het UWV is zo’n situatie een onderzoek instelt, volgt ook uit de “Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006”. In die beleidsregels is te lezen dat bij beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever (alleen) wordt onderzocht of er een arbeidsrechtelijke dringende reden is en, als dit het geval is, of de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt. Kortom, het UWV heeft een eigen bevoegdheid om te onderzoeken of sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer. Dat het UWV een onderzoek naar de reden van ontslag instelt, sluit ook aan bij hetgeen daarover in de memorie van toelichting bij de wet Wijziging WW-stelsel is gesteld, te weten dat voor de beoordeling van de verwijtbaarheid de reden voor de beëindiging bepalend is en niet de wijze waarop de dienstbetrekking eindigt.[[76]](#footnote-76)

b-grond

In artikel 24 lid 2 sub b WW is bepaald dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid wanneer de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting daarvan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd. Dit betekent dat, wanneer bij een beëindiging met wederzijds goedvinden de werknemer het initiatief heeft genomen, hij in beginsel verwijtbaar werkloos is, tenzij moet worden geoordeeld dat er zwaarwegende omstandigheden zijn, die een uitzondering op dat uitgangpunt rechtvaardigen. Dit sluit aan bij de door het UWV gehanteerde “Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006” en wordt bevestigd in jurisprudentie. Om herhaling te voorkomen wordt hierbij volstaan met een verwijzing naar hetgeen daarover is geschreven in paragraaf 5.2.1 onder het kopje “b-grond”. Het maakt niet uit of de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een ontbinding van de kantonrechter of door een beëindigingsovereenkomst, het initiatief van de werknemer is de bepalende factor.

**Hoofdstuk 7 Het geldend maken van het recht op een**

**WW-uitkering: verplichtingen uit artikel 25 en 26 WW**

**7.1. Algemeen**

Er is in de hoofdstukken 5 en 6 uitgebreid ingegaan op de verplichtingen voortkomend uit artikel 24 WW. In dit hoofdstuk zal er invulling worden gegeven aan de vraag hoe de overige verplichtingen, voortkomend uit de artikelen 25 en 26 WW, voor het geldend maken van een WW-uitkering eruit zien. Allereerst zal daarbij de algemene inlichtingenplicht uit artikel 25 WW worden behandeld en vervolgens zullen de uit artikel 26 WW voortkomende verplichtingen worden toegelicht.

**7.2. Inlichtingenplicht uit artikel 25 WW**

Ingevolge artikel 25 WW is de werkloze werknemer verplicht om aan het UWV, op verzoek of uit eigen beweging, alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, het geldend maken van het recht op uitkering, de hoogte of de duur van de uitkering, of op het bedrag van de uitkering dat aan de werkloze werknemer wordt betaald. Het betreft hier de algemene inlichtingenplicht. De werknemer moet ingevolge de onderhavige inlichtingenplicht onder andere mededelingen doen over sollicitatieactiviteiten, over het verrichten van betaalde of onbetaalde arbeid, over het verkrijgen van inkomsten, over het wijzigen van adresgegevens etc.[[77]](#footnote-77) Doel van de in artikel 25 WW genoemde bepaling is het kunnen vaststellen van het recht op (of de hoogte van) de uitkering en het voorkomen van fraude.[[78]](#footnote-78)

In paragraaf 3 van hoofdstuk 4 is aan de orde gekomen dat wanneer een verplichting uit artikel 24 en/of 26 niet wordt nagekomen, het UWV verplicht is om een maatregel op te leggen. Op het moment dat de werknemer de inlichtingenplicht uit artikel 25 WW niet nakomt, dan is het UWV verplicht om ingevolge artikel 27a WW een boete op te leggen. Uit een uitspraak van de CRvB van 11 maart 2009 blijkt dat de oplegging van een dergelijke boete enkel gerechtvaardigd is, wanneer de werknemer van de schending van de inlichtingenplicht ook subjectief een verwijt kan worden gemaakt.[[79]](#footnote-79) Dit laatste houdt in dat de werknemer moet kunnen worden verweten dat hij (bewust) wist dat hij de inlichtingenplicht heeft geschonden. Het enkele feit dat de werknemer kan worden verweten dat hij het had moeten weten is dus niet voldoende (objectieve verwijtbaarheid). Een recent voorbeeld van een uitspraak waarin door de CRvB werd geoordeeld dat het UWV terecht tot de oplegging van een boete was overgegaan, is die van 9 november 2011.[[80]](#footnote-80) Het ging daarbij om een werknemer die tijdens het ontvangen van zijn WW-uitkering in detentie verbleef en die daarvan geen melding had gemaakt bij het UWV. Gezien dit gegeven had het UWV, naast terugvordering van de uitkering over de detentieperiode, aan de werknemer wegens schending van de inlichtingenplicht een boete opgelegd. De vraag was nu of de oplegging van deze boete gerechtvaardigd was. Kon de werknemer zowel objectief als subjectief een verwijt worden gemaakt van het feit dat hij niet had gemeld dat hij in detentie zat. De Raad oordeelde daarbij als volgt: *‘ naar het oordeel van de Raad valt appellant niet alleen objectief maar ook subjectief een verwijt te maken over de schending van zijn inlichtingenplicht. Appellant wist dat hij het Uwv moest (laten) meedelen dat hij in detentie zat. Daarom heeft hij ook zijn toenmalige vriendin gevraagd zijn detentie te melden bij het Uwv. Het feit dat zij die afspraak niet is nagekomen betekent niet dat appellant ter zake van de schending van zijn inlichtingenplicht geen enkel verwijt treft. Dit betekent dat het Uwv gehouden was appellant een boete op te leggen’*.

