

Tijdschrift Recht en Arbeid, Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	TRA 2014/76	Bijgewerkt tot:	08-09-2014
Auteur:	Mr. P.S. Fluit ^[1]		

Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid

Verwijtbare werkloosheid en benadeling na het nieuwe ontslagrecht

Samenvatting

Verwijtbare werkloosheid, de benadelingshandeling, passende arbeid. Het zijn WW-begrippen die relevant zijn voor het arbeidsrecht. In hoeverre zal met de inwerkingtreding van de WWZ de invulling van deze begrippen wijzigen en wat zijn hiervan de eventuele gevolgen voor de toegang tot de WW?

1. Inleiding

De werking van het ontslagrecht wordt in belangrijke mate beïnvloed door het sociale zekerheidsrecht: wanneer een werknemer wordt ontslagen heeft hij er een groot belang bij dat na ontslag de toegang tot een sociale zekerheidsuitkering (WW) is verzekerd, hetzij bij werkloosheid hetzij bij arbeidsongeschiktheid (ZW/WIA). In dit artikel komt aan de orde welke ruimte het sociale zekerheidsrecht hiervoor biedt nu en na invoering van het herziene ontslagrecht met ingang van 1 juli 2015. Wat zijn de implicaties van de wijzigingen in het ontslagrecht voor de toegang tot de WW?

2. Fictieve opzegtermijn en benadeling

2.1 Fictieve opzegtermijn en benadeling naar huidig recht

Door de fictieve opzegtermijn – geregeld in art. 2 Gelijkstellingsregeling arbeidsuren (GA, voorheen in art. 16 lid 3 WW) – wordt de toegang tot de WW enigszins beperkt. WW-rechten worden niet bekort, maar werkloosheid ontstaat pas nadat de fictieve opzegtermijn is verstreken, zodat de WW-ingangsdatum opschuift. In veel gevallen zal door een beëindiging op termijn na het einde van de arbeidsovereenkomst aansluitend een WW-recht ontstaan. De werknemer benadeelt het UWV als vastgesteld wordt dat verkrijging van een ‘ontslagvergoeding’ wel haalbaar was.^[2] Zoals bekend neemt het UWV daarbij tot uitgangspunt dat de werknemer in beginsel een vergoeding conform de kantonrechtersformule moet zien te verkrijgen. Er is volgens de beleidsregels van het UWV geen sprake van benadeling als: (a) de verkregen vergoeding (die lager is dan de kantonrechtersformule) de fictieve opzegtermijn dekt; (b) de werkgever al een vergoeding voor outplacement heeft gegeven; (c) de werknemer al een periode op non-actief heeft gestaan; of (d) de financiële situatie van de onderneming zodanig is dat een hogere schadevergoeding niet haalbaar is.

2.2 Fictieve opzegtermijn en benadeling onder de WWZ

In de WWZ is geen wijziging opgenomen in de regeling van de opzegtermijnen van art. 7:672 BW. Wel wordt een vierde lid toegevoegd waarin staat dat de opzegtermijn wordt verkort met proceduretijd bij het UWV met dien verstande dat er een maand resteert. De standaardaf trek van een maand verval t. Dit betekent dat de regeling van de fictieve opzegtermijn in art. 2 GA in tact kan blijven. Voor de ontbinding en beëindiging met wederzijds goedvinden is geen sprake (meer) van aftrek van een maand. Wel zal de UWV-regeling ter zake van de benadeling bij niet inachtneming van de fictieve opzegtermijn moeten worden gewijzigd.

In art. 7:671 lid 8 BW is bepaald dat de kantonrechter het einde bepaalt op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd. Dit betekent dat op deze wijze de kwestie van de fictieve

opzegtermijn en benadeling daardoor in de ontbindingsprocedure niet meer zal spelen. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden speelt de kwestie nog wel. Met inwerkingtreding van de WWZ zal het UWV genoodzaakt zijn de *Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en artikel 24, vijfde lid, WW 2006* aan te passen aan de introductie van de transitievergoeding omdat de kantonrechttersformule niet langer het uitgangspunt zal zijn bij wat de werknemer moet zien te verkrijgen. Zolang de werknemer de transitievergoeding^[3] verkrijgt zal hij geen benadelingshandeling plegen, ook als die transitievergoeding ontoereikend is om de fictieve opzegtermijn te overbruggen.

