

Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006

26 september 2006

Het Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen, Gelet op de artikelen 24 en 27 van de Werkloosheidswet (WW);

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen voert ter zake van de uitvoering van de artikelen 24 en 27 WW en het overgangsrecht met betrekking tot deze artikelen, zoals dat is neergelegd in artikel 130o WW, een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2006, met uitzondering van paragraaf 5. Deze paragraaf treedt in werking op 1 januari 2007.

Artikel 3

Het Besluit verweer tegen ontslag en Mededeling M 96.87b d.d. 21 juni 1996, van het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming, worden ingetrokken.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 26 september 2006.

De voorzitter Raad van bestuur UWV,
J.M. Linthorst.

Bijlage

Bij de toepassing van de artikelen 24 en 27 WW hanteert UWV de volgende uitgangspunten.

Paragraaf 1. Eindiging van de dienstbetrekking op initiatief werkgever of werknemer en beoordeling arbeidsrechtelijke dringende reden

Een beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever (dat wil zeggen dat de werknemer er niet om heeft gevraagd) leidt alleen tot verwijfbare werkloosheid als er een arbeidsrechtelijke dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW aan ten grondslag ligt. In dat geval is er in beginsel sprake van verwijfbare werkloosheid in de zin van artikel 24, lid 2, onder a, WW. Dit betekent dat elke andere beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de

werkgever, ook al is die bijvoorbeeld in strijd met een opzegverbod, niet leidt tot verwijfbare werkloosheid. Van de werknemer wordt in deze situaties niet langer verwacht dat hij zich verzet tegen een voorgenomen beëindiging van zijn dienstbetrekking.

Vanuit het oogpunt van de WW wordt van de werknemer slechts in één situatie verlangd dat hij zich verzet tegen het einde van zijn dienstbetrekking, namelijk tegen een voorgenomen beëindiging van de dienstbetrekking tijdens een opgelegde loonsanctie. Als hij dat nalaat kan er sprake zijn van benadeling. Hierop wordt nader ingegaan in paragraaf 5.

Ook in het geval de dienstbetrekking onnodig vroeg tot een einde is gekomen, is er in beginsel sprake van benadeling. Zie in dit verband verder paragraaf 4.

Indien na onderzoek door UWV onduidelijk blijft of werkgever dan wel werknemer het initiatief heeft genomen, gaat UWV er vanuit dat het initiatief aan de kant van de werkgever ligt.

Wanneer de werknemer het initiatief neemt tot beëindiging van de dienstbetrekking zal beoordeeld worden of voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer te vergen is geweest. Indien dit het geval is, dan is er in beginsel sprake van verwijfbare werkloosheid op grond van artikel 24, tweede lid, onder b, WW. Ten opzichte van de beoordeling vóór 1 oktober 2006 verandert hierin niets.

Paragraaf 2. Het einde van een dienstbetrekking wegens bedrijfseconomische redenen is altijd op initiatief van de werkgever

Wanneer een dienstbetrekking eindigt als gevolg van een bedrijfseconomische reden, zal UWV in alle gevallen er van uitgaan dat dit op initiatief van de werkgever gebeurt. Het vrijwillig gebruik maken van een vertrekregeling (bijvoorbeeld via een Sociaal Plan) wordt niet beschouwd als een einde van de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer. Het initiatief voor de beëindiging van de dienstbetrekking ligt immers bij de werkgever. Er is in deze en soortgelijke situaties geen sprake van verwijfbare werkloosheid. Op grond van artikel 24, zesde lid, WW, is evenmin sprake van een benadelingshandeling. Ook wordt in deze situatie geen uitvoering gegeven aan artikel 24, eerste lid, onder b, ten derde, WW: 'door eigen toedoen geen passende arbeid behouden'.

Indien de werkloosheid te vroeg intreedt, kan er echter wel sprake zijn van benadeling. Dit is bijvoorbeeld het

geval wanneer door de werkgever een te korte opzegtermijn in acht is genomen en de werknemer daarmee heeft ingestemd.

Onder een bedrijfseconomische reden voor beëindiging van de dienstbetrekking verstaat UWV in ieder geval: reorganisatie, werkvermindering (bijvoorbeeld door automatisering), bedrijfsbeëindiging en/of verhuizing van de bedrijfsactiviteiten.

