

Wetsuitleg WW/TW/IOW

317.01 Verwijtbare Werkloosheid

1 Algemeen

Met ingang van 1 oktober 2006 is art. 24 WW ingrijpend gewijzigd. De belangrijkste wijziging is dat niet langer sprake is van verwijtbare werkloosheid als de werknemer geen verweer voert tegen of berust in de beëindiging van het dienstverband. Deze wijziging heeft primair tot doel de zogenaamde pro-formapraktijk te beperken. Dit betreft de situatie waarbij werkgever en werknemer het eens zijn over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar de werkgever voor de vorm toch een ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter vraagt. Werknemer voert formeel verweer maar dit heeft uitsluitend tot doel om het recht op WW-uitkering veilig te stellen. Om aan het voeren van deze procedures een eind te maken, staat vanaf 1 oktober 2006 expliciet in de wet (art. 24, lid 6 WW) dat het niet voeren van verweer of het berusten in de beëindiging van de dienstbetrekking niet leidt tot verwijtbare werkloosheid (of het plegen van een benadelingshandeling). Een en ander heeft een versoepeling van de toegang tot de WW tot gevolg. Daar staat tegenover dat meer ingezet wordt op de uitstroom uit de WW.

Uitgangspunt is nog steeds het bepaalde in art. 24 lid 1 aanhef sub a WW. Op grond hiervan dient de werknemer te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Uit de aanhef blijkt dus dat van verwijtbare werkloosheid kan worden gesproken indien de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, dus bij het (opnieuw) intreden van werkloosheid. Uit de jurisprudentie blijkt ook dat geen maatregel kan worden opgelegd wegens verwijtbare werkloosheid, indien de werknemer, ondanks ontslag, niet werkloos is geworden maar werkloos is gebleven. Dat is het geval als sprake is van voortdurende werkloosheid. In dat geval kan wél de weigeringsgrond "door eigen toedoen geen passende arbeid behouden" van toepassing zijn. Een uitvoerige toelichting op de weigeringsgrond "door eigen toedoen geen passende arbeid behouden" is te vinden in hoofdstuk 318.06 Verplichtingen, paragraaf 6 Passende arbeid behouden.

Voorbeeld: verwijtbaar werkloos of geen passende arbeid behouden

Uit art. 24 lid 2 WW blijkt vervolgens wat onder verwijtbare werkloosheid moet worden verstaan. In de navolgende paragrafen wordt art. 24 lid 2 WW (geldend vanaf 1 oktober 2006) nader toegelicht. Ook wordt in de paragraaf Publiekrechtelijke dienstbetrekking ingegaan op de positie van de overheidswerknemer.

2 Omschrijving verwijtbare werkloosheid

Uitgangspunt van art. 24 WW is dat de werknemer dient te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Art. 24, lid 2 WW bepaalt dat sprake is van verwijtbare werkloosheid indien:

aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van art. 7:678 BW en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt (A-grond);

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 geleverd (B-grond).

De toets op verwijtbaarheid wordt hiermee beperkt tot de situatie waarin aan de werkloosheid een gedraging van de werknemer ten grondslag ligt die voor de werkgever zó ernstig is dat hij zou kunnen overgaan tot ontslag op staande voet (de dringende reden) en de situatie waarin de werknemer zelf ontslag neemt of de dienstbetrekking op zijn verzoek wordt beëindigd.

In hoofdstuk 317.03 Dringende reden en artikel 24 WW wordt nader aangegeven, wat onder een dringende reden moet worden verstaan en hoe een dergelijke ontslagreden in het kader van de toets op verwijtbaarheid moeten worden beoordeeld.

Bepalend voor de toets op verwijtbaarheid is wie het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft genomen: is het initiatief uitgegaan van werkgever dan dient getoetst te worden of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt (de A-grond).

Indien de beëindiging met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden, kan onduidelijk zijn bij wie daadwerkelijk het initiatief tot beëindiging ligt. Dan moet onderzocht worden of het initiatief bij de werknemer ligt of dat het toch om een initiatief van de werkgever gaat waar de werknemer mee instemt. Is er sprake van een bedrijfseconomische reden dan wordt dit in alle gevallen beschouwd als initiatief van de werkgever.

In een uitspraak van 22 april 2009 (LJN: BI 3390) heeft de CRvB beslist dat een mededeling van de werknemer dat zij gaat verhuizen naar een regio met een onoverbrugbare reisafstand tussen woonplaats en werk, door de werkgever uitgelegd mag worden als een aankondiging van het einde van de dienstbetrekking en dat de werknemer met deze mededeling dus het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft genomen.

Is het initiatief voor de beëindiging van de dienstbetrekking uitgegaan van werknemer dan dient onderzocht te worden of van werknemer geleverd had kunnen worden dat hij de dienstbetrekking had voortgezet (de B-grond).

2.1 Initiatief werkgever (A-grond)

Art. 24, lid 2 sub a WW bepaalt dat sprake is van verwijtbare werkloosheid indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van art. 7:678 BW en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt.