Wezenlijk aan de transitievergoeding is dat gemaakte kosten voor werk-naar-werk-trajecten in mindering kunnen worden gebracht op deze vergoeding. Juist vanwege deze mogelijkheid om die kosten in mindering te brengen, is het begrip transitievergoeding geïntroduceerd.^[4] Interessant zal kunnen worden de situatie waarin de werkgever niet de (volledige) transitievergoeding betaalt, omdat krachtens art. 7:673 lid 6 BW op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht kosten voor scholing en verhoging inzetbaarheid.^[5] Welke kosten in mindering kunnen worden gebracht zal nader worden geregeld in een AMvB gebaseerd op art. 7:673 lid 6 BW. In dit artikel staat dat onder andere outplacementkosten en kosten die de werkgever heeft gemaakt ter bevordering van de bredere inzetbaarheid in mindering mogen worden gebracht. Ten aanzien van die laatste kosten merkt de regering op dat werkgever en werknemer het gezamenlijk eens moeten zijn dat de tijdens het dienstverband gemaakte kosten kunnen worden gekwalificeerd als kosten bedoeld in art. 7:673 lid 3 onder b BW.^[6] De regering heeft duidelijk gemaakt dat re-integratiekosten ten behoeve van de arbeidsongeschikte werknemer daar niet onder vallen.^[7] Dat geldt ook voor kosten van scholing gericht op het vervullen van de eigen functie, dan wel de scholing gericht op het vervullen van een andere functie binnen de organisatie als de eigen functie niet langer kan worden verricht. Deze kosten kan de werkgever niet in minder brengen op de transitievergoeding.^[8] Het onderscheid tussen scholing waartoe de werkgever verplicht is en scholing gericht op de bredere inzetbaarheid zal soms lastig zijn, zo kan ik mij voorstellen. Wat nu als de werknemer – ten onrechte – instemt met in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding? Ik zou menen dat van de werknemer niet verwacht mag worden op de hoogte te zijn welke kosten wel en niet in mindering mogen worden gebracht. Het UWV zou dit in het kader van de benadeling mijns inziens niet mogen beoordelen. Een ander aandachtspunt is de kwestie die Kruit en Bouwens aankaarten, namelijk of kosten van door de werknemer geweigerde scholing in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding.^[9] De regering merkt op dat dit niet mag. Van een beloning van de werknemer met een hogere transitievergoeding is volgens de regeling geen sprake, omdat de werkgever door de weigering van de werknemer die kosten uiteindelijk niet heeft gemaakt.

3 Verwijtbare werkloosheid

3.1 Verwijtbare werkloosheid naar huidig recht

Verwijtbare werkloosheid is krachtens art. 24 lid onder a en b WW in twee situaties aan orde: als (a) een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW aan de werkloosheid ten grondslag ligt en de werknemer ter zake een verwijt treft en (b) als sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst 'door of op verzoek van de werknemer' en de werknemer ter zake daarvan een verwijt treft.

3.1.1 a-grond: dringende reden

De jurisprudentie sinds de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (raad) d.d. 18 februari 2009^[10] maakt duidelijk dat (1) deze toets (dringende reden) wordt ingevuld aan de hand van de criteria die de Hoge Raad noodzakelijk acht (objectieve en subjectieve dringendheid, omstandigheden van het geval, waaronder de persoonlijke omstandigheden). Het gaat om een volle toets, waarbij het UWV wel waarde hecht aan het oordeel van de civiele rechter over het ontslag, maar desalniettemin een eigen verantwoordelijkheid heeft en van dat oordeel kan afwijken (het gaat immers om de reden en niet de route).^[11]

De *Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006* van het UWV maken duidelijk dat zolang het initiatief van de werkgever uitgaat en er geen dringende reden is, de werknemer akkoord mag gaan met ontslagvoorstellen die strijdig zijn met wettelijke opzegverboden en reorganisatieregels (afspiegelingsbeginsel).^[12] De werknemer wordt daarmee niet verwijtbaar werkloos.