Paragraaf 3. Door eigen toedoen geen passende arbeid behouden

In artikel 24, lid 7, WW, is bepaald dat het tweede en het zesde lid van dat artikel van overeenkomstige toepassing zijn met betrekking tot artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten derde, WW. De criteria om verwijfbare werkloosheid vast te stellen gelden in dezelfde mate voor de beoordeling of een werknemer door eigen toedoen geen passende arbeid heeft behouden. In de jurisprudentie die over het criterium 'door eigen toedoen geen passende arbeid behouden' is ontwikkeld, is hieraan in grote lijnen dezelfde invulling gegeven als aan de verplichting voor de werknemer om te voorkomen dat hij verwijfbaar werkloos wordt (artikel 24, lid 2, onder a of b).

Het voorgaande betekent dat UWV bij de toepassing van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten derde, WW, dezelfde maatstaf voor de gedraging van de werknemer zal aanleggen als bij de toets op verwijfbare werkloosheid.

Paragraaf 4. Benadeling door nodeloze vervoeging van het intreden van de werkloosheid

Artikel 24, lid 6, WW bepaalt dat van de werknemer geen protest tegen het einde van de dienstbetrekking wordt verlangd. De werknemer pleegt echter wel een benadelingshandeling in de zin van artikel 24, lid 5, WW wanneer hij door zijn handelen of nalaten een nodeloze vervoeging van de werkloosheidsdatum bewerkstelligt.

Wanneer de werkgever het initiatief neemt tot beëindiging van de dienstbetrekking, geldt het volgende uitgangspunt bij de vraag of sprake is van een nodeloze vervoeging van het intreden van de werkloosheid: er is geen sprake van benadeling als bij opzegging door de werkgever de voor de werkgever geldende opzegtermijn in acht is genomen.

Voor een uiteenzetting in welke gevallen er sprake is van een benadelingshandeling bij een ontbinding van de dienstbetrekking door de kantonrechter dan wel beëindiging daarvan met weder-

zijds goedvinden, wordt verwezen naar het UWV-besluit: Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en 24, vijfde lid, WW 2006.

Wanneer de werknemer het initiatief neemt tot beëindiging van de dienstbetrekking zal eerst beoordeeld worden of voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer te vergen was geweest. Indien dit niet het geval is, is sprake van benadeling wanneer de werknemer de dienstbetrekking onnodig vroeg beëindigd heeft.

Als voorbeeld kan gedacht worden aan een verhuizing die de voortzetting van de dienstbetrekking in de weg staat. Er is sprake van benadeling wanneer de ontslagname zonder deugdelijke grond bijvoorbeeld twee maanden voor de verhuizing plaatsvindt.

Paragraaf 5. Einde dienstbetrekking tijdens loonsanctie

Benadeling door nodeloze vervroeging van het intreden van werkloosheid kan ook intreden doordat de werknemer akkoord gaat met een beëindiging van de dienstbetrekking van zijn werkgever, terwijl deze door UWV een loonsanctie heeft opgelegd gekregen. UWV kan de werkgever op grond van artikel 25 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) verplichten het loon tijdens ziekte langer dan twee jaar door te betalen wanneer de werkgever in die twee jaar onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Wanneer de werkgever in die verlengde periode de dienstbetrekking beëindigt, vervalt de verplichting tot doorbetaling van loon. In deze situatie wordt van de werknemer verwacht dat hij protesteert tegen deze beëindiging.

Artikel 24, lid 10, WW luidt daarom als volgt:

‘In afwijking van het zesde en het zevende lid is er sprake is van benadeling als bedoeld in het vijfde lid indien de werknemer tijdens het verlengde tijdvak, bedoel in artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, zonder deugdelijke grond heeft nagelaten verweer te voeren tegen of heeft ingestemd met een beëindiging van de dienstbetrekking.’

Het UWV zal voor het verlengde tijdvak, als bedoeld in artikel 25, negende lid, Wet WIA, (het tijdvak waarvoor de loonsanctie is opgelegd) een maatregel opleggen die in beginsel bestaat uit een tijdelijke gehele weigering van uitkering.

Paragraaf 6. Verwijtbaar gedrag niet in overwegende mate aan de werknemer te wijten

Artikel 27, eerste lid, WW, bepaalt dat een lagere maatregel wordt opgelegd indien het niet nakomen van de verplichting als bedoeld in artikel 24, eerste lid, onder a en onder b, ten derde, WW, de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten.