Als het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking bij werkgever ligt (d.w.z. werknemer heeft dus niet zelf verzocht om beëindiging van de dienstbetrekking), dient alleen onderzocht te worden of er voor werkgever een dringende reden aanwezig was om het dienstverband niet langer voort te zetten. Dat betekent dat het duidelijk moet zijn dat het gedrag van de werknemer dusdanig ernstig was dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden om de dienstbetrekking voort te laten bestaan. De werkgever mag niet onnodig treuzelen met de beëindiging van de dienstbetrekking. Dat betekent niet dat de werkgever de kortste route voor beëindiging van de dienstbetrekking moet hebben gekozen. Immers, niet de ontslagroute is bepalend of sprake is van verwijtbare werkloosheid, maar de ontslagreden. Dit gaat ook op als een werkgever een werknemer in afwachting van een nader onderzoek schorst. Op basis van de beschikbare gegevens zal dit van geval tot geval beoordeeld moeten worden.

Alleen de aanwezigheid van een dringende reden kan in deze situatie leiden tot verwijtbare werkloosheid. Naast de vraag of sprake is van een dringende reden is overigens nog wel relevant of de dienstbetrekking niet te vroeg is beëindigd (zie hst. Benadelingshandeling).

UWV gaat er van uit dat wanneer bedrijfseconomische omstandigheden ten grondslag liggen aan de beëindiging van de dienstbetrekking, het initiatief voor de beëindiging altijd ligt bij de werkgever (Beleidsregels toepassing artikel 24 en 27 WW). Het vrijwillig gebruik maken van een (in het kader van een in een Sociaal Plan afgesproken) vertrekregeling wordt dus niet beschouwd als een beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer. Dat een werknemer kiest voor een beëindiging met betaling van een schadevergoeding in plaats van langer in dienst te blijven om via een outplacementtraject of andere re-integratieactiviteiten elders aan de slag te komen, wordt de werknemer dus niet verweten. Het initiatief voor de beëindiging ligt immers in dit soort situaties bij de werkgever. Er is in deze en vergelijkbare situaties geen sprake van verwijtbare werkloosheid. Ook is in deze situaties geen sprake van “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden”.

N.B. Door de formulering van de a-grond is overigens niet van belang of en hoe de dienstbetrekking geëindigd is. Het is enkel van belang of werkloosheid ontstaat en of aan deze werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Voor de situatie waarin een tijdelijk contract afloopt betekent dit dat als de werkgever besluit geen contractverlenging aan te bieden, onderzocht moet worden of aan die beslissing een dringende reden ten grondslag ligt. Is dit het geval dan is de werknemer dus verwijtbaar werkloos (op basis van de A-grond).

Vanaf 1 juli 2015 kan er sprake zijn van een opzegging door de werkgever waar de werknemer schriftelijk mee instemt (art. 7:671 BW). Om te kunnen beoordelen of er sprake is van verwijtbaarheid, moet onderzocht worden of aan de opzegging door de werkgever met de schriftelijke instemming van de werknemer een dringende reden ten grondslag ligt. Is dat het geval dan is de werknemer verwijtbaar werkloos (op basis van de A-grond).

Voor een nadere toelichting op verwijtbare werkloosheid wegens een dringende reden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk 317.03 Dringende reden en artikel 24 WW.

2.2 Initiatief voor beëindiging bij werknemer, toch toepassing A-grond

Uit een ingesteld onderzoek naar de beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer kan naar voren komen dat toch geconcludeerd moet worden dat sprake is van verwijtbare werkloosheid op de A-grond (dringende reden). Dit is bijvoorbeeld het geval als gebleken is dat de werknemer ontslag heeft genomen om een ontslag op staande voet wegens een dringende reden te voorkomen. Hoewel hier uiteindelijk sprake is van een beëindiging op initiatief van de werknemer, beoordelen we deze situatie op de A-grond.

Voorbeeld: initiatief voor beëindiging werknemer, toepassing A-grond

2.3 Initiatief werknemer (B-Grond)

Art. 24 lid 2 sub b WW bepaalt dat sprake is van verwijtbare werkloosheid indien:

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.

Voorbeeld: Aankondiging van verhuizing bij onoverbrugbare reisafstand te beschouwen als eindiging op initiatief van de werknemer

Is er sprake van een ontslag op eigen verzoek of een beëindiging van de dienstbetrekking op verzoek van werknemer (initiatief ligt bij werknemer) dan dient te worden onderzocht of de overwegingen die ten grondslag liggen aan de beëindiging op initiatief van de werknemer zodanig zwaarwegend zijn dat geconcludeerd moet worden dat de voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet van werknemer kon worden gevergd.

Aan de hand van de volgende vragen dient het antwoord op de vraag, of de overwegingen die ten grondslag liggen aan de beëindiging zodanig zwaarwegend zijn dat voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet kon worden gevergd, te worden gevonden.

Hoe zwaarwegend was de reden van de werknemer om zijn dienstbetrekking niet voort te zetten?

Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen situaties:

waarin het bezwaar van werknemer zonder meer in de werksituatie kon worden opgelost, of waarin het bezwaar uit oogpunt van toepassing van de WW irrelevant is;

het bezwaar meer realiteitsgehalte heeft, maar wel berust op een eigen vrije keus (persoonlijke voorkeur) van de werknemer;

sprake is van een reëel probleem of bezwaar tegen de voortzetting van de dienstbetrekking;

bij voorbaat sprake is van niet verwijtbaarheid. Hieronder valt alleen nog de medische ontslagnamen waarbij uitval binnen 4 weken te verwachten was.

In hoeverre heeft de werknemer in overleg met de werkgever geprobeerd de beëindiging te voorkomen?