De bestuurlijke boete uit artikel 27a WW bedraagt ingevolge lid 1 van dat artikel maximaal 2269 euro. De hoogte van de boete in een specifiek geval, zal door het UWV afgestemd moeten worden op de ernst van de overtreding, de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten en de omstandigheden van het geval. Dit laatste blijkt uit artikel 5:46 Awb. Welk specifiek beleid het UWV voert ter bepaling van de hoogte van de boete, staat gegeven in de Beleidsregel boete werknemer 2010. Uit artikel 6 van die beleidsregel vloeit bijvoorbeeld voort dat het UWV, wanneer de overtreding van de inlichtingenplicht de werknemer vanwege zijn geestelijke toestand niet volledig valt aan te rekenen, het basis boetebedrag zal verlagen met 50 %. Het basis boetebedrag bedraagt ingevolge artikel 2 van het Boetebesluit socialezekerheidswetten 10 % van het benadelingsbedrag. Dat benadelingsbedrag is het brutobedrag dat als gevolg van het niet of niet behoorlijk nakomen van de informatieverplichting ten onrechte als uitkering is verstrekt.[[81]](#footnote-81)

In het kader van de voor werknemer geldende inlichtingenplicht is het tot slot nog van belang om te vermelden dat uit de tweede en derde volzin van artikel 25 WW twee gevallen voortvloeien, waarin deze verplichting niet geldt. Het gaat daarbij om de volgende gevallen. Het geval dat de WW-uitkering in zijn geheel niet geldend kan worden gemaakt als gevolg van een blijvende weigering (zie paragraaf 3 van hoofdstuk 4) en het geval dat de over te brengen feiten/omstandigheden door het UWV zelf kunnen worden verkregen, bijvoorbeeld door raadpleging van de GBA of de polisadministratie. Deze laatste inperking van de inlichtingenplicht is het gevolg van de op 1 januari 2008 in werking getreden Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen.

**7.3. Overige verplichtingen uit artikel 26 WW**

Artikel 26 WW kent een reeks voorschriften, die vooral beogen om controle op de uitvoering van de WW mogelijk te maken.[[82]](#footnote-82) De meeste van deze verplichtingen spreken voor zich.[[83]](#footnote-83) Vandaar dat zij hieronder summier worden toegelicht.

Tijdig aangifte doen (vervallen) + tijdig aanvraag indienen

Oorspronkelijk stond de eerste uit artikel 26 WW voorvloeiende verplichting gegeven in lid 1 sub a van dat artikel. Daarin stond dat de werknemer verplicht was om uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het UWV aangifte te doen van zijn werkloosheid. Deze verplichting is echter met de inwerktreding van de Verzamelwet SZW 2011komen te vervallen. Volgens de wetgever had deze verplichting geen waarde meer in de uitvoeringspraktijk, gezien het feit dat de werknemer op grond van artikel 26 lid 1 sub b WW al verplicht is om binnen één week na het intreden van de werkloosheid (bij het UWV) een WW-aanvraag in te dienen.[[84]](#footnote-84) Deze laatstgenoemde verplichting, het tijdig moeten indienen van een aanvraag, is momenteel de eerste verplichting die voortvloeit uit artikel 26 WW en behoeft vanwege zijn duidelijke strekking geen verdere toelichting.

Opvolgen van controlevoorschriften

Naast de verplichting tot het tijdig indienen van een aanvraag, is de werknemer op grond van artikel 26 lid 1 sub c WW verplicht om door het UWV gestelde controlevoorschriften op te volgen. De specifieke voorschriften die dienen te worden opgevolgd staan vermeld in het op artikel 101 WW gebaseerde Uitkeringsreglement 2009. Een voorbeeld van een controlevoorschrift is dat de werknemer op verzoek van het UWV een inkomstenformulier moet invullen en deze binnen een aangegeven termijn terug moet zenden (artikel 3 lid 2 Uitkeringsreglement 2009).

Uit jurisprudentie blijkt dat van overtreding van de verplichting tot naleving van de controlevoorschriften enkel sprake kan zijn, op het moment dat het door de werknemer overtreden controlevoorschrift afkomstig is uit het uitkeringsreglement.[[85]](#footnote-85) Met andere woorden, van overtreding van de verplichting uit artikel 26 lid 1 sub c WW kan geen sprake zijn op het moment dat het controlevoorschrift dat is overtreden geen formele basis kent.

Registreren als werkzoekende

Ingevolge artikel 26 lid 1 sub d WW is de werknemer verplicht om zich als werkzoekende bij het UWV te laten registreren en om deze registratie tijdig te doen verlengen. Op welk tijdstip deze registratie/verlenging van deze registratie dient plaats te vinden staat geregeld in het op lid 2 van artikel 26 WW gebaseerde Besluit registratie UWV 2009. In artikel 1 van dat besluit staat vermeld dat de werknemer zich uiterlijk op de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid moet registreren. Verlenging van de registratie dient ingevolge artikel 3 van het Besluit registratie UWV 2009 plaats te vinden op een door het UWV aangewezen tijdstip.

Waar de registratie/verlenging van de registratie precies dient plaats te vinden en op welke wijze, is opgenomen in de Registratieregels UWV. In het kader van de overzichtelijkheid zal niet nader op deze registratieregels worden ingegaan.

Meewerken aan: re-integratieactiviteiten, scholing en aan een arbeidsgeschiktheidsonderzoek

De werknemer is verplicht mee te werken aan: activiteiten die bevorderlijk zijn voor zijn inschakeling in arbeid, aan een scholing of opleiding die noodzakelijk wordt geacht voor zijn inschakeling in arbeid en aan een onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid. De voorgaande verplichtingen vloeien voort uit artikel 26 lid 1 sub e, f en g WW.

In het kader van de verplichting om mee te werken aan re-integratieactiviteiten, artikel 26 lid 1 sub e WW, is het nog van belang om te vermelden dat het enkel niet ondertekenen van een voortgangsrapportage niet kan leiden tot overtreding van deze verplichting. Het voorgaande volgt uit een uitspraak van de CRvB van 16 juli 2008.[[86]](#footnote-86) In de desbetreffende zaak ging het om een werknemer die het niet eens was met de manier waarop de voortgangsrapportage (betreffende zijn re-integratie) was opgesteld en die daarom had geweigerd deze te ondertekenen. Het UWV had aan hem vervolgens een maatregel opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting om mee te werken aan activiteiten die bevorderlijk zijn voor zijn inschakeling in arbeid. De vraag was of het UWV terecht had geconcludeerd dat de verplichting uit artikel 26 lid 1 sub e WW niet was nagekomen. De Raad beantwoordde die vraag ontkennend. Hij oordeelde dat het enkel niet ondertekenen van een voortgangsrapportage niet kan leiden tot overtreding van de verplichting uit artikel 26 lid 1 sub e WW.