3.1.2 b-grond: ontslagname

In art. 24 lid 6 WW staat, zoals bekend, sinds 1 oktober 2006 expliciet dat het niet voeren van verweer tegen een werkgeversontslag geen verwijtbare werkloosheid noch een benadelingshandeling oplevert (ervan uitgaande dat de werkgever geen dringende reden aanvoert).

Een werknemer mag in beginsel niet zelf ontslag nemen. Als er een acute noodzaak is, bijvoorbeeld een medische noodzaak, dan treft de werknemer geen verwijt. Onlangs heeft de raad bepaald dat wangedrag van de werkgever ook reden kan zijn voor ontslagname waarbij de werknemer niet verwijtbaar werkloos wordt.^[13] Het ging in die zaak om een werknemer die drie maanden zijn loon niet had ontvangen en ontslag op staande voet nam (art. 7:679 BW).^[14] De raad nam aan dat de werknemer met het uitblijven van loonbetaling in deze lange periode problemen zou krijgen met de betaling van zijn vaste lasten. De raad formuleerde als uitgangspunt dat 'met meeneming van alle omstandigheden van het geval' geoordeeld moet worden dat aan de ontslagname door de werknemer een dringende reden ten grondslag heeft gelegen, en hij daarmee niet verwijtbaar werkloos is geworden.

De jurisprudentie over de b-grond is niet zo gemakkelijk, omdat de raad het uitgangspunt heeft geformuleerd dat 'beëindiging door of verzoek van' materieel wordt ingevuld. Formeel kan sprake zijn van een ontslagname of van een ontslag op eigen verzoek. Desondanks kan de raad op grond van de feiten en omstandigheden van het specifieke geval oordelen dat ontslagname – materieel – geen 'echte' ontslagname is. Soms brengen de omstandigheden die vooraf zijn gegaan aan de formele ontslagname de raad ertoe te oordelen dat het materieel geen ontslagname is, omdat de werknemer geen andere keuze had en duidelijk is dat er een einde moest komen aan het dienstverband en terugkeer naar het eigen werk geen reële optie was.^[15]

3.2 Verwijtbare werkloosheid onder de WWZ

3.2.1 a-grond onder de WWZ

De dringende reden ex art. 7:678 BW blijft ongewijzigd onder de WWZ. Dit geldt ook voor de regeling van verwijtbare werkloosheid in de WW. Nieuw is het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werknemer. In art. 7:673 lid 7 BW staat dat de werkgever de transitievergoeding niet verschuldigd is als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nalatig is geweest. Penninga wijst er terecht op dat dit begrip niet identiek is aan het begrip dringende reden.^[16] In de Kamerstukken staan enkele voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten.^[17] Bij diefstal verduistering, bedrog of op oneigenlijke wijze de productiecijfers gunstiger voorstellen kan het UWV een dringende reden aannemen. Dit geldt ook wanneer de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels geld 'leent' uit de bedrijfskas of herhaaldelijk te laat op het werk komt. Ten aanzien van de herhaalde schending van de controlevoorschriften geldt de civiele jurisprudentie Vixia/Gerrits^[18], die ook van belang is bij toepassing van de a-grond. Er dienen bijkomende omstandigheden te zijn alvorens het herhaaldelijk schenden van controlevoorschriften een dringende grond oplevert.

Het UWV heeft een eigen verantwoordelijkheid – los van de ontslagroute en ontslaggronden – om te bepalen of aan 'de werkloosheid' een dringende reden ten grondslag ligt. Daarbij dient het UWV niet alleen onderzoek te doen naar de objectieve maar ook de subjectieve dringendheid, de omstandigheden van het geval en de verwijtbaarheid.

