

## **Versoepeling van de verwijtbaarheidstoets inzake de een ww-uitkering**

### **Door Marion Uitslag**

#### *Veranderingen in het begrip 'verwijtbaar werkloos'*

Voor werknemers die in een ontslagprocedure verzeild raken, is het belangrijk om hun WW-uitkering 'veilig te stellen'. Als de werknemer verwijtbaar werkloos is, heeft hij geen recht op een ww-uitkering. Per 1 oktober 2006 is de verwijtbaarheidstoets inzake het recht op een WW-uitkering versoepeld. Er zijn twee gronden voor verwijtbare werkloosheid. De eerste grond, de dringende reden blijft onverkort gehandhaafd. Voor de werknemer die op grond van een dringende reden wordt ontslagen, denk hierbij onder andere aan dronken op het werk verschijnen, fraude plegen etc. is er per 1 oktober 2006 niets veranderd. Bij ontslag op grond van dringende reden wordt nog steeds, vrijwel altijd, de WW-uitkering geweigerd.

De tweede grond voor verwijtbare werkloosheid was tot 1 oktober 2006 het akkoord gaan met de beëindiging van een arbeidsovereenkomst zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden dat dit redelijkerwijs niet van de werknemer zou kunnen worden gevergd. Deze grond is sinds 1 oktober 2006 in die zin gewijzigd dat de werknemer niet het initiatief tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag nemen. In de praktijk betekent dit – uitzonderingen daar gelaten – dat: 1. in geval de werkgever het initiatief tot beëindiging van de de arbeidsovereenkomst neemt de ww-uitkering van de werknemer niet in gevaar komt 2. de werknemer die zich niet verzet tegen een aangezegd ontslag of daarmee instemt, in tegenstelling tot voorheen, niet langer verwijtbaar werkloos is.

#### *Wat betekent deze wetswijziging voor mediators?*

Voor mediators die zich op het terrein van het arbeidsrecht begeven, is dit een interessante ontwikkeling.

Verzet tegen een aangezegd ontslag is niet langer nodig om verwijtbare werkloosheid te voorkomen. Hierdoor is het voor de werknemer eenvoudiger om in een exit-mediation akkoord te gaan met het ontslagvoorstel van de werkgever en is de zogenaamde 'pro forma' ontbinding via de kantonrechter niet meer nodig. Wel moet in de vaststellingsovereenkomst duidelijk worden dat de werkgever het initiatief tot het ontslag heeft genomen en er aan de zijde van de werknemer geen sprake is van een dringende reden, die aan het ontslag ten grondslag ligt.

#### *Haken en ogen:*

Tegelijkertijd moet er niet te vroeg worden gejuicht. Het is niet zo dat de werknemer met elk voorstel aangaande de beëindiging van de arbeidsrelatie kan instemmen zonder enig risico voor zijn WW-uitkering.

*1. benadelingshandeling.* De werknemer kan zijn uitkering wel in gevaar brengen als 'door zijn handelen of nalaten het intreden van de werkloosheidodeloos wordt vervroegd'. Hiermee wordt bedoeld dat van een werknemer wiens dienstverband eindigt op initiatief van de werkgever wordt verwacht dat hij aanspraak maakt op de voor hem geldende opzegtermijn. Als een dienstverband eindigt met wederzijds goedvinden of door tussenkomst van de kantonrechter zal de werknemer ook aanspraak moeten maken op de

geldende opzegtermijn of op een vergoeding die correspondeert met de neutrale kantonrechtsformule dan wel minimaal op een periode die de fictieve opzegtermijn dekt. Een voorbeeld: er geldt een opzegtermijn van 3 maanden. De werkgever biedt ontslag aan tegen eind april, terwijl dit ingeval van een 3 maanden durende opzegtermijn eind juni had moeten zijn. De werknemer die akkoord gaat, krijgt over de periode 1 mei tot 1 juli geen WW-uitkering. Dit probleem kan worden opgelost als de werkgever een overbruggingsuitkering aanbiedt voor de betreffende periode.

*2. de zieke werknemer* Van een zieke werknemer die na het einde van zijn arbeidsovereenkomst een beroep zal doen op de Ziektewet wordt op grond van deze wet nog steeds verweer tegen zijn ontslag geeist.

*Tot slot.* Toch kan de pro forma ontbinding ook voordelen bieden. De uitspraak van de kantonrechter in de pro forma procedure is namelijk een executoriale titel. Dit betekent dat partijen hetgeen is afgesproken direct kunnen afdwingen. Bij de vaststellingsovereenkomst is dit niet zo. Bovendien kan de vaststellingsovereenkomst achteraf door zowel de werkgever als de werknemer worden vernietigd met een beroep op een wilsgebrek waardoor de inhoud van de vaststellingsovereenkomst weer ter discussie komt te staan. Kortom: het is verstandig om beide partijen aan te raden de vaststellingsovereenkomst voor te leggen aan een juridisch deskundige zodat zij beiden goed geïnformeerd hun besluit nemen om al dan niet tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst over te gaan.