Voldoen aan andere voorwaarden uit het uitkeringsreglement

Onder het kopje ‘opvolgen van controlevoorschriften’ is zojuist uiteengezet dat de werknemer verplicht is om de uit het Uitkeringsreglement 2009 voortkomende controlevoorschriften op te volgen. Uit lid 1 sub h van artikel 26 WW vloeit voort dat de werknemer ook verplicht is om te voldoen aan de andere voorwaarden die in het uitkeringsreglement zijn gesteld. Een voorbeeld van een andere voorwaarde waaraan dient te worden voldaan is de voorwaarde tot naleving van het voorschrift om tijdens het genieten van een WW-uitkering melding te maken van vakantie (artikel 5 Uitkeringsreglement 2009).

Nakomen van de op grond van hoofdstuk VI opgelegde verplichtingen

Op grond van hoofdstuk VI van de WW heeft de werknemer die een WW-uitkering geniet recht op de naar het oordeel van het UWV noodzakelijke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.[[87]](#footnote-87) Er moet hierbij gedacht worden aan scholing, proefplaatsing etc.

Op het moment dat de werknemer gebruik maakt van een voorziening uit hoofdstuk VI WW, dan dient hij de verplichtingen, die aan hem in dat kader zijn opgelegd, na te komen. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 26 lid 1 sub i WW.

Voldoen aan gestelde voorschriften met betrekking tot het genieten van vakantie

Ingevolge artikel 26 lid 1 sub j WW is de werknemer verplicht om voorschriften op te volgen die het UWV stelt in verband met het genieten van vakantie tijdens de duur van de uitkering. De voorschriften die in dit verband dienen te worden nageleefd, zijn voorschriften die per individueel geval worden bepaald.[[88]](#footnote-88)

Naleven van verplichtingen inzake re-integratie

De werknemer is op grond van artikel 26 lid 1 sub k WW verplicht om zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een re-integratievisie/re-integratieplan. Daarnaast dient de werknemer ook te voldoen aan de verplichtingen die voortkomen uit zo’n visie/plan (sollicitatieverplichtingen, scholingsverplichtingen etc.). Dit laatste staat vermeld in lid 1 sub l van artikel 26 WW. Uit een uitspraak van de CRvB van 10 december 2008 blijkt dat om bij overtreding van de laatstgenoemde verplichting een maatregel op te kunnen leggen, de verplichtingen die staan vermeld in de re-integratievisie, helder, inzichtelijk, ondubbelzinnig en voldoende bepaald moeten zijn geformuleerd.[[89]](#footnote-89) In de onderhavige zaak ging het om een werkloze werkneemster die een uit haar re-integratievisie voortkomende verplichting, de verplichting om persoonlijk langs te gaan bij uitzendbureaus, niet was nagekomen. Het UWV had vervolgens aan haar een maatregel opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting uit artikel 26 lid 1 sub l WW. De Raad achtte deze door het UWV opgelegde maatregel niet rechtmatig, omdat de verplichting uit de re-integratievisie helder, inzichtelijk, ondubbelzinnig en voldoende bepaald moest zijn geformuleerd en dit in de re-integratievisie van de werkneemster niet was gebeurd. Uit de manier waarop de verplichting was geformuleerd, de werkneemster diende om de paar weken persoonlijk langs te gaan bij uitzendbureaus, kon bijvoorbeeld niet worden afgeleid of de werkneemster zich ook bij uitzendbureaus diende in te schrijven en of zij gesprekken omtrent arbeidsmogelijkheden diende te voeren.

De laatste verplichting die voortvloeit uit artikel 26 WW staat vermeld in lid 1 sub m van dat artikel. Daarin staat dat de werknemer het niet nakomen van een verplichting uit een re-integratietraject, een traject dat staat beschreven in een re-integratieplan, onmiddellijk dient mee te delen aan het bedrijf dat de re-integratie op zich heeft genomen.

Vrijstelling en/of ontheffing van verplichtingen uit artikel 26 lid 1 sub d, f of g

In bepaalde situaties kan er aan de werknemer van de verplichtingen voortkomend uit artikel 26 lid 1 sub d, f of g vrijstelling en/of ontheffing worden verleend. De situaties waarin de werknemer van de bovengenoemde verplichtingen vrijgesteld kan worden, staan gegeven in de op artikel 26 lid 3 WW gebaseerde Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten. Op grond van artikel 7 van deze regeling kan de werknemer bijvoorbeeld vrijgesteld worden in het geval hij werkloos is geworden op zijn 64ste, of na zijn 64ste levensjaar. De situaties in welke er van de verplichtingen uit artikel 26 lid 1 sub d, f of g ontheffing kan worden verleend, staan vermeld in het op artikel 26 lid 4 WW gebaseerde Besluit ontheffing sociale zekerheidswetten. Een voorbeeld van een situatie waarin aan de werknemer ontheffing kan worden verleend, is die waarin de werknemer intensief mantelzorg verricht. Dit laatste blijkt uit artikel 3 van het Besluit ontheffing sociale zekerheidswetten.

**Hoofdstuk 8 Conclusies en aanbevelingen**

**8.1. Algemeen**

In hoofdstuk 1 is als centrale vraag geformuleerd *‘Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?’*. Op basis van het verrichte onderzoek wordt in dit hoofdstuk een antwoord gegeven op de centrale vraag.

Onder de centrale vraag liggen een aantal deelvragen. Voor een beredeneerd antwoord op de centrale vraag is er voor gekozen om eerst conclusies te formuleren met betrekking tot die deelvragen. Daarna wordt de centrale vraag beantwoord aan de hand van de conclusies uit de deelvragen. Tot slot worden er nog enkele aanbevelingen gedaan aan Santi advocaten.

**8.2. Conclusies met betrekking tot de deelvragen**

Zoals gezegd, dienen de conclusies uit de deelvragen te leiden tot een beredeneerd antwoord op de centrale vraag. Hieronder worden deze conclusies geformuleerd. Voor de duidelijkheid zijn de conclusies per deelvraag weergegeven.

* + 1. Wat is kort samengevat de ontstaansgeschiedenis van de huidige Werkloosheidswet en welke doelstellingen kent deze wet?

De vrijwillige werkloosheidsregeling voor een bepaalde groep werknemers heeft zich in de eerste helft van de vorige eeuw ontwikkeld tot een verplichte, voor alle werknemers geldende werkloosheidsverzekering, die in 1949 zijn eerste formele regeling heeft gekregen en die in 1986 heeft geleid tot de huidige Werkloosheidswet (WW). Sindsdien is er in de WW een aantal wijzigingen doorgevoerd, waarvan de belangrijkste in 1996 (de aanpassing van het sanctiesysteem) en 2006 (o.a. de beperking van de uitkeringsduur van 5 jaar naar 38 maanden en de aanpassing van de verwijtbare werkloosheid) hebben plaatsgevonden.