Als de werknemer dit op enigszins constructieve wijze heeft geprobeerd, kan dat verzachtend werken.

De hoogte van de maatregel hangt af van de combinatie van de onder 1. en 2. vermelde feiten en omstandigheden. Daarbij geldt als uitgangspunt dat hoe zwaarder de reden om het dienstverband te beëindigen en/of hoe meer activiteiten zijn ontplooid om beëindiging te voorkomen, hoe minder verwijtbaar de ontslagnamen is.

Een werknemer die ontslag neemt of op zijn verzoek de dienstbetrekking laat beëindigen, zal veelal een voorzienbaar werkloosheidsrisico lopen. Bestaat er een acute noodzaak om ontslag te nemen dan is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid. Wanneer sprake is van een acute noodzaak, is moeilijk aan te geven. Dit hangt af van de omstandigheden van het geval.

Is er geen sprake van een acute noodzaak, dan spelen de activiteiten van de werknemer om werkloosheid te voorkomen voorafgaand aan de ontslagnamen, een rol bij de beoordeling van de verwijtbaarheid van de werkloosheid.

De CRvB acht een werknemer die een (enigermate) redelijke grond had voor ontslagnamen niet verwijtbaar werkloos, indien hij tevoren al het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om te voorkomen dat hij door zijn ontslagnamen werkloos zou worden en binnen een, aan de hand van de individuele omstandigheden van het geval te bepalen, redelijke termijn daarin niet is geslaagd. Bij die activiteiten kan het bijvoorbeeld gaan om pogingen om problemen op het werk op te lossen en/of een oplossing te vinden voor privé-problemen.

Voor de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid moet de ontslagname dus worden beoordeeld zonder te kijken naar de sollicitatieactiviteiten. Indien blijkt dat de werknemer voorafgaand aan de ontslagname onvoldoende heeft gesolliciteerd, kan natuurlijk wel een maatregel worden opgelegd wegens in onvoldoende mate trachten passende arbeid te krijgen.

Ook is er sprake van verwijtbare werkloosheid, indien een werknemer die een op zich goede reden heeft voor beëindiging van de dienstbetrekking, deze te vroeg beëindigt. In bepaalde situaties kan echter worden uitgegaan van het plegen van een benadelingshandeling.

Voorbeeld: het bedrijf van werkgever gaat verhuizen per 1 december, de reisafstand wordt hierdoor voor werknemer te groot. Deze verhuizing is op zichzelf een goede reden om ontslag te nemen per 1 december. De werknemer neemt echter ontslag per 1 september. De werknemer neemt bij de opzegging wel de geldende opzegtermijn in acht. Er is dus geen uitsluitingsgrond op grond van art. 19 lid 3 WW van toepassing. Hij beëindigt gezien het moment van verhuizing echter wel te vroeg de dienstbetrekking. In deze en vergelijkbare situaties kan volstaan worden met het opleggen van een (tijdelijke) maatregel wegens een benadelingshandeling voor de duur van de termijn waarop de dienstbetrekking te vroeg is beëindigd. In onderdeel 317.02 Bijzondere situaties, paragraaf 1 Ontslag(name) wegens verhuizing en 317.01 paragraaf 6 Verwijtbare werkloosheid en benadelingshandeling wordt aangegeven in welke situaties volstaan kan worden met het opleggen van een maatregel op grond van een benadelingshandeling in plaats van een maatregel op grond van verwijtbare werkloosheid).

Verdieping: Bepalen of sprake is van verwijtbare werkloosheid (A of B-Grond)

2.4 Afbakening verwijtbare werkloosheid en door eigen toedoen geen passende arbeid behouden

Zoals eerder gezegd is sprake van verwijtbare werkloosheid als:

aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt (a-grond); of

de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer (b-grond).

Voorts moet sprake zijn van het werkloos worden en kan dus niet van verwijtbare werkloosheid worden gesproken als de werkloosheid is blijven voortduren.

In situaties waarbij sprake is van verwijtbare werkloosheid zal vaak ook sprake zijn van overtreding van de verplichting door eigen toedoen geen passende arbeid behouden. In dat geval wordt een maatregel opgelegd wegens verwijtbare werkloosheid. Er zijn echter ook situaties waarbij verwijtbare werkloosheid niet kan worden gesteld maar het opleggen van een maatregel wegens "door eigen toedoen geen passende arbeid behouden" dus wél mogelijk is.

In de eerste plaats zijn dat de situaties waarin geen sprake is van werkloos worden omdat feitelijk sprake is van het voortduren van de werkloosheid. Dit is het geval in situaties van beëindiging na een kortdurende werkhervatting of het verlies van een gedeeltelijke dienstbetrekking bij voortdurende werkloosheid. In dat soort situaties kan dus wél sprake zijn van het door eigen toedoen geen passende arbeid behouden. Bij de beoordeling of er in dit soort situaties sprake is van door eigen toedoen geen passende arbeid behouden geldt wel dat dezelfde norm moet worden gehanteerd als bij toepassing van het begrip verwijtbare werkloosheid. Dit betekent dat slechts sprake kan zijn van de weigeringsgrond “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” als aan het voortduren van de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt die de werknemer kan worden verweten (de a-grond) of indien de werkloosheid voortduurt omdat de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer is beëindigd (de b-grond).