Als aan de werkloosheid een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek (BW) ten grondslag ligt, kan de mate waarin de werknemer het gedrag wordt verweten aanleiding zijn om de maatregel te beperken tot een verlaging van de uitkering tot 35% gedurende (maximaal) 26 weken.

Wanneer de werkloosheid veroorzaakt wordt doordat de werknemer de werkzaamheden en/of de dienstbetrekking heeft beëindigd dan wel de werkgever daartoe heeft verzocht, worden de volgende weegfactoren toegepast:

- was er sprake van een acute noodzaak voor de eindiging van de dienstbetrekking en/of de werkzaamheden;
- waren er reële en begrijpelijke bezwaren tegen voortzetting van de dienstbetrekking en/of de werkzaamheden die niet binnen redelijke termijn waren op te lossen, terwijl er geen acute noodzaak voor beëindiging van de dienstbetrekking en/of de werkzaamheden aanwezig was.

Paragraaf 7. Duur van de maatregel bij niet-verwijtbare eindiging van de dienstbetrekking binnen 3 maanden na een verwijtbare eindiging

De hoofdregel is dat bij verwijtbare werkloosheid door UWV een blijvend gehele weigering wordt opgelegd of een verlaging van de uitkering tot 35% gedurende (maximaal) 26 weken (bij verminderde verwijtbaarheid). Op deze hoofdregel wordt één uitzondering gemaakt. Die uitzondering geldt voor situaties waarin weliswaar sprake is van verwijtbare werkloosheid, maar tevens vaststaat dat het dienstbetrekking binnen drie maanden niet verwijtbaar zou zijn geëindigd. In dat geval wordt door UWV een maatregel wegens benadeling opgelegd voor de duur van de periode dat de werknemer nog in dienst had kunnen zijn.

Toelichting op de beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW

Paragraaf 1. Eindiging van de dienstbetrekking op initiatief werkgever of werknemer en beoordeling arbeidsrechtelijke dringende reden

UWV zal bij elk einde van een dienstbetrekking vaststellen of het initiatief tot die beëindiging van de werkgever of van de werknemer is gekomen. Als dat initiatief bij de werkgever ligt, wordt alleen onderzocht of er een arbeidsrechtelijke dringende reden voor de werkgever aanwezig was om werknemer te ontslaan. Als wordt vastgesteld dat hiervan sprake was, en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt, is er sprake van verwijtbare werkloosheid in de zin van artikel 24, lid 2, onder a, WW.

Elke andere situatie waarbij het einde van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen, ook

al is dat bijvoorbeeld in strijd met een opzegverbod, leidt niet tot verwijtbare werkloosheid en evenmin tot een overtreding vanwege het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden of tot een benadelingshandeling. Daarop geldt één uitzondering, namelijk de situatie waarbij de werknemer instemt met een beëindiging van zijn dienstbetrekking als de werkgever door UWV een loonsanctie is opgelegd. Zie in dit verband verder de toelichting op paragraaf 5.

Er is overigens wel sprake van een benadelingshandeling, als de dienstbetrekking onnodig vroeg tot een einde komt. In paragraaf 4 wordt nader op deze situatie ingezoomd.

Als na onderzoek door UWV onduidelijk blijft of werkgever dan wel werknemer het initiatief heeft genomen, dan gaat UWV er vanuit dat het initiatief aan de kant van de werkgever ligt. Beoordeling of sprake is van verwijtbare werkloosheid vindt dan plaats op grond van artikel 24, tweede lid, onder a, WW.

Als het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer komt, moet onderzocht worden of voortzetting van de dienstbetrekking van de werknemer te vergen was geweest. Deze beoordeling wijkt niet af van die vóór 1 oktober 2006.

Het is mogelijk dat uit het onderzoek naar een beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer blijkt dat er sprake is van een arbeidsrechtelijke dringende reden. Te denken valt aan de situatie waarin de werknemer enkel ontslag heeft genomen om te voorkomen dat de werkgever tot ontslag op staande voet zou zijn overgegaan. In dat geval acht UWV artikel 24, tweede lid, onder a, WW, van toepassing.