Verder kan worden geconcludeerd dat de belangrijkste doelstelling van de WW is en blijft om werknemers te verzekeren van een loondervingsuitkering bij werkloosheid. Daarnaast kent de WW nog als doelstellingen deregulering, flexibilisering, bieden van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid en re-integratie van uitkeringsgerechtigden. De re-integratiedoelstelling wint de laatste jaren aan belang.

* + 1. Hoe ontstaat het recht op een uitkering op grond van de WW?

Het recht op een uitkering op grond van de WW ontstaat van rechtswege, op het moment dat aan de volgende voorwaarden is voldaan: de aanvrager moet werknemer zijn, deze werknemer moet werkloos zijn, hij moet aan de referte-eis (de weken-eis) voldoen en er zijn op hem geen uitsluitingsgronden (zoals het hebben van een andere uitkering of het gedetineerd zijn) van toepassing.

Verder moet bij deze deelvraag worden geconcludeerd dat het ontstaan van het recht op een uitkering nog niet automatisch impliceert dat dit recht ook geldend kan worden gemaakt.

* + 1. Wat verstaat men onder het geldend maken van het recht op een WW-uitkering en in hoeverre kan dat recht op grond van artikel 27 WW geldend worden gemaakt?

Op basis van hetgeen in het onderzoek met betrekking tot deze deelvraag naar voren is gekomen, kan worden geconcludeerd dat het recht op een WW- uitkering geldend kan worden gemaakt, indien de werkloze werknemer een aanvraag om een WW-uitkering heeft ingediend, er geen aanleiding is om die uitkering te herzien of in te trekken én hij de verplichtingen uit artikel 24 tot en met 26 WW nakomt.

Met betrekking tot het tweede gedeelte van de deelvraag kan worden geconcludeerd dat, mocht de werkloze werknemer niet aan die voorwaarden voldoen, het UWV op grond van artikel 27 WW een maatregel oplegt, hetgeen consequenties heeft voor de mate waarin het recht op een WW-uitkering geldend kan worden gemaakt. Dit laat het volgende beeld zien:

* bij overtreding van de voorwaarden uit artikel 24 lid 1 sub a of sub b onder 3, kan de werkloze werknemer zijn recht op een uitkering niet geldend maken of, in het geval er sprake is van een niet in overwegende mate verwijtbare overtreding, slechts gedeeltelijk voor een bepaalde periode (artikel 27 lid 1 WW);
* wordt de voorwaarde uit artikel 24 lid 1 sub b onder 2 overtreden, dan kan hij zijn recht blijvend niet geldend maken (artikel 27 lid 2 WW);
* bij het niet nakomen van de voorwaarden uit artikel 24 lid 1 sub b onder 1 of 4, of artikel 24 lid 5 of artikel 26, dan kan de werkloze werknemer zijn recht op een uitkering, al of niet tijdelijk, geheel niet geldend maken of gedeeltelijk niet geldend maken; de mate waarin hij het recht geldend kan maken, is afhankelijk van de ernst en de verwijtbaarheid van de gedraging (artikel 27 lid 3 WW).
  + 1. Aan welke verplichtingen uit artikel 24 WW moet worden voldaan voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering?

Bij de beantwoording van deze deelvraag moet worden geconcludeerd dat de werknemer – voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering – moet voldoen aan de verplichtingen uit artikel 24 WW, inhoudende dat hij moet voorkomen verwijtbaar werkloos te worden, dat hij moet voorkomen werkloos te zijn of te blijven en dat hij geen handelingen mag verrichten waardoor de WW-fondsen worden benadeeld.

De tweede conclusie is dat het voorkomen van verwijtbare werkloosheid, voor de ontslagpraktijk de belangrijkste verplichting is waaraan de werknemer moet voldoen.

Tot slot moet hierbij nog worden geconcludeerd dat er alleen sprake is van verwijtbare werkloosheid, als aan de werkloosheid een arbeidsrechtelijke dringende reden ten grondslag ligt, ter zake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt óf als de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer is geëindigd zonder dat daarvoor een zwaarwichtige reden aanwezig was. Kortom, voor de beoordeling van verwijtbare werkloosheid is de reden voor de beëindiging bepalend.

* + 1. a. Hoe gaat de ontbinding door de kantonrechter in zijn werk?

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen bij de kantonrechter een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen, wanneer er voor hen redenen zijn om die arbeidsovereenkomst direct of op korte termijn te beëindigen. Het direct of op korte termijn beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet dan wel zijn grond vinden in gewichtige redenen (dringende redenen of wijziging in omstandigheden) en/of wanprestatie. Spreekt de kantonrechter op een van deze gronden de ontbinding uit, dan bepaalt hij daarbij tevens het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

b. Hoe gaat de beëindiging met wederzijds goedvinden in zijn werk?

Bij deze vorm van ontslag maken de werkgever en de werknemer in onderling overleg afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en over de voorwaarden waaronder dit dient te gebeuren. Daarbij is het gebruikelijk om deze afspraken vast te leggen in een zogenaamde vaststellings- of beëindigingsovereenkomst. In deze overeenkomst wordt ook bepaald op welke datum het dienstverband eindigt.

* + 1. Hoe dient de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW te worden geïnterpreteerd, in geval van ontbinding door de kantonrechter resp. bij beëindiging met wederzijds goedvinden?

Op basis van deze vraagstelling is onderzocht hoe de verwijtbare werkloosheid (artikel 24 lid 1 sub a WW jo artikel 24 lid 2 WW) moet worden geïnterpreteerd, in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter resp. in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden. Op basis van hetgeen met betrekking tot het vraagstuk van de verwijtbare werkloosheid is onderzocht, kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

1. Bij de beantwoording van de vraag of en wanneer de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, maakt het niet uit of de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een ontbindingsbesluit van de kantonrechter of door een beëindigingsovereenkomst. Dit geldt zowel bij de a-grond als de b-grond uit artikel 24 lid 2 WW.
2. Voor verwijtbare werkloosheid is bepalend het antwoord op de vraag wie het initiatief heeft genomen. Is dit de werkgever (a-grond) of is dit de werknemer (b-grond)?
3. De a-grond: indien de werkgever het initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan is de werknemer in beginsel niet verwijtbaar werkloos, tenzij er sprake is van een arbeidsrechtelijke dringende reden, terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Niet de door de werkgever gekozen ontslagroute is echter bepalend, maar de reden van ontslag. Dit kan met zich meebrengen dat, ook in het geval de arbeidsovereenkomst niet wegens een dringende reden is ontbonden, de werknemer toch verwijtbaar werkloos kan zijn in de zin van artikel 24 lid 2 sub a WW.
4. De b-grond: indien de werknemer zelf het initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan is hij in beginsel verwijtbaar werkloos, tenzij er sprake is van omstandigheden die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen, waarbij o.a. te denken is aan omstandigheden, waarin het ontbindingsverzoek is terug te voeren op een acute noodzaak.