Het stellen van verwijtbare werkloosheid is, gelet op de formulering van artikel 24 lid 2 onderdeel b, WW, ook niet mogelijk in de situaties waarin de werkloosheid intreedt als gevolg van een initiatief of nalaten van de werknemer maar de dienstbetrekking niet wordt beëindigd. Voorbeelden hiervan zijn het niet meer gevolg willen geven aan oproepen van de werkgever door een oproepkracht of het staken van de werkzaamheden door de werknemer (bijvoorbeeld omdat hij denkt arbeidsongeschikt te zijn voor zijn werk) zonder dat de dienstbetrekking wordt beëindigd.

Ook in deze situaties kan de weigeringsgrond “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” worden toegepast.

N.B. Het toepassen van “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” in deze situaties was als gevolg van een uitspraak van de CRvB vanaf juli 2009 niet meer mogelijk. Door een wijziging in artikel 24 lid 7 WW met ingang van 1 januari 2012 kan “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” vanaf deze datum in dit soort situaties wel weer worden toegepast. Vanaf deze datum is voor de toepassing van “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” niet vereist dat de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer is beëindigd maar is toepassing ook mogelijk als de arbeid door of op verzoek van de werknemer is beëindigd of niet is voortgezet.

Tot juli 2009 werd er van uitgegaan dat in het geval de werknemer een aangeboden verlenging van het contract voor bepaalde tijd weigerde, dit niet leidde tot verwijtbare werkloosheid, maar dat wel beoordeeld moest worden of de werknemer “door eigen toedoen geen passende arbeid had behouden”. Op grond van een uitspraak van de CRvB van 24 juni 2009 (LJN: BJ1576, 08/1898 WW) kon dit beleid niet langer worden gevolgd. De CRvB was namelijk van mening dat er slechts sprake kan zijn van “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” als aan de werkloosheid die het gevolg is van het niet accepteren van een aanbod tot verlenging een dringende reden ten grondslag ligt die werknemer kan worden verweten (de a-grond) of indien de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer is beëindigd (de b-grond). Bij een tijdelijk contract is er sprake van een beëindiging van de dienstbetrekking van rechtswege (ook wanneer er een aanbod tot verlenging wordt gedaan). Een eindiging van rechtswege is volgens de CRvB daarom niet te beschouwen als een beëindiging door of op verzoek van de werknemer. Het weigeren van een aanbod tot verlenging kan daarom niet beschouwd als “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden”. Als gevolg van

de wijziging van artikel 24 lid 7 WW (zie hiervoor paragraaf 6 van onderdeel 318.06) kan in deze situatie nu weer wel een maatregel worden opgelegd wegens “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden”.

Verwijtbare werkloosheid kan in deze situatie (nog steeds) niet worden gesteld, omdat de dienstbetrekking in geval van een beëindiging van rechtswege, niet eindigt door of op verzoek van de werknemer.

Een verdere toelichting op de weigeringsgrond “door eigen toedoen geen passende arbeid behouden” en voorbeelden van de hierboven genoemde situaties zijn opgenomen in hoofdstuk 318.06 Verplichtingen, paragraaf 6 Passende arbeid behouden.

2.5 Werknemer trekt tijdens ontbindingsprocedure ontbindingsverzoek in; geen initiatief werknemer

Bepalend voor de toets op verwijtbaarheid, namelijk toetsing aan de A- of de B-grond, is wie het initiatief voor beëindiging heeft genomen.

Er doen zich situaties voor waarin de werknemer de kantonrechter verzoekt om ontbinding onder toekenning van een vergoeding. Hierop wordt door de werkgever een tegenverzoek ingediend: ontbinding zonder vergoeding. Tijdens de procedure trekt de werknemer zijn ontbindingsverzoek in, en volgt er uiteindelijk een ontbinding op grond van het tegenverzoek van de werkgever.

In een uitspraak van 26 november 2009 heeft de CRvB beslist dat er in deze situatie geen sprake is van een beëindiging van de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer. De ontbinding is uitgesproken op het tegenverzoek van de werkgever. Dit betekent volgens de CRvB dat de werkgever het initiatief tot ontbinding genomen heeft (LJN BK 6589).

2.6 Niet duidelijk wie initiatief tot beëindiging dienstbetrekking heeft genomen

Het is mogelijk dat WW-aanvragen worden ontvangen waarbij uit de beschikbare informatie niet direct blijkt wie het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft genomen. Dit zal dan uit nader onderzoek moeten blijken. Indien echter ondanks zorgvuldig onderzoek onduidelijk blijft wie het initiatief heeft genomen, dient te worden gehandeld alsof het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking bij werkgever ligt.

In dat geval zal derhalve dus beoordeeld moeten worden of er mogelijk een dringende reden aan de beëindiging ten grondslag heeft gelegen. Kan na onderzoek niet worden vastgesteld dat er sprake was van een dringende reden, dan is er geen sprake van verwijtbare werkloosheid.

3 Geen verweer voeren tegen ontslag

Met ingang van 1 oktober 2006 luidt art. 24, zesde lid WW als volgt:

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 leidt niet tot een overtreding van de verplichting, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onderdeel a, of het vijfde lid WW.