Voorbeeld: een groepsleider heeft een meer dan zakelijke relatie gekregen met één van de aan zijn zorg toevertrouwde jongeren. Hij neemt ontslag omdat hij weet dat de werkgever hem om deze reden op korte termijn zou hebben ontslagen. Hier is geen sprake van een eigen initiatief en uit eigen vrije wil genomen ontslag (bron: RSV 1990/357).

Paragraaf 2. Einde dienstbetrekking om bedrijfseconomische reden altijd op initiatief werkgever

Met paragraaf 2 van het besluit wordt aangegeven dat de werknemer bij een einde van de dienstbetrekking wegens bedrijfseconomische redenen kan instemmen met deze beëindiging zonder het geldend maken van de werkloosheidsuitkering in gevaar te brengen. UWV gaat er vanuit dat een einde van een dienstbetrekking wegens bedrijfseconomische redenen altijd op initiatief van de werkgever tot stand komt, ook als de werknemer bijvoorbeeld vrijwillig ingaat op een vertrekregeling. In dat geval gaat UWV er vanuit dat dan geen sprake is van verwijtbare werkloosheid op grond van artikel 24, tweede lid,

WW, dan wel van het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden (artikel 24, eerste lid, onder b, ten derde, WW) of van een benadelingshandeling (artikel 24, vijfde lid, WW).

Onder het begrip 'dienstbetrekking' wordt in dit beleidsbesluit zowel de privaatrechtelijke als de publiekrechtelijke dienstbetrekking verstaan. Paragraaf 2 heeft ook betrekking op de situatie waarbij een ambtenaar instemt met een beëindiging door het bevoegde gezag van de aanstelling als ambtenaar. Onder een beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen van publiekrechtelijke dienstbetrekking verstaat UWV wat in het ambtenarenrecht daaronder wordt verstaan. In het ambtenarenrecht worden voor een beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen begrippen gebruikt als reorganisaties, privatiseringen, overplaatsingen, decentralisaties, intrekken van formatieplaatsen, afsplitsingen, enzovoorts.

Paragraaf 3. Door eigen toedoen geen passende arbeid behouden

In paragraaf 3 wordt ingegaan op artikel 24, lid 7, WW. Artikel 24, lid 7, WW bepaalt dat de met ingang van 1 oktober 2006 geldende bepalingen over verwijtbare werkloosheid tevens van toepassing zijn op artikel 24, lid 1, onder b, ten derde, WW (door eigen toedoen geen passende arbeid behouden). Dit betekent dat situaties die vanaf 1 oktober 2006 niet langer onder de omschrijving van verwijtbare werkloosheid vallen, niet via 'benadelingshandeling' alsnog tot het opleggen van een maatregel kunnen leiden. Anders zou de nieuwe wetgeving zijn doel voorbijschieten.

In de jurisprudentie die over het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden is ontwikkeld, is in grote lijnen dezelfde invulling gegeven als aan de verplichting voor de werknemer om te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt.

Dit ligt ook voor de hand omdat het om vergelijkbare gevallen gaat, terwijl niet gesproken kan worden van verwijtbaar werkloos worden, bijvoorbeeld omdat de dienstbetrekking niet eindigt.

Onder het begrip 'niet behouden van passende arbeid' wordt bijvoorbeeld verstaan: de situatie dat er geen verlenging van een arbeidsovereenkomst plaatsvindt doordat de werknemer een aanbod van de werkgever afslaagt. Ook kan gedacht worden aan de volgende omstandigheden:

- de dienstbetrekking is weliswaar niet beëindigd, maar de werknemer stelt zich verwijtbaar niet beschikbaar voor passende arbeid; of
- de werknemer raakt tijdens het ontvangen van een (gedeeltelijke) werkloosheidsuitkering door zijn toedoen zijn dienstbetrekking kwijt.

UWV zal in de situatie waarin sprake is van 'door eigen toedoen geen passende arbeid behouden' aan de criteria van artikel 24, lid 2, onder a of b, WW, toetsen. Het voorgaande betekent ook dat het UWV beoordeelt of aan de aanvaarding van de verlenging van een tijdelijk contract zodanige bezwaren kleven dat die aanvaarding van de werknemer niet kan worden gevraagd. Er wordt niet door het UWV beoordeeld of de werknemer had moeten protesteren tegen het einde van de dienstbetrekking. De eventuele maatregel die door het UWV wordt opgelegd kent als basis een overtreding van artikel 24, lid 1, onder b, ten derde, WW. Om die reden zal UWV bij de toepassing van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten derde, WW, dezelfde maatstaf voor de gedraging van de werknemer aanleggen als bij de verwijtbaarheidstoets.