Het verdient naar mijn mening aanbeveling vanwege de samenhang tussen het ontslagrecht en de WW het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen en nalaten' in art. 7:673 lid 7 BW te vervangen door het begrip 'dringende reden'.^[19] Het kabinet streeft naar vereenvoudiging van regelgeving. Het is dan moeilijk te begrijpen dat de wetgever met de WWZ anno 2015 een nieuw begrip 'ernstig verwijtbaar handelen en nalaten' introduceert dat sterk lijkt op het begrip 'dringende reden' maar daarmee niet samenvalt.

3.2.2 b-grond onder WWZ

3.2.2.1 Ernstig verwijt handelen van de werkgever

In het bovenstaande is aangegeven dat wangedrag van de werkgever aanleiding kan zijn voor een ontslagname op staande voet. In dat geval is geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. Voortzetting van het dienstverband kan dan niet van de werknemer worden gevegd. Ook op dit punt geldt dat het UWV een eigen bevoegdheid heeft om te oordelen of daar sprake van is. Het UWV en de bestuursrechter zijn dan niet gebonden aan het oordeel van de civiele rechter over de ontslagname op staande voet (art. 7:679 BW).^[20]

Hoe zit het als de werkgever jegens de werknemer ernstig verwijtbaar handelt of nalatig is? In art. 7:682 lid 3 onder b BW staat dat de werkgever (naast de transitievergoeding) een additionele billijke vergoeding verschuldigd is. In de memorie van toelichting worden de volgende voorbeelden genoemd.^[21] Het kan dan gaan om laakbaar gedrag of het grovelijk schenden van zijn werkgeversplicht waardoor de arbeidsverhouding verstoord raakt. Genoemd wordt het voorbeeld van een werkgever die avances maakt naar een werknemer. Andere voorbeelden zijn discriminatie van de werknemer en het aanvoeren van een valse ontslaggrond met het enkele doel om een verstoorde arbeidsverhouding te bewerkstelligen.

De werknemer weet dat hij krachtens art. 7:682 lid 3 onder b BW een additionele vergoeding mag vragen als het ontslag is gegeven door de werkgever. Wat nu – en dat zal in praktijk soms veel belangrijker zijn – als de werknemer dit ontslag niet wil of kan afwachten en zelf ontslag wil nemen. De werknemer ziet zich dan geconfronteerd met casuïstische jurisprudentie over art. 24 lid 2 onder a BW. Het hangt van de omstandigheden af van het geval of de ontslagname wel of niet verwijtbaar is. Ik zou willen bepleiten dat de wetgever of de raad formuleert dat bij een ontslagname wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in de zin van art. 7:682 lid 3 onder b BW geen sprake is van verwijtbare werkloosheid.

3.2.2.2 Instemming met (vernietigbaar) ontslag?

Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst beëindigen door middel van een beëindigingsovereenkomst. Voor een veilige WW-instroom is van belang dat het initiatief daartoe moet zijn uitgegaan van de werkgever. Als niet duidelijk is van wie het initiatief uitging, dan geven de *Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006* aan dat het UWV uitgaat van een werkgeversinitiatief. In art. 7:671 BW is bepaald dat de werknemer door middel van een schriftelijke verklaring kan instemmen met een opzegging van de werkgever. Stemt de werknemer niet in, dan zal hij ofwel toestemming moeten vragen aan het UWV ofwel de kantonrechter moeten verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, afhankelijk van de ontslaggrond.

Art. 7:671 BW bepaalt wel dat de instemming van de werknemer moet blijken uit een *schriftelijke* verklaring. Bij het ontbreken van een dergelijke verklaring wordt ervan uitgegaan dat de werknemer niet heeft ingestemd. Als de werkgever desondanks opzegt, kan de werknemer binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen. Er is voor gekozen om de bevoegdheid de opzegging te vernietigen exclusief bij de kantonrechter te beleggen.^[22] Een werknemer kan de opzegging niet buitengerechtelijk vernietigen door een brief

aan de werkgever. Om de werknemer te beschermen tegen het lichtvaardig instemmen met ontslag biedt art. 7:671 lid 2 BW de werknemer de mogelijkheid de schriftelijke instemming zonder opgaaf van redenen te herroepen binnen veertien dagen.