De beoordeling of er sprake is van instemmen met, berusten in of meewerken aan een door de werkgever gegeven ontslag (voorheen onderdeel van B-grond) is niet langer van toepassing en leidt derhalve niet meer tot een maatregel wegens verwijtbare werkloosheid of een benadelingshandeling. Vorenstaande betekent dat de werknemer vanuit het oogpunt van de WW niet langer tegen een door werkgever gegeven ontslag hoeft te protesteren.

In tegenstelling tot de situatie vóór 1 oktober 2006 behoeft dus niet langer te worden onderzocht of werknemer wel voldoende verweer heeft gevoerd tegen de beëindiging van de dienstbetrekking in situaties waarin (bijvoorbeeld) sprake is van het onvoldoende functioneren, verschil van inzicht of veranderende omstandigheden. Ook in situaties waarbij de dienstbetrekking is beëindigd zonder ontslagvergunning, in strijd met anciënniteitsbeginsel of afspiegelingsbeginsel (bij bedrijfseconomische redenen) of een opzegging in strijd met een opzeggingsverbod (bijvoorbeeld bij ontslag tijdens eerste twee jaar van ziekte) heeft plaatsgevonden, behoeft werknemer niet meer te protesteren. Hetzelfde gold voor de vroegtijdige beëindiging van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd (waarbij een tussentijdse opzegging niet is geregeld). Vanaf 1 januari 2016 geldt dat voor de tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd terwijl dat niet is toegestaan een uitsluitingsgrond op grond van art. 19 lid 4 van toepassing is (zie hoofdstuk 309.20 tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

Het achterwege blijven van een protest in deze situaties leidt derhalve niet langer tot verwijtbare werkloosheid (of een benadelingshandeling). Uitsluitend de aanwezigheid van een dringende reden kan nog leiden tot verwijtbare werkloosheid in geval van beëindiging op initiatief van de werkgever.

Op het uitgangspunt dat het achterwege blijven van verweer of het berusten in of meewerken aan de beëindiging van de dienstbetrekking niet kan leiden tot het opleggen van een maatregel bestaat overigens één uitzondering. Zie hiervoor 317.01 paragraaf 7 Einde dienstbetrekking tijdens loonsanctie.

NB.

Werknemer zelf kan uiteraard zelf actie ondernemen tegen de beëindiging van de dienstbetrekking, dit omdat hij bijvoorbeeld van mening is dat werkgever de dienstbetrekking op onjuiste gronden heeft beëindigd of omdat sprake is van een opzeggingsverbod (zie H. 371.08A paragraaf 3.5.1). In afwachting van de uitkomst van een dergelijke door de werknemer te voeren procedure kan het

recht op WW-uitkering dan nog niet definitief worden vastgesteld en dient voorschot te worden verstrekt.

Met name bij een ontslag op staande voet zal het regelmatig gebeuren dat de werknemer niet berust in het gegeven ontslag en de kantonrechter verzoekt de opzegging te vernietigen. In dergelijke situaties kan vanwege de door de werknemer ingestelde procedure het recht op WW-uitkering nog niet definitief worden vastgesteld. Het is wel noodzakelijk een voorlopig oordeel vast te stellen over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. In een dergelijk geval moeten namelijk voorschotten worden verstrekt, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele maatregel wegens verwijtbare werkloosheid. Zo nodig wordt het voorschot op nihil gesteld.

Pas nadat de rechter de uitspraak heeft gedaan dat het ontslag op staande voet al of niet terecht is, kan een definitieve beslissing over verwijtbare werkloosheid worden genomen. Daarbij dient steeds uitgegaan te worden van een eigen onderzoek. De uitspraak van de rechter en de overige stukken uit de procedure tegen het ontslag zijn natuurlijk een belangrijke bron.

Vanaf 1 juli 2015 houdt de kantonrechter bij de uitspraak rekening met de rechtens geldende opzegtermijn. Daarnaast heeft vanaf 1 juli 2015 een werknemer wiens dienstverband is beëindigd door de kantonrechter recht op een transitievergoeding. De rechter kan beslissen geen of een kortere opzegtermijn toe te passen of geen transitievergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Wanneer dat gebeurt is dat voor UWV reden om na te gaan of er sprake is van verwijtbaar werkloosheid wegens een dringende reden. In het hoofdstuk 309.19 niet toepassen geldende opzegtermijn is beschreven hoe de beoordeling van verwijtbaarheid zich verhoudt tot de beoordeling van de uitsluitingsgrond op grond van art. 19 lid 3.

Voorbeelden: van toepassing zijn art. 24, lid 6 WW

Het niet voeren van verweer of het berusten in de beëindiging van de dienstbetrekking kan op grond van art. 24 lid 6 WW dus evenmin leiden tot het opleggen van een maatregel wegens het plegen van een benadelingshandeling. Het feit dat de werknemer zich niet langer hoeft te verweren tegen de beëindiging van de dienstbetrekking op zich, betekent echter niet dat dat in het geheel geen gevolgen heeft voor het recht op WW.

De werknemer moet namelijk wel nog steeds protesteren tegen de termijn waarbinnen de dienstbetrekking eindigt als die korter is dan de arbeidsrechtelijke opzegtermijn.