Verder is hier nog de conclusie op zijn plaats dat, wanneer een werknemer verwijtbaar werkloos wordt, hij zijn recht op een WW-uitkering niet geldend kan maken, waardoor de WW-uitkering blijvend geheel moet worden geweigerd op grond van artikel 27 lid 1 WW. Als er verzachtende omstandigheden zijn, waardoor de werknemer het niet-nakomen van de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW niet in overwegende mate kan worden verweten, dan kan er een gemitigeerde sanctie (gedurende 26 weken 35%) worden opgelegd.

* + 1. Hoe zien de overige verplichtingen, voortkomend uit de artikelen 25 en 26 WW, voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering eruit?

Uit het onderzoek met betrekking tot deze deelvraag kan allereerst worden geconcludeerd dat de werknemer voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering, naast de verplichtingen voortkomend uit artikel 24 WW, ook dient te voldoen aan de uit artikel 25 WW voortvloeiende inlichtingenplicht. Het niet nakomen van deze verplichting wordt ingevolge artikel 27a WW middels de oplegging van een boete gesanctioneerd. Uit de rechtspraak blijkt dat die sanctionering enkel gerechtvaardigd is, wanneer de werknemer van de overtreding van de inlichtingenplicht een verwijt kan worden gemaakt. De hoogte van een boete uit artikel 27a WW is afhankelijk van de ernst van de overtreding, de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten en de omstandigheden van het geval.

Verder kan er worden geconcludeerd dat er uit artikel 26 WW nog een aantal algemene verplichtingen voortvloeien, waaraan de werknemer in het kader van het geldend maken van een WW-uitkering moet voldoen. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan de verplichting om binnen één week een aanvraag voor een WW-uitkering in te dienen, de verplichting om zich bij het UWV te registreren als werkzoekende, de verplichting om mee te werken aan het opstellen van een re-integratievisie/re-integratieplan en de verplichting om de verplichtingen die voortkomen uit een re-integratievisie/re-integratieplan na te leven. Deze verplichtingen spreken voor zich, zo is te lezen in de memorie van toelichting bij de WW.

**8.3. Antwoord op de centrale vraag**

Met het formuleren van de conclusies bij de deelvragen is in feite al een beredeneerd antwoord gegeven op de centrale vraag *‘Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?’*. Voor de beantwoording van de centrale vraag wordt hier dan ook volstaan met een korte samenvatting van hetgeen onder de deelvragen is geconcludeerd.

De “wanneer” vraag

Wordt een werknemer werkloos, voldoet hij daarbij aan de referte-eis (weken-eis) en zijn er op hem geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn, dan ontstaat voor hem het recht op een WW-uitkering van rechtswege. Op het moment dat de werknemer het recht heeft, dan kan hij dat pas geldend maken.

De “in hoeverre” en “onder welke voorwaarden” vragen

Het gegeven dat de werknemer het recht op een WW-uitkering heeft, betekent nog niet dat hij dat ook automatisch geldend kan maken. Voor het geldend maken van dat recht moet hij eerst aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet de werkloze werknemer een aanvraag om een WW-uitkering hebben ingediend en mag er geen aanleiding bestaan om die uitkering te herzien of in te trekken. Verder moet hij de verplichtingen uit de artikelen 24 tot en met 26 WW nakomen. Voldoet de werkloze werknemer niet aan die voorwaarden, dan kan op grond van artikel 27 WW een maatregel worden opgelegd, hetgeen consequenties heeft voor de mate waarin het recht op een WW-uitkering geldend kan worden gemaakt. Met dit laatste is antwoord gegeven op de “in hoeverre” vraag.

De vraag over het geldend maken van het recht bij ontbinding door de kantonrechter resp. bij beëindiging met wederzijds goedvinden

Zoals uit de formulering bij deelvraag 6 blijkt, is het onderzoek op dit punt beperkt tot de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW c.q. tot de vraag hoe deze verplichting voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering moet worden geïnterpreteerd bij ontbinding door de kantonrechter resp. bij beëindiging met wederzijds goedvinden. Dit is noodgedwongen gebeurd, omdat het onderzoek anders te omvangrijk zou worden. Bovendien bevat artikel 24 lid 1 sub a WW voor de ontslagpraktijk de belangrijkste verplichting waaraan de werknemer moet voldoen, en in juridische zin ook de meest uitdagende.

In artikel 24 lid 1 sub a WW is voor de werknemer de verplichting opgenomen om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Deze verplichting is uitgewerkt in lid 2 van artikel 24 WW. Uit het onderzoek blijkt dat het voor het vraagstuk van de verwijtbare werkloosheid niet uitmaakt of de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een ontbindingsbesluit van de kantonrechter of door een beëindigingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Voor de beantwoording van de vraag of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is, is bepalend wie het initiatief genomen heeft tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Is dit de werkgever geweest (de a-grond) of is dit de werknemer zelf geweest (de b-grond)?

Is het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgegaan van de werkgever, dan is de werknemer in beginsel niet verwijtbaar werkloos, tenzij er sprake is van een arbeidsrechtelijke dringende reden, terzake waarvan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt.

Heeft de werknemer zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst genomen, dan is hij in beginsel verwijtbaar werkloos, tenzij er sprake is van omstandigheden die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen.

Kortom, de werknemer kan zijn recht op een WW-uitkering geldend maken wanneer hij niet verwijtbaar werkloos is geworden. Daarbij maakt het niet uit of de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een ontbindingsbesluit van de kantonrechter of door een beëindigingsovereenkomst. Niet de ontslagroute is bepalend, maar de reden waarom de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

**8.4. Aanbevelingen**

Op dit moment heerst er in Europa een economische crisis, waarvan ook Nederland de gevolgen ondervindt. Ook bedrijven hebben last van deze crisis. Daardoor hebben zij ook in de personele sfeer maatregelen moeten nemen en hebben zij medewerkers moeten ontslaan. Door de economische crisis moet ook de overheid fikse bezuinigen doorvoeren. Op dit moment wordt ook in de sociale zekerheid naar bezuinigingen gezocht. Zo wordt hardop nagedacht over een verdere beperking van de hoogte en de duur van de (WW-)uitkeringen.