Paragraaf 4. Benadeling door nodeloze vervroeging van het intreden van werkloosheid

In paragraaf 4 is toegelicht in welke gevallen het instemmen met het einde van de dienstbetrekking tot een benadelingshandeling kan leiden. UWV volgt hierin de lijn die in de parlementaire stukken is uitgezet. In de Memorie van Toelichting (Tweede Kamer, 30370 nr. 3, artikelsgewijze toelichting) wordt hierover het volgende opgemerkt:

'Van de werknemer wordt wel verwacht dat hij – indien nodig in rechte – vordert dat bij de beëindiging van zijn dienstbetrekking rekening wordt gehouden met de termijn die bij regelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever rechtens zou gelden. Dit behoeft geen expliciete regeling, maar vloeit voort uit de zinsnede 'het instemmen... met de beëindiging van de dienstbetrekking'. De niet-verwijtbaarheid heeft dus uitsluitend betrekking op de beëindiging als zodanig, en niet op de daaraan verbonden voorwaarden. De werknemer moet dus wel in het verweer komen tegen een te vroege opzegging door de werkgever en ook bij een beëindiging met wederzijds goedvinden voorkomen dat hij de WW-fondsen benadeelt.'

In de Memorie van Antwoord (Eerste Kamer, 30370, C, pagina 21) wordt nog ingegaan op de schadevergoeding wegens een te korte opzegtermijn. Opgemerkt wordt dat de voorgestelde wijziging als oogmerk heeft om het afzien van een verweer tegen het ontslag als zodanig niet langer aan te merken is als een overtreding van de verplichtingen op grond van de WW. Dit laat onverlet dat andere handelingen waardoor de WW-fondsen worden benadeeld, als benadelingshandeling kunnen worden aangemerkt. Dat kan onder meer het geval zijn als de werknemer door zijn handelen een nodeloze vervroeging van de werkloosheidsdatum

bewerkstelligt, bijvoorbeeld door af te zien van een schadevergoeding wegens een te korte opzegtermijn.

Paragraaf 5. Einde dienstbetrekking tijdens loonsanctie

In paragraaf 5 wordt een bijzondere vorm behandeld waarin het instemmen met het einde van de dienstbetrekking tot een benadelingshandeling leidt. Op het uitgangspunt dat de werknemer niet hoeft te protesteren tegen het door de werkgever geïnitieerde ontslag bestaat één uitzondering, namelijk de situatie dat de werknemer akkoord gaat met de beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de periode dat zijn werkgever door UWV op grond van artikel 25, lid 9, WIA, een loonsanctie is opgelegd.

UWV kan de werkgever verplichten het loon tijdens ziekte langer dan twee jaar door te betalen als de werkgever in die twee jaar onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Wanneer de werkgever in die verlengde periode de werknemer ontslaat, vervalt die verplichting tot doorbetaling van loon. In de ZW is geregeld dat de werknemer in die situatie geen recht op ZW-uitkering heeft, omdat een recht op ZW-uitkering het effect van de loonsanctie teniet zou doen. In die situatie zou de werknemer zich beschikbaar kunnen stellen voor passend werk, niet zijnde het werk waarvoor hij arbeidsongeschikt is. Daarmee kan de werknemer voldoen aan alle voorwaarden voor het recht op WW-uitkering. In artikel 24, lid 10, WW, dat per 1 januari 2007 in werking treedt, is daarom bepaald dat de werknemer in die situatie een benadelingshandeling pleegt, wanneer hij in deze situatie zonder deugdelijke grond niet protesteert tegen de beëindiging van de dienstbetrekking.

Voor het tijdvak genoemd in artikel 25, negende lid, Wet WIA, (tijdvak dat de werkgever een loonsanctie door het UWV heeft opgelegd gekregen), geeft de werknemer loonaanspraken prijs. Tijdens het restant van het tijdvak van 52 weken waarover UWV de werkgever een loonsanctie heeft opgelegd, wordt de werknemer door UWV in beginsel een maatregel opgelegd op grond van artikel 7, lid 1, onderdeel b, Maatregelenbesluit UWV. Deze maatregel houdt in dat de WW-uitkering tijdelijk geheel wordt geweigerd voor de duur dat de werknemer aanspraak op loon zou hebben doen gelden, dan wel de dienstbetrekking zou hebben kunnen voortduren.