Voor arbeidsovereenkomsten die eindigen voor 1 januari 2016 kon bij het niet in acht nemen van de geldende opzegtermijn een maatregel worden opgelegd wegens het plegen van een benadelingshandeling. Dat gold ook voor de rechtsfiguur opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer die sinds 1 juli 2015 in het arbeidsrecht is opgenomen. Bij deze opzegging kon indien de geldende opzegtermijn niet in acht was genomen, ook sprake zijn van opleggen van een maatregel wegens het plegen van een benadelingshandeling. Ook bij het geen beroep doen op het

ontstaan van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van art. 7:668a BW gold dat er sprake is van een benadelingshandeling. Eindigde de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in situaties waarin feitelijk van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was ontstaan, dan werd van de werknemer verwacht dat hij ten minste protesteerde tegen het niet in acht nemen van de voor de werkgever geldende opzegtermijn.

Bij arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 1 januari 2016 kan dit echter niet meer leiden tot een maatregel, maar is, als bij de eindiging van de arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden wordt met de geldende opzegtermijn, een uitsluitingsgrond van toepassing op grond van art 19 lid 3. Dat rekening gehouden moet worden met de geldende opzegtermijn en dat een uitsluitingsgrond van toepassing is als dat niet gebeurt, geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op grond van art 7:668a BW van rechtswege zijn overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4 Verwijtbare werkloosheid uit vorige dienstbetrekking (doorwerking)

Het is mogelijk dat een werknemer, die zijn laatste dienstbetrekking niet verwijtbaar heeft verloren, toch verwijtbaar werkloos is. Wij doelen dan op de situatie dat de betreffende werkloosheid een gevolg is van verwijtbare werkloosheid uit een eerdere dienstbetrekking. Dit wordt doorwerking van verwijtbare werkloosheid genoemd. Van deze doorwerking is sprake als de werknemer één van zijn eerdere dienstbetrekkingen verwijtbaar is kwijtgeraakt. Na de dienstbetrekking die verwijtbaar werd verloren is geen werkloosheid ontstaan, bijvoorbeeld omdat de werknemer direct aansluitend een andere dienstbetrekking vond. Er kon derhalve op dat moment geen maatregel worden opgelegd.

Dit kan pas als de werknemer alsnog werkloos wordt. Voor de vraag of er sprake is van verwijtbare werkloosheid kan dan worden teruggegrepen naar het eerdere verwijtbare eindigen van de dienstbetrekking.

Ook kan van doorwerking sprake zijn als de werknemer uit één van de eerdere dienstbetrekkingen ontslag heeft genomen om van baan te veranderen. Dan is voor de verwijtbaarheid van belang of de werknemer, op het moment dat hij ontslag nam, een voorzienbaar werkloosheidsrisico liep.

Doorwerking van verwijtbare werkloosheid kan niet onbeperkt worden gesteld. Bij de beoordeling van doorwerking moet het volgende in acht worden genomen:

Geen doorwerking na opnieuw 26 weken met arbeidsuren

Doorwerking is niet meer te stellen als in de periode tussen de verwijtbare beëindiging of de ontslagname en de te beoordelen werkloosheid opnieuw aan de wekeneis wordt voldaan (Raad van Beroep Utrecht 15 december 1987, WW 1987/905, RSV 1988/188).

Doorslaggevend is of betrokkene een zelfstandig recht heeft opgebouwd uit de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden. In de situatie dat betrokkene bijvoorbeeld al vóór de verwijtbare beëindiging in een andere dienstbetrekking is gaan werken en uit dit andere dienstverband een zelfstandig recht ontstaat omdat er ten minste 26 weken met arbeidsuren zijn, is doorwerking niet te stellen.

Geen doorwerking bij niet voorzienbaar werkloosheidsrisico

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft geoordeeld dat het een werknemer altijd vrijstaat van werkkring te wisselen, maar als deze wisseling voorzienbaar op korte termijn tot werkloosheid leidt dan dient dit risico niet ten laste van de fondsen te komen. Op grond van de jurisprudentie waren bij de beoordeling van doorwerking in dergelijke situaties twee factoren relevant: hoe noodzakelijk/ acuut was het eindigen van de voorlaatste dienstbetrekking en hoe voorzienbaar was het eindigen van de laatste dienstbetrekking. In jurisprudentie is hier door de CRvB nadere invulling aan gegeven.

De CRvB is van oordeel dat, indien de werkloosheid uit de nieuwe dienstbetrekking niet verwijtbaar is, geen onderzoek naar de reden van de baanwisseling hoeft te worden gedaan als ten tijde van de baanwisseling een reëel vooruitzicht bestond op een dienstbetrekking van ten minste 26 weken in een ongeveer gelijke omvang als de eerste dienstbetrekking die beëindigd wordt.

De CRvB is van mening dat niet de juridische vorm waarin de relatie tussen werknemer en werkgever gestalte heeft gekregen, maar de materiële inhoud van de door hen gemaakte afspraken doorslaggevend is. Dit betekent dat een werknemer in beginsel niet kan worden verweten dat de nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan op basis van een uitzend-, oproep-, detacherings- of tijdelijke overeenkomst. Ook als de werkgever wenst vast te houden aan een proefperiode, al dan niet in de vorm van of in combinatie met een wettelijke proeftijd, een uitzendovereenkomst of een tijdelijke dienstbetrekking en de werknemer daarmee instemt, heeft dat geen betekenis voor de verwijtbaarheid van de werkloosheid.

De CRvB heeft zich niet uitgelaten over de vraag wanneer sprake is van een dienstbetrekking van ongeveer gelijke omvang. UWV heeft het standpunt ingenomen dat sprake is van een ongeveer gelijke omvang als het verschil in omvang tussen beide dienstbetrekkingen geen relevant verlies van uren met zich meebrengt.