Deze economische situatie zal ongetwijfeld ook haar invloed hebben op de klantvragen en de dienstverlening bij Santi advocaten. Tegen deze achtergrond worden aan Santi advocaten de volgende aanbevelingen gedaan:

* het is van belang dat de advocaten de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht nauwlettend volgen;
* indien er zich op het terrein van het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht belangrijke juridische ontwikkelingen voordoen, dan verdient het aanbeveling om een daarop toegesneden cursus te volgen.

Dit zal er toe leiden dat de advocaten hun kennis “up-to-date” houden, waardoor hun dienstverlening van een kwalitatief hoogwaardig niveau zal blijven. Hopelijk draagt dit onderzoek daaraan bij.

**Hoofdstuk 9 Evaluatie**

**9.1. Algemeen**

In dit hoofdstuk wordt er kort teruggeblikt op het verloop van het onderzoek.

**9.2. Evaluatie van het onderzoek**

Dit onderzoeksrapport is tot stand gekomen gedurende de periode van september 2011 tot en met januari 2012. In dit rapport heeft onderzoeker getracht om zo goed mogelijk antwoord te geven op de vraag *‘Wanneer, in hoeverre en onder welke voorwaarden kan het recht op een WW- uitkering geldend worden gemaakt, in het geval er middels beëindiging met wederzijds goedvinden of middels ontbinding door de kantonrechter tot ontslag wordt gekomen?’.*

Het onderzoek is begonnen met het opstellen van een onderzoeksplan. Dat plan is in de eerste fase van het onderzoek op een aantal punten gewijzigd. Zo is de probleembeschrijving nader uitgewerkt en is er een aantal van de aan de centrale vraag gerelateerde deelvragen ingeperkt. Dit laatste om te voorkomen dat het onderzoek te omvangrijk zou worden.Deze wijzigingen hebben geleid tot een definitief goedgekeurd onderzoeksplan, dat heeft gediend als een goede basis voor de rest van het onderzoek. In de loop van het onderzoek heeft er ten aanzien van de geformuleerde deelvragen in het onderzoeksplan nog één kleine wijziging plaatsgevonden. Tijdens het schrijven van het onderzoek kwam onderzoeker erachter dat de deelvraag ‘hoe dienen de verplichtingen uit artikel 24 WW te worden geïnterpreteerd, in het geval van beëindiging met wederzijds goedvinden respectievelijk bij ontbinding door de kantonrechter?’ te ruim was geformuleerd, om tot een goede en gedetailleerde uitwerking over te kunnen gaan. In goed overleg met zowel de afstudeerdocent als de afstudeermentor is er toen voor gekozen om die deelvraag in te perken tot ‘hoe dient de verplichting uit artikel 24 lid 1 sub a WW te worden geïnterpreteerd, in het geval van beëindiging met wederzijds goedvinden respectievelijk bij ontbinding door de kantonrechter?’.

Er is door onderzoeker gedurende zijn onderzoek niet afgeweken van de voorgenomen onderzoeksmethode. Voor de beantwoording van de centrale vraag heeft er een literatuuronderzoek plaatsgevonden. Bij dat literatuuronderzoek zijn er verschillende wetten, beleidsregels, kamerstukken, jurisprudentie en boeken geraadpleegd (zie literatuurlijst). Bij de raadpleging van deze bronnen en bij de verwerking van de informatie uit die bronnen heeft onderzoeker geen specifieke problemen ondervonden. De betrouwbaarheid van dit onderzoek heeft onderzoeker gewaarborgd, door bij de beantwoording van de vragen hoofdzakelijk gebruik te maken van primaire bronnen zoals de Werkloosheidswet, de memorie van toelichting bij die wet, jurisprudentie etc. en door informatie uit boeken, artikelen en internet te controleren aan de hand van de primaire bronnen.

Zoals hiervoor vermeld, is het onderzoek enigszins beperkt om te voorkomen dat het te uitgebreid zou worden. Toch geeft het onderzoeksrapport – binnen de context van het sociale zekerheidsrecht – een goed en actueel inzicht in de voorwaarden voor het geldend maken van het recht op een WW-uitkering, in het bijzonder in de verplichting om te voorkomen verwijtbaar werkloos te worden. Omdat de onderzoeksresultaten voortgekomen zijn uit betrouwbare bronnen, zijn deze bovendien goed bruikbaar voor Santi advocaten om de kennis op het gebied van het geldend maken van het recht op een WW-uitkering te actualiseren.

**Literatuurlijst**

**Boeken**

**Damsteegt 2006**

A.C. Damsteegt, Actualiteiten sociaal recht. De Werkloosheidswet anno 2007, Deventer: Kluwer 2006.

**Douven e.a. 2006**

C.L.J.R. Douven e.a., Ps-special: Werkloosheid, Deventer: Kluwer 2006.

**Van Drongelen e.a. 2009**

J. van Drongelen e.a., Individueel arbeidsrecht, deel 3. Ontslagrecht, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009.

**Heerma van Voss en Pennings 2010**

G.J.J. Heerma van Voss en F.J.L. Pennings, Tekst en commentaar. Socialezekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2010.

**Loonstra en Zondag 2008**

C.J. Loonstra en W.A. Zondag, Arbeidsrechtelijke themata, Den Haag: Boom Juridische

uitgevers 2008.

**Noordam en Klosse 2008**

F.M. Noordam en S. Klosse, Socialezekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2008.

**Pennings en Damsteegt 2009**

F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet, Deventer: Kluwer 2009.

**De Pijper 2009**

B. de Pijper, Wegwijzer voor de Werkloosheidswet, Kluwer 2009.

**Adviesrapporten**

**SER- advies 84/16 1984**

Advies over de hoofdlijnen van een gewijzigd stelsel van sociale zekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (advies van 29 juni 1984, SER 84/16), Den Haag: 1984.