Paragraaf 6. Verwijtbaar gedrag niet in overwegende mate aan werknemer te wijten

Ten aanzien van paragraaf 6 kan de volgende toelichting worden gegeven.

In Tica-mededeling 96.87b werd een afbakening gegeven voor maatregelen bij verwijtbare werkloosheid. Ten aanzien van het bepaalde in artikel 24, lid 2,

onder a, WW (de zogenaamde a-grond) werden daarin twee weegfactoren genoemd: de mate van voorzienbaarheid en de mate waarin het gedrag de werknemer viel aan te rekenen. Deze afbakening beruiste op de formulering van artikel 24, lid 2, onder a, WW zoals die tot 1 oktober 2006 luidde:

De werknemer is verwijtbaar werkloos geworden, indien hij zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen, dat dit gedrag de beëindiging van zijn dienstbetrekking tot gevolg zou kunnen hebben.

Het element 'dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat dit gedrag de beëindiging van zijn dienstbetrekking tot gevolg zou kunnen hebben' is op en na 1 oktober 2006 niet meer in de wet opgenomen. Om die reden is de weegfactor 'de mate van voorzienbaarheid' niet langer een reden om de op te leggen maatregel te matigen.

Bij de vaststelling dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid dan wel de situatie waarin door eigen toedoen geen passende arbeid behouden is, dient in beginsel te worden uitgegaan van de maatregel: blijvend gehele weigering van de uitkering. In een individueel geval kan op basis van de weegfactor 'de mate waarin het gedrag de werknemer viel aan te rekenen' een zodanige maatregel worden opgelegd, dat de uitkering slechts 35% in plaats van 70 of 75% van het dagloon bedraagt gedurende maximaal 26 weken.

Paragraaf 7. Duur maatregel bij niet-verwijtbare eindiging dienstbetrekking binnen 3 maanden na verwijtbare eindiging

Ten slotte wordt in paragraaf 7 de situatie behandeld van een niet-verwijtbare eindiging van de dienstbetrekking binnen drie maanden na een verwijtbare eindiging.

Bij verwijtbare werkloosheid wordt doorgaans een blijvend gehele weigering van de WW-uitkering toegepast, dan wel in geval van verminderde verwijtbaarheid een maatregel opgelegd die er uit bestaat dat gedurende een periode van (maximaal) 26 weken het uitkeringspercentage verlaagd wordt van 70 of 75% naar 35%.

Naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 13 september 2000 (RSV 2001/5) legt UWV in die specifieke situatie een maatregel op, die er uit bestaat de WW-uitkering wordt geweigerd voor de duur van de periode dat de werknemer nog in dienst had kunnen zijn.

Bij de toepassing van het met ingang van 1 oktober 2006 in werking getreden artikel 24 WW wordt dit beleid voortgezet.

Toelichting

Per 1 oktober 2006 treedt een groot deel van de wet Wijziging WW-stelsel (Stb. 2006, 303) in werking. Één van de doelstellingen van deze wet is het terugbren-

gen van het aantal zogenaamde formele ontbindingsprocedures. Deze doelstelling is gediend bij een besluit waarin UWV de uitgangspunten neerlegt ten aanzien van een aantal situaties waarin er na 1 oktober 2006 sprake zal zijn van verwijtbare werkloosheid of een benadelingshandeling. Met dit besluit wordt daaraan invulling gegeven. Bovendien wordt ingegaan op het begrip 'door eigen toedoen geen passende arbeid behouden'.

De beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW gaan nader in op:

– Eindiging van de dienstbetrekking op initiatief werkgever of werknemer en beoordeling arbeidsrechtelijke dringende reden

– Einde van een dienstbetrekking wegens bedrijfseconomische redenen

– Door eigen toedoen geen passende arbeid behouden

– Benadeling door nodeloze vervroeging van het intreden van de werkloosheid

– Einde dienstbetrekking tijdens loonsanctie

– Verwijtbaar gedrag niet in overwegende mate aan de werknemer te wijten

– Duur van de maatregel bij niet-verwijtbare eindiging van de dienstbetrekking binnen 3 maanden na een verwijtbare eindiging

De voorzitter Raad van bestuur UWV, J.M. Linthorst.