Samenvattend: pas als moet worden geconcludeerd dat geen reëel vooruitzicht bestond (op een dienstverband van ten minste 26 weken in een ongeveer gelijke omvang als de eerste dienstbetrekking die beëindigd wordt) is er reden om te bekijken of de omstandigheden die aanleiding waren voor de baanwisseling betrokkene kunnen worden verweten. Bij deze beoordeling moeten dan de persoonlijke beweegredenen van betrokkene om van baan te wisselen en de omvang van het door hem genomen risico worden betrokken.

Beoordeling doorwerking als nieuwe baan niet doorgaat

De beoordeling over doorwerking zoals hierboven beschreven geldt op dezelfde wijze in de situatie dat het nieuwe dienstverband niet doorgaat of beëindigd wordt vóór de aanvangsdatum.

De werkloosheid ontstaat in dat geval als gevolg van twee omstandigheden die samenvallen: de dienstbetrekking bij de oude werkgever (A) eindigt en de nieuwe dienstbetrekking (B) wordt voortijdig beëindigd. Beide beëindigingen moeten worden beoordeeld.

Allereerst moet daarom beoordeeld worden van wie het initiatief uitgaat voor de beëindiging van de nieuwe dienstbetrekking. Is dit de werknemer dan moet worden beoordeeld of het de werknemer is te verwijten dat hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Een werknemer heeft door eigen toedoen geen passende arbeid behouden als hij zonder goede reden/noodzaak voor de ingangsdatum van de dienstbetrekking de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Is dit de werkgever dan is er geen sprake van door eigen toedoen geen passende arbeid behouden. De werknemer mag instemmen met de voorgestelde beëindiging (artikel 24, lid 6 en 7 WW).

Is dienstbetrekking B niet verwijtbaar geëindigd dan moet worden beoordeeld of dienstbetrekking A verwijtbaar is beëindigd. Het recht op uitkering wordt in deze situatie volledig ontleend aan dienstbetrekking A. Het toetsingscriterium voor doorwerking van verwijtbare werkloosheid moet in dit geval worden toegepast.

Dat de werkzaamheden in dienstbetrekking B nooit zijn aangevangen is niet relevant. De vraag is of betrokkene op het moment dat hij ontslag nam uit dienstbetrekking A een reëel vooruitzicht had op een dienstbetrekking van minimaal 26 weken. Als het antwoord hierop JA is, is doorwerking niet te stellen. Als doorwerking wel te stellen is omdat dat vooruitzicht er niet was, dan wordt een maatregel opgelegd als er ook geen noodzaak was voor de beëindiging van dienstbetrekking A.

Geen doorwerking als eerdere dienstbetrekking al zou zijn beëindigd

Ook is doorwerking niet meer te stellen als aannemelijk is dat de werknemer op het moment dat hij alsnog werkloos wordt, de eerder geëindigde dienstbetrekking niet verwijtbaar zou hebben verloren. In dat geval is de ingetreden werkloosheid niet meer het gevolg van de eerdere verwijtbare gedraging of de ontslagname.

Voorbeeld: Wisseling van werkkring geen voorzienbaar werkloosheidsrisico Voorbeelden: Geen voorzienbaar werkloosheidsrisico, reëel vooruitzicht Voorbeeld: Voorzienbaar werkloosheidsrisico,

geen reëel vooruitzicht, verminderd verwijtbaar Voorbeeld: Doorwerking verwijtbaar beëindigde dienstbetrekking Voorbeelden: Doorwerking ontslagname

5 Uitzondering gesubsidieerde arbeid

Situatie tot 1 januari 2004:

Een uitzondering geldt voor de werknemer die in een WIW-dienstbetrekking staat en ontslag neemt om in een reguliere dienstbetrekking te gaan werken. De WIW is per 1 januari 1998 in werking getreden. De WIW heeft kort gezegd het karakter van een doorstroomelement: de regering heeft aangegeven dat de activiteiten van de WIW voor zover mogelijk gericht dienen te zijn op toeleiding naar en voorbereiding op reguliere arbeid of werk als zelfstandige.

De uitstroom uit de WIW zou kunnen worden belemmerd wanneer werknemers de zekerheid van een WIW dienstbetrekking verkiezen boven een reguliere arbeidsplaats. Wij nemen daarom het standpunt in dat het de werknemer niet te verwijten is dat hij arbeid in reguliere dienstbetrekking aanvaardt en ontslag neemt uit zijn WIW-dienstbetrekking. In dit kader is het niet relevant hoe lang de werkzaamheden in regulier verband duren. Wel zal van geval tot geval beoordeeld moeten worden of het einde van de reguliere dienstbetrekking de werknemer te verwijten is.

De werknemer kan niet, zoals voorheen bij de JWG, na afloop van de reguliere werkzaamheden een dienstverband in de zin van de WIW afdwingen. Een weigering van uitkering in verband met het niet afdwingen van WIW-arbeid (voorheen 'nalaat passende arbeid te verkrijgen') kan derhalve niet opgelegd worden. Wel zal per geval beoordeeld moeten worden of de werknemer een terugkeermogelijkheid had, en of hij nalaat zich opnieuw te melden bij de gemeente. Indien de werknemer dit verwijtbaar nalaat, moet een maatregel worden opgelegd op grond van art. 26 lid 1f WW. Volgens dit artikelonderdeel dient de werknemer beschikbaar te zijn voor voorzieningen van de WIW en mee te werken aan het verkrijgen van die voorzieningen. Voor de hoogte van de op te leggen maatregel verwijzen wij naar het hoofdstuk Maatregelen.