**Wet- en regelgeving**

Algemene wet bestuursrecht

Besluit ontheffing verplichtingen sociale zekerheidswetten

Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009

Besluit registratie UWV 2009

Boetebesluit socialzekerheidswetten

Burgerlijk Wetboek

Maatregelbesluit socialezekerheidswetten

Rariteitenbesluit

Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten

Regeling gelijkstelling niet-gewerkte uren met gewerkte uren

Regeling gelijkstelling niet-gewerkte weken met gewerkte weken

Richtlijn passende arbeid

Uitkeringsreglement 2009

Werkloosheidswet

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

**Beleidsregels**

Beleidsregel maatregelen UWV

Beleidsregel boete werknemer 2010

Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006

Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid, en artikel 24, vijfde lid, WW 2006

**Kamerstukken**

*Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3.

*Kamerstukken II* 1994/1995, 23 909, nr. 3.

*Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3.

*Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 20.

*Kamerstukken II* 2010/2011, 32 520, nr.3.

**Jurisprudentie**

**Hoge raad:**

HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102.

HR 26 november 1999, *JAR* 1999/277.

HR 29 september 2000, *JAR* 2000/223.

**Gerechtshoven:**

Hof Arnhem 20 juli 2010, *JAR* 2010/214.

**Centrale Raad van Beroep:**

CRvB 24 april 1990, *RSV* 1990/224.

CRvB 24 juli 1990, *RSV* 1990/347.

CRvB 23 oktober 1990, *RSV* 1991/102.

CRvB 20 augustus 1991, *LJN* ZB2063.

CRvB 28 april 1992, *RSV* 1992/299.

CRvB 30 augustus 2000, *RSV* 2000/239.

CRvB 30 augustus 2000, *LJN* ZB8961.

CRvB 13 september 2000, *RSV* 2001/5.

CRvB 24 januari 2001, *LJN* AB0449.

CRvB 21 februari 2001, *LJN* AL1240.

CRvB 13 oktober 2004, *LJN* AR4701.

CRvB 19 januari 2005, *LJN* AS8479.

CRvB 16 maart 2005, *LJN* AT3680.

CRvB 13 april 2005, *LJN* AT5538.

CRvB 15 maart 2006, *LJN* AV8250.

CRvB 10 mei 2006, *USZ* 2006/223.

CrvB 24 mei 2006 *USZ* 2006/227.

CRvB 24 mei 2006 *USZ* 2006/259.

CRvB 12 juli 2006, *LJN* AY5586.

CRvB 13 september 2006, *LJN* AZ0726.

CRvB 4 april 2007, *LJN* BA2983.

CRvB 28 maart 2007, *USZ* 2007/161.

CRvB 20 juni 2007, *RSV* 2007/285.

CRvB 16 januari 2008, *LJN* BC3284.

CRvB 19 maart 2008, *LJN* BD1443.

CRvB 21 mei 2008, *LJN* BD3893.

CRvB 2 juli 2008 *LJN* BD7681.

CRvB 16 juli 2008, *LJN* BE8897.

CRvB 26 november 2008, *LJN* BG6916.

CRvB 10 december 2008, *LJN* BG8911.

CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH 2387.

CRvB 18 februari 2009 *LJN* BH2388.

CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH 2390.

CRvB 18 februari 2009 *LJN* BH2394.

CRvB 11 maart 2009, *LJN* BH7780.

CRvB 26 november 2009, *LJN* BK6589.

CRvB 2 februari 2011 *LJN* BP2983.

CRvB 9 november 2011, *LJN* BU3829.

**Elektronische bronnen**

www.wetten.nl

www.rechtspraak.nl

www.kluwer.nl (portal)