Wat nu als de werknemer zonder schriftelijke verklaring instemt met de opzegging, niet de vernietiging inroept bij de kantonrechter en zich voor een WW-uitkering meldt bij het UWV? De werknemer legt zich neer bij de opzegging door te berusten in de (vernietigbare) opzegging. Aldus komt een rechtsgeldig einde aan de arbeidsovereenkomst. De *Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006* maken duidelijk dat, als een werknemer akkoord gaat met een ontslag in strijd met een opzegverbod, dit niet leidt tot verwijtbare werkloosheid.^[23]

4. Passende arbeid behouden en aanvaarden

4.1 Passende arbeid en behouden naar huidig recht

De werknemer heeft, ook voorafgaande aan het intreden van werkloosheid, de plicht om aangeboden passende arbeid te behouden (art. 24 lid 1 onder b ten derde WW, b3) of te aanvaarden (art. 24 lid 1 onder b ten tweede WW, b2). De maatregel bij niet behouden van passende arbeid is blijvende gehele weigering van de WW met matigingsmogelijkheid (uitkering van 35% gedurende 26 weken) als sprake is van verminderde verwijtbaarheid. Betreft het werkaanbod van de werkgever ander werk dan het eigen werk of eigen werk in duidelijk andere omvang, dan is sprake van schending van de b2-plicht en is de sanctie weigering van de WW over de uren dat het nieuwe werk wordt aangeboden. In de uitspraak van 7 november 2012^[24] heeft de raad dit onderscheid tussen niet behouden (b3) en niet aanvaarden (b2) van passende arbeid duidelijk gemaakt. Bij het niet behouden van arbeid (b3) gaat het om een aanbod – van eigen of andere werkgever – van vergelijkbaar werk in vergelijkbare omvang. Gaat het om voortzetting van ander passend werk of eigen werk – bij eigen of andere werkgever – in duidelijk andere omvang, dan is een schending van de b2-plicht aan de orde.

4.2 Passende arbeid behouden en aanvaarden onder de WWZ

Onder de WWZ wijzigt deze WW-bepaling niet. Voorafgaande aan en tijdens WW heeft de werknemer de plicht om passende arbeid te behouden en te aanvaarden.

In art. 7:673 BW lid 1 onder b ten derde BW staat dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is als na het einde van rechtswege de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van de werknemer. In de memorie van toelichting is aan deze bepaling een wezenlijk element toegevoegd dat niet in de wettekst voorkomt. In de memorie van toelichting (p. 77) staat dat, als een werkgever bij het eindigen van contract voor bepaalde tijd een gelijkwaardig of beter nieuw contract aanbiedt, maar de werknemer geen gebruik maakt van dit aanbod, de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

Vraag is nu wat rechtens is: is de werkgever in alle gevallen waarin het dienstverband voor bepaalde tijd niet is voortgezet op initiatief van de werknemer geen transitievergoeding verschuldigd? Dit zou niet redelijk zijn. Het moet wel gaan om een gelijkwaardig dan wel beter aanbod of – om aan te sluiten bij de tekst van art. 24 lid 1 onder b ten derde WW – om een ‘aanbod van passende arbeid’. Aangenomen moet worden dat als een werknemer een gelijkwaardig of beter werkaanbod met vergelijkbare urenomvang weigert, hij passende arbeid niet behoudt en daarmee zijn verplichting, zoals bedoeld in art. 24 lid 1 onder b ten derde WW, schendt. Als het gaat om ander (passend) werk of een substantieel andere urenomvang, dan schendt hij de b2-plicht.

