

Tijdschrift Recht en Arbeid, Aanbod contractsverlenging mag niet langer worden geweigerd

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

Vindplaats:	TRA 2012/30	Bijgewerkt tot:	07-03-2012
Auteur:	-		

Aanbod contractsverlenging mag niet langer worden geweigerd

Annotatie bij Wet van 1 december 2011 tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2012), Stb. 2011, 618.

1. Wetswijziging

Met ingang van oktober 2006 is de verwijtbaarheidstoets van art. 24 lid 2 WW aanzienlijk verruimd. Als twee hoofdlijnen van de verruimde verwijtbaarheidstoets geldt dat aan de werkloosheid geen dringende reden ten grondslag mag liggen (a-toets) en dat de dienstbetrekking niet mag eindigen 'door of op verzoek van de werknemer' (b-toets). Als aan de werkloosheid geen dringende reden ten grondslag ligt, hoeft de werknemer geen verweer te voeren (art. 24 lid 6 WW).

Vanaf 1 oktober 2006 tot 1 juli 2009 was in art. 24 lid 7 WW opgenomen dat deze a-en b-toets ook worden aangelegd bij de vraag of een werknemer zich heeft gehouden aan de plicht om passende arbeid te behouden (art. 24 lid 1 onderdeel b ten derde WW).

Met ingang van 1 juli 2009 werd art. 24 lid 7 WW aangescherpt en is aan dit artikellid toegevoegd '*tenzij de werknemer werkloos is of blijft doordat hij niet meewerkt aan voortzetting van de eigen arbeid op een andere locatie of in dienst van een andere werkgever*'.

Met inwerkingtreding per 1 januari 2012 van de Verzamelwet SZW 2012 is deze zinsnede ('tenzij.. werkgever') weer geschrapt en vervangen door de volgende zinsnede: '*waarbij voor de overeenkomstige toepassing van het tweede lid, onderdeel b, voor "de dienstbetrekking is beëindigd" mede wordt gelezen: de arbeid is beëindigd of niet voortgezet*' (art. VIII onderdeel C Verzamelwet 2012).

2. Commentaar

1. Na een eerste aanscherping per 1 juli 2009, vond een tweede aanscherping van de plicht om passende arbeid te behouden plaats per 1 januari 2012. Het is de bedoeling van de wetgever geweest om 'een niet-beoogde lacune in de WW aan te pakken' (*Kamerstukken II 2011/12, 33 015, nr. 3, p. 7-8*). Op twee punten was naar oordeel van de wetgever sprake van een lacune in de regeling.
2. In de eerste plaats kon een werknemer bij einde van een dienstbetrekking van rechtswege (dus niet 'door of op verzoek van de werknemer') een aanbod tot contractsverlenging weigeren, tenzij het ging om voortzetting eigen werk op andere locatie of bij andere werkgever. Dit werd niet wenselijk geacht. Het merkwaardige van de tekst van 1 juli 2009 tot 1 januari 2012 was dat een werknemer wel een aanbod voor contractsverlenging c.q. voortzetting van het eigen werk op de *eigen* locatie zou kunnen weigeren, maar niet een aanbod tot voortzetting van het eigen werk op *andere* locatie of bij een andere werkgever. Er wordt het voorbeeld gegeven (*Kamerstukken II 2011/12, 33 015, nr. 7, p. 5*) van een werknemer die een contract heeft voor bepaalde tijd. Het contract eindigt en de werkgever biedt eenzelfde contract opnieuw aan. De werknemer slaat het aanbod af. Op grond van de oude tekst was er dan geen grond om WW te weigeren. Sinds 1 januari 2012 is die grond er wel.
3. Een tweede lacune deed zich in de visie van de wetgever voor in de situatie dat de werknemer de werkzaamheden stopt zonder dat er sprake is van beëindiging van de dienstbetrekking. Het volgende voorbeeld wordt gegeven (*Kamerstukken II 2011/12, 33 015, nr. 7, p. 5*). Een werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd. Het contract eindigt na opzegging. Gedurende de opzegtermijn stond de

werknemer op non-actief, want er was geen werk meer voor hem. Aansluitend aan de opzegtermijn verkrijgt de werkgever een nieuwe opdracht en biedt de werknemer een nieuw contract aan voor een jaar met dezelfde arbeidsvoorwaarden als voorheen. De werknemer slaat het aanbod af, omdat hij op zoek wil naar een contract voor onbepaalde tijd. In de visie van de wetgever zou er op grond van toenmalige tekst van art. 24 WW geen grond zijn voor weigering van de WW. Dit is gecorrigeerd met de tekst die geldt per 1 januari 2012.

4. Ter zake van de tweede lacune die volgens de wetgever in de regeling zit, waag ik te betwijfelen of er wel een lacune is. Op grond van de plicht om passend werk te *aanvaarden* kan deze weigering worden gesanctioneerd (art. 24 lid 1 onderdeel b ten tweede WW). Daar is een nieuw of gewijzigd art. 24 lid 7 WW (ten aanzien van plicht om passend werk te *behouden*) niet voor nodig. De ambtenaar die wegens een onwerkbaar situatie zijn eigen werk niet kon doen en het aanbod voor tijdelijk ander passend werk afsloeg, kwam die weigering duur te staan: er volgde een blijvende gehele weigering van de WW over 40 uur (CRvB 20 juli 2011, *LJN BR2448*, *RSV* 2011/315, *USZ* 2011/264, m.nt. Boot); dit omdat hij ander passend werk niet had aanvaard (art. 24 lid 1 onderdeel b ten tweede WW).