www.rechtopww.nl

www.arbeidsrecht.nl

www.uwv.nl

1. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. C.J. Loonstra en W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008, p. 464. [↑](#footnote-ref-2)
3. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 4. [↑](#footnote-ref-3)
4. SER, *Advies over de hoofdlijnen van een gewijzigd stelsel van sociale zekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid*, Den Haag, 29 juni 1984, advies: 1984/16, p. 9. [↑](#footnote-ref-4)
5. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 5. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p. 4, 46, 70, 77. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ingevoegd bij Wet wijziging WW-stelsel, Wet van 28 juni 2006, *Stb.* 2006,303. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.30. [↑](#footnote-ref-8)
9. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.31. [↑](#footnote-ref-9)
10. Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, wet van 24 december 1997, *Stb*. 768. [↑](#footnote-ref-10)
11. B. de Pijper, *Wegwijzer voor de Werkloosheidswet*, Kluwer 2009, p. 35. [↑](#footnote-ref-11)
12. CRvB 28 april 1992, *RSV* 1992/299. [↑](#footnote-ref-12)
13. G.J.J. Heerma van Voss en F.J.L. Pennings*, Tekst en commentaar. Socialezekerheidsrecht,* Deventer: Kluwer 2010, p. 24. [↑](#footnote-ref-13)
14. CRvB 23 oktober 1990, *RSV* 1991/102. [↑](#footnote-ref-14)
15. A.C. Damsteegt, *Actualiteiten sociaal recht. De Werkloosheidswet anno 2007*, Deventer: Kluwer 2006, p. 24. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.131. [↑](#footnote-ref-16)
17. CRvB 15 maart 2006, *LJN* AV8250. [↑](#footnote-ref-17)
18. CRvB 24 april 1990, *RSV* 1990/224; CRvB 19 januari 2005, *LJN* AS8479. [↑](#footnote-ref-18)
19. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.133. [↑](#footnote-ref-19)
20. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 21. [↑](#footnote-ref-20)
21. B. de Pijper, *Wegwijzer voor de Werkloosheidswet*, Kluwer 2009, p. 111. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.32. [↑](#footnote-ref-22)
23. C.L.J.R. Douven e.a., *Ps-special: Werkloosheid*, Deventer: Kluwer 2006, p.265. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.31. [↑](#footnote-ref-24)
25. CRvB 21 mei 2008,  *LJN* BD3893. [↑](#footnote-ref-25)
26. *Kamerstukken II* 1994/1995, 23 909, nr. 3, p. 68. [↑](#footnote-ref-26)
27. CRvB 30 augustus 2000, *LJN* ZB8961; CRvB 13 september 2006, *LJN* AZ0726. [↑](#footnote-ref-27)
28. *Kamerstukken II* 1994/1995, 23 909, nr. 3, p.1. [↑](#footnote-ref-28)
29. CRvB 21 februari 2001, *LJN* AL1240. [↑](#footnote-ref-29)
30. CRvB 13 oktober 2004, *LJN* AR4701. [↑](#footnote-ref-30)
31. CRvB 12 juli 2006, *LJN* AY5586. [↑](#footnote-ref-31)
32. CRvB 24 januari 2001, *LJN* AB0449. [↑](#footnote-ref-32)
33. CRvB 4 april 2007, *LJN*  BA2983. [↑](#footnote-ref-33)
34. CRvB 30 augustus 2000, *RSV*  2000/239; CRvB 13 september 2000, *RSV*  2001/5. [↑](#footnote-ref-34)
35. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p.49/50. [↑](#footnote-ref-35)
36. B. de Pijper*, Wegwijzer voor de Werkloosheidswet,* Kluwer 2009, p. 119. [↑](#footnote-ref-36)
37. CRvB 26 november 2008, *LJN* BG6916. [↑](#footnote-ref-37)
38. F.M. Noordam en S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Kluwer 2008, p. 117. [↑](#footnote-ref-38)
39. CRvB, 16 maart 2005, *LJN* AT3680 (maatregel in verband met onvoldoende sollicitatieactiviteiten). [↑](#footnote-ref-39)
40. CRvB, 19 maart 2008, *LJN* BD1443. [↑](#footnote-ref-40)
41. CRvB 10 mei 2006, *USZ* 2006/223. [↑](#footnote-ref-41)
42. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p. 50. [↑](#footnote-ref-42)
43. CRvB 16 januari 2008, *LJN* BC 3284. [↑](#footnote-ref-43)
44. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p. 50. [↑](#footnote-ref-44)
45. F.M. Noordam en S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Kluwer 2008, p. 122. [↑](#footnote-ref-45)
46. CRvB 24 juli 1990, *RSV* 1990/347. [↑](#footnote-ref-46)
47. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 172. [↑](#footnote-ref-47)
48. CRvB 2 maart 2005, *LJN* AT2821. [↑](#footnote-ref-48)
49. J. van Drongelen e.a., *Individueel arbeidsrecht, deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 280. [↑](#footnote-ref-49)
50. HR 26 november 1999, *JAR* 1999, 277. [↑](#footnote-ref-50)
51. J. van Drongelen e.a., *Individueel arbeidsrecht, deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 316. [↑](#footnote-ref-51)
52. Hof Arnhem 20 juli 2010, *JAR* 2010/ 214. [↑](#footnote-ref-52)
53. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p. 49. [↑](#footnote-ref-53)
54. HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102. [↑](#footnote-ref-54)
55. CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH 2390; CRvB 18 februari 2009 *LJN* BH2394. [↑](#footnote-ref-55)
56. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 155. [↑](#footnote-ref-56)
57. HR 29 september 2000, *JAR* 2000/223 (verwijtbaarheid geen absoluut vereiste). [↑](#footnote-ref-57)
58. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 20, vierde nota van wijziging. [↑](#footnote-ref-58)
59. CRvB 28 maart 2007, *USZ* 2007/161 (islamitische kok met gewetensbezwaren tegen verwerken van varkensvlees en alcohol in gerechten). [↑](#footnote-ref-59)
60. CRvB 20 juni 2007, *RSV* 2007/285 (werknemer met bezwaren tegen werk op zondag uit geloofsovertuiging). [↑](#footnote-ref-60)
61. CRvB 26 november 2009, *LJN* BK6589. [↑](#footnote-ref-61)
62. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p. 49/50. [↑](#footnote-ref-62)
63. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteeg, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 163. [↑](#footnote-ref-63)
64. CRvB 13 april 2005, *LJN* AT5538. [↑](#footnote-ref-64)
65. CRvB 2 februari 2011 *LJN* BP2983. [↑](#footnote-ref-65)
66. Besluit van 26 september 2006, *Stcrt.* 2006, 190. [↑](#footnote-ref-66)
67. CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH2387. [↑](#footnote-ref-67)
68. CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH2388. [↑](#footnote-ref-68)
69. CRvB 28 maart 2007, *LJN* BA3446. [↑](#footnote-ref-69)
70. Besluit van 26 september 2006, *Stcrt.* 2006, 190, paragraaf 1. [↑](#footnote-ref-70)
71. CRvB 18 februari 2009, *LJN* BH2387. [↑](#footnote-ref-71)
72. Besluit van 26 september 2006, *Stcrt.* 2006, 190, paragraaf 1. [↑](#footnote-ref-72)
73. CRvB 2 juli 2008 *LJN* BD7681. [↑](#footnote-ref-73)
74. CRvB 2 februari 2011 *LJN* BP2983. [↑](#footnote-ref-74)
75. CrvB 24 mei 2006 *USZ* 2006/227; CRvB 24 mei 2006 *USZ* 2006/259 (het UWV moet conform artikel 3:2 Awb deugdelijk en zorgvuldig onderzoek doen ter vaststelling van de relevante feiten en omstandigheden). [↑](#footnote-ref-75)
76. *Kamerstukken II* 2005/2006, 30 370, nr. 3, p, 49-50. [↑](#footnote-ref-76)
77. G.J.J. Heerma van Voss en F.J.L. Pennings*, Tekst en commentaar. Socialezekerheidsrecht,* Deventer: Kluwer 2010, p. 102. [↑](#footnote-ref-77)
78. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 236. [↑](#footnote-ref-78)
79. CRvB 11 maart 2009, LJN BH7780. [↑](#footnote-ref-79)
80. CRvB 9 november 2011, LJN BU3829. [↑](#footnote-ref-80)
81. F.M. Noordam en S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Kluwer 2008, p. 124. [↑](#footnote-ref-81)
82. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 207. [↑](#footnote-ref-82)
83. *Kamerstukken II* 1985/1986, 19 261, nr. 3, p.143. [↑](#footnote-ref-83)
84. *Kamerstukken II* 2010/2011, 32 520, p. 9. [↑](#footnote-ref-84)
85. CRvB 20 augustus 1991, *LJN* ZB2063. [↑](#footnote-ref-85)
86. CRvB 16 juli 2008, *LJN* BE8897. [↑](#footnote-ref-86)
87. F.M. Noordam en S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Kluwer 2008, p. 102. [↑](#footnote-ref-87)
88. F.J.L. Pennings en A.C. Damsteegt, *Monografieën sociaal recht, deel 11. De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2009, p. 213. [↑](#footnote-ref-88)
89. CRvB 10 december 2008, *LJN* BG8911. [↑](#footnote-ref-89)