4.3 Wijziging begrip passende arbeid

Het begrip ‘passende arbeid’ in de zin van art. 24 lid 3 WW wijzigt wel. Uitgangspunt wordt dat na zes maanden WW-uitkering alle arbeid passend is, ongeacht het (loon)niveau van het werk dat verricht werd vóór werkloosheid. Wat na zes maanden als passende arbeid is te beschouwen is opgenomen in de wet ‘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 geveerd’. WSW-werk wordt niet als passend beschouwd.

Gedurende de eerste zes maanden mag de werknemer zich richten op werk waarvan de beloning niet of in beperkte mate afwijkt van de beloning van voor werkloosheid. Na die zes maanden dient hij ook werk onder uitkeringsniveau te accepteren. Vanwege het systeem van inkomensverrekening kan dit van de verzekerde worden gevergd. Speelt in de eerste zes maanden reisafstand ook een rol (nu maximaal twee uur per dag), na zes maanden is reisafstand geen criterium meer.^[25] In een AMvB zal preciezer worden geregeld wat passende arbeid is gedurende de eerste zes maanden.^[26] De huidige richtlijn passende arbeid zal komen te vervallen.

Vraag is hoe deze wijziging van het begrip passende arbeid doorwerkt in het arbeidsrecht. Duidelijk is dat een werkloze werknemer na een half jaar werkloosheid alle arbeid ongeacht (loon) moet *accepteren*, ook werk onder uitkeringsniveau. Vanwege het systeem van inkomensverrekening van art. 47 WW benadeelt de werknemer zich niet als hij werk onder uitkeringsniveau accepteert, althans wat zijn inkomenspositie betreft. De werkloze werknemer moet na een half jaar werkloosheid ook *soliciteren* op alle arbeid. Het UWV is voornemens actief te handhaven en dus te controleren of de werknemer dit ook daadwerkelijk doet.

Hoe werkt echter het gewijzigde WW-begrip 'passende arbeid' nu door in de b2- en b3-verplichtingen (passende arbeid behouden en aanvaarden)? Als een werknemer een contract voor bepaalde tijd heeft en contractsverlenging krijgt aangeboden voor werk dat – wat loon en werkniveau betreft – niet gelijkwaardig is aan de arbeid die hij op dat moment verricht, dan moet dat aanbod niet als passend worden aangemerkt. Immers, pas na een half jaar werkloosheid verschiet het begrip 'passende arbeid' ingrijpend van kleur.

Wat nu echter als sprake is van verval van functie tijdens een reorganisatie. De boventallig verklaarde werknemer krijgt een werk-naar-werktraject aangeboden van een jaar. De b2-verplichting is relevant, ook als nog geen sprake is van werkloosheid. Wordt in dergelijk geval een half jaar na ingang van het traject alle arbeid passend? Meestal zal er een sociaal plan zijn en zijn daarin bepalingen opgenomen over wat 'passende arbeid' is. Stel, dat dit niet het geval is en de werkgever zet de werknemer na een half jaar onder druk door hem werk onder uitkeringsniveau aan te bieden, dan is mijns inziens van weigering van passende arbeid geen sprake. De termijn van zes maanden gaat pas tellen na de eerste werkloosheidsdag. Ik sluit echter niet uit dat het nieuwe begrip passende arbeid in de praktijk tot gevolg heeft dat van een werknemer tijdens een reorganisatie toch een ruimere opstelling wordt gevraagd.