De verpleegkundig werkplekmanager die ontheven werd uit haar functie vanwege onvoldoende draagvlak en die na een tijdelijke vrijstelling ander passend werk kreeg aangeboden, had dit niet mogen weigeren (CRvB 16 november 2011, *LJN BU4662*; zie hierover De Leest, *TRA* 2012/21). Opnieuw wees de Raad op de plicht om passend werk te aanvaarden.

5. De afgelopen jaren zijn diverse artikelen over art. 24 lid 7 WW, maar ook over 'passende arbeid aanvaarden' verschenen. Ik verwijs o.a. naar G.C. Boot, 'Het begrip verwijtbare werkloosheid weer wat verruimd', *ArbeidsRecht* 2009/53; A.A.M. Elzackers, 'Aanpassing bepaling verwijtbare werkloosheid: effectief of ondermijnd', *TRA* 2010/87; B.J.M. de Leest, 'Niet aanvaarden van passende arbeid leidt tot blijvende gehele weigering WW-uitkering', *TRA* 2011/42; F.G. Laagland, 'Passende arbeid bij derden en WW: de koers van de CRvB', *ArbeidsRecht* 2011/42 en mijn commentaar in *ArbeidsRecht* 2011/59 plus naschrift Laagland, *ArbeidsRecht* 2011/60 en ten slotte mijn bijdrage in *TRA* 2011/94.

In deze publicaties is herhaaldelijk gewezen op de onduidelijkheid van art. 24 lid 7 WW en de ongerijmdheden die het toenmalige artikel met zich meebracht. Vraag is of met het nieuwe art. 24 lid 7 WW een einde is gekomen aan de onduidelijkheid en ongerijmdheden.

6. De bedoelingen van de wetgever ten aanzien van het nieuwe artikellid zijn duidelijk. Een werknemer die een aanbod tot contractverlenging krijgt dient dit aanbod te aanvaarden, mits sprake is van passende arbeid. Ook wanneer sprake is van een nieuw aanbod van de werkgever, mag een werknemer dat aanbod niet weigeren. De tekst is minder duidelijk. Als een werknemer een aanbod tot verlenging van het contract van bepaalde tijd van de hand wijst, is dat dan aan te merken als 'een door of op verzoek van de werknemer niet voortzetten van het dienstverband'? De werknemer *verzoekt* niet om niet-voortzetting van het dienstverband. Nee, hij weigert een aanbod tot contractverlenging. Wel kan gesteld worden dat het niet-voortzetten van de dienstbetrekking komt *door* de werknemer. Het UWV zal dan wel moeten nagaan of aan deze causaliteitseis is voldaan. Is inderdaad de reden voor niet-verlenging gelegen in de afwijzing van het aanbod of zijn er andere redenen?
7. Door het gewijzigde art. 24 lid 7 WW komt een einde aan de ongerijmdheid dat bij voortzetting eigen werk op een andere locatie of andere werkgever een WW-uitkering mocht worden geweigerd en bij een aanbod tot voortzetting van het eigen werk op de eigen locatie niet. Deze wijziging is dan ook in zoverre positief te duiden dat deze vergelijkbare gevallen nu gelijk worden behandeld.
8. De wijziging van art. 24 lid 7 WW is ook van belang voor de verhouding tussen de sanctiegrond 'niet aanvaarden' en 'niet behouden' (art. 24 lid 1 onderdeel b ten tweede en derde WW). Of de weigering van het aanbod van de werknemer nu is aan te merken als 'niet aanvaarden' of 'niet behouden' van passend werk, zal in de praktijk vaak niet uitmaken voor beantwoording van de vraag of het UWV een maatregel oplegt. Bij weigering van een aanbod van passende arbeid zal in beide gevallen een maatregel kunnen worden opgelegd. Wel blijft het verschil nog steeds relevant voor de vraag *welke* maatregel moet worden opgelegd en of rekening kan worden gehouden met verminderde verwijtbaarheid. Bij 'niet behouden' bestaat de mitigeringsmogelijkheid wel en bij 'niet aanvaarden' niet (art. 27 lid 1 en 2 WW). Met de Verzamelwet 2012 is wel een wijziging aangebracht in art. 27 WW (art. VIII onderdeel E), maar niet op dit punt. Het is een gemiste kans.
9. Wel blijft er nog wel een zekere ongerijmdheid bestaan bij toepassing van art. 24 WW. Dan gaat het om de verhouding tussen de ruime verwijtbaarheidstoets van art. 24 lid 2 WW en de strengere toets van art. 24 lid 7

WW. Boot heeft er herhaaldelijk op gewezen dat de zogenoemde plaatsmaker wel in de WW komt en de degene die een passend aanbod weigert niet (o.a. in zijn noot bij CRvB 20 juli 2011, *USZ* 2011/264). Degene die in het kader van een reorganisatie aangeeft in strijd met de ontslagvolgorde ermee akkoord te gaan toch op de ontslaglijst te worden geplaatst ondervindt geen WW-gevolgen, terwijl de boventallige werknemer die een aanbod voor passend werk met forse reisafstand weigert wel geconfronteerd wordt met een maatregel.

10. Laagland heeft ervoor gepleit om art. 24 lid 7 geheel te schrappen (*ArbeidsRecht* 2011/60). Boot pleit ervoor om art. 24 lid 1 onderdeel b ten tweede en derde WW te wijzigen en in lijn te brengen met de werknemersvriendelijke toepassing van art. 24 lid 2 onderdeel b WW. Deze laatste mogelijkheid zou mijn voorkeur hebben. Immers, het geheel schrappen van art. 24 lid 7 WW biedt geen oplossing voor de ongerijmdheid die er nog steeds bestaat binnen art. 24 WW: enerzijds een ruimhartige en werknemersvriendelijke uitleg van art. 24 lid 2 onderdeel b WW en anderzijds een strenge uitwerking van art. 24 lid 1 onderdeel b ten tweede en derde WW.

Mr. P.S. Fluit