5. Tot slot

Door invoering van de WWZ wordt de toegang tot de WW niet ingrijpend gewijzigd. Bij de vraag of de fictieve opzegtermijn in acht is genomen moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid om proceduretijd af te trekken van de opzegtermijn. Bij de vraag of sprake is van een benadelingshandeling zal naar verwachting de transitievergoeding het richtsnoer zijn in plaats van de kantonrechttersformule. De regeling van de verwijtbare werkloosheid wijzigt niet. Wel moet duidelijk worden hoe het nieuwe begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zich verhoudt tot de dringende reden. Door de wijziging van het begrip passende arbeid wordt – naar verwachting – niet de toegang beperkt. De uitstroom uit de WW wordt door deze wijziging wel bevorderd.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mr. P.S. Fluit is werkzaam als advocaat te Utrecht. Hij is tevens deelredacteur van dit tijdschrift.
- [2] Zie *Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en artikel 24, vijfde lid WW 2006*. Het is overigens opvallend dat het UWV deze beleidsregels nog niet heeft aangepast per 1 januari 2013 toen de Gelijkstelingsregeling arbeidsuren is ingevoerd en de regeling van de fictieve opzegtermijn niet langer in art. 16 lid 3 WW maar in art. 2 GA staat.
- [3] Of een per cao geregelde gelijkwaardige voorziening (art. 7:673b BW).

- [4] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 9.
- [5] In het artikel wordt nieuw arbeidsrecht vermeld zonder verwijzing naar boek 7 BW; dit ter onderscheiding van de huidige artikelen uit titel 10 van boek 7 BW. In art. 7:673 lid 6 BW wordt verwezen naar een AMvB waarin nadere regels worden gesteld t.a.v. de kosten die in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding.
- [6] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 11 en 76.
- [7] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 35 en 46.
- [8] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 90; Zie ook art. 7:611a BW.
- [9] P. Kruit, 'De transitievergoeding', in: L.G. Verburg e.a. (red.), *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid. Commentaar en aanbevelingen werkgroep ontslagrecht Vva*, p. 124.
- [10] CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2387, *USZ* 2009/68; CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2388, *USZ* 2009/70; CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2390; CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2392, *USZ* 2009/69; CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2393; CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2394.
- [11] Voor een uitgebreidere beschrijving van de jurisprudentie over de a-grond zie L.C. Lotens & M. Streng, 'Dringende reden, toch WW', *ArbeidsRecht* 2014/24.
- [12] Als de zieke werknemer tijdens de (verlengde) wachttijd ontslag accepteert, dan pleegt hij mogelijk wel een benadelingshandeling ingevolge art. 45 ZW.
- [13] G.C. Boot, 'Ontslagname op staande voet', *ArbeidsRecht* 2014/29.
- [14] CRvB 19 maart 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:895, *USZ* 2014/113, m.nt. G.C. Boot.
- [15] CRvB 8 januari 2010, ECLI:NL:CRVB:2010: BK8936, *USZ* 2010/49; CRvB 8 juni 2011, ECLI:NL:CRVB:2011, BQ8715, *USZ* 2011/205 (materieel geen ontslagname); CRvB 8 mei 2013/197 (ook materiële toets, maar geen ontslagname).
- [16] F.J.L. Pennings, 'Wetsvoorstel Werk en Zekerheid en de Werkloosheidswet', *TRA* 2014/29.
- [17] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 77.
- [18] HR 8 oktober 2004, *JAR* 2004/259.
- [19] P.S. Fluit, 'De werkloosheidswet', in: L.G. Verburg e.a. (red.), *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (33818)* (advies VvA van 11 februari 2014), p. 202-203.
- [20] CRvB 5 november 2003, *USZ* 2004/9. In deze uitspraak oordeelde de raad dat het herhaaldelijk te laat betalen van loon op zichzelf onvoldoende is om ontslag te nemen.
- [21] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 73.
- [22] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 67.
- [23] Zie toelichting op par. 1 van de Beleidsregels toepassing art. 24 en 27 WW 2006.
- [24] CRvB 7 november 2012, *LJN* BY3495, *USZ* 2013/7.
- [25] Mocht een grote reisafstand gezinsontwrichtend zijn of om andere reden (van lichamelijke, geestelijke of sociale aard) niet acceptabel zijn, dan kan het UWV besluiten dat het werk niet passend is. Zie *Kamerstukken I* 2013 /14, 33818, C, p. 65.
- [26] Bij het schrijven van deze bijdrage was er nog geen zicht op de verschijning van deze AMvB.