Situatie vanaf 1 januari 2004:

Met ingang van 1 januari 2004 zijn o.a. de Algemene Bijstandswet en de Wet inschakeling werkzoekenden vervangen door de Wet werk en bijstand (WWB). De voorzieningen uit de WIW zijn vervangen door de voorzieningen genoemd in art. 7, eerste lid, onderdeel a WWB. Op grond hiervan is het ook na 1 januari 2004 nog steeds mogelijk dat een gesubsidieerde arbeidsplaats (vergelijkbaar met een WIW-dienstbetrekking) als re-integratieinstrument wordt ingezet.

Artikel 26 lid 1 onderdeel f WW is hierop aangepast. Op grond hiervan is de werknemer (thans) verplicht beschikbaar te zijn voor en mee te werken aan het verkrijgen van voorzieningen bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WWB. Hetgeen hiervoor is opgemerkt met betrekking tot WIW-arbeid geldt in beginsel ook voor gesubsidieerde arbeid op grond van de WWB.

6 Verwijtbare werkloosheid en benadelingshandeling

Uit de CRvB – uitspraak van 13 september 2000, RSV 2001/5 – is op te maken dat oplegging van een maatregel wegens verwijtbare werkloosheid in het algemeen het primaat heeft ten opzichte van een maatregel in verband met het plegen van een benadelingshandeling. Bij vroegtijdige beëindiging in situaties waarbij het dienstverband korte tijd later toch (niet verwijtbaar) beëindigd zou zijn, is het echter mogelijk om daar onder bepaalde omstandigheden van af te wijken en toch een maatregel wegens benadelingshandeling op te leggen.

In verband met bovenstaande is het volgende beleid geformuleerd.

Er wordt volstaan met oplegging van een tijdelijk gehele weigering over de periode dat de werknemer nog bij zijn werkgever in dienst had kunnen zijn in verband met een benadelingshandeling o.g.v. art.24 lid 5 WW, als aan de volgende vier voorwaarden wordt voldaan:

Een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd is door werknemer of werkgever vroegtijdig beëindigd.

Het staat vast dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door de werkgever niet zou zijn verlengd c.q. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet zou zijn voortgezet.

Het staat buiten twijfel dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd de werknemer niet is aan te rekenen.

Tussen de datum eindiging arbeidsovereenkomst door werknemer/werkgever en de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd zou zijn geëindigd liggen niet meer dan 3 maanden.

Indien aan de vier bovenstaande voorwaarden is voldaan en tevens sprake is van verminderde verwijtbaarheid, bedraagt de maatregel 50% gedurende de periode dat de werknemer nog in dienstbetrekking had kunnen staan. Voor meer uitleg over benadelingshandeling en verminderde verwijtbaarheid zie hoofdstuk 319.01A Benadelingshandeling m.i.v. 1 januari 2016 en 323.07 Maatregelenbesluit paragrafen 3 Verminderde of verhoogde ernst/verwijtbaarheid en 8 Vierde categorie.

Naar aanleiding van een uitspraak van de CRvB (USZ 2015/281) van 8 juli 2015 is bepaald dat bovenstaand beleid niet van toepassing is als de werkgever een O&O werkgever is en de reden van beëindiging van de dienstbetrekking een dringende reden is. De toepassing van bovenstaand beleid om in die gevallen een maatregel wegens een benadelingshandeling op te leggen, pakt onevenredig uit voor de O&O werkgever die als eigen risicodrager de kosten voor de WW-uitkering draagt. Daarom heeft de CRvB bepaald dat een maatregel wegens verwijtbare werkloosheid opgelegd moet worden.

Toelichting:

Ad 1.

Bij het beleid om in bepaalde situaties uit te gaan van het plegen van een benadelingshandeling wordt geen verschil gemaakt tussen een ontslagname door de werknemer en een ontslag gegeven door werkgever. Ook een vroegtijdig ontslag gegeven door werkgever in verband met verwijtbaar gedrag van de werknemer, valt onder dit beleid.

Onder een vroegtijdig ontslag wordt verstaan een ontslag of ontslagname gelegen vóór het moment waarop de dienstbetrekking onder normale omstandigheden zou zijn beëindigd. Meer concreet: een ontslag vóór het aflopen van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd of een ontslag tijdens de opzegtermijn bij het beëindigen van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd.

Sinds 1 oktober 2006 (de versoepeling van de verwijtbare werkloosheidstoets) geldt dat dit verwijtbare gedrag van de werknemer zodanig ernstig moet zijn geweest, dat er voor de werkgever sprake was van een dringende reden voor dat (vroegtijdige) ontslag. Immers, was daar geen sprake van, dan zou dat ook niet hebben kunnen leiden tot een blijvend gehele weigering van de uitkering wegens verwijtbare werkloosheid.

Ad 2.

Het moet vaststaan dat de arbeidsovereenkomst niet zou zijn verlengd c.q. niet zou zijn voortgezet. Zo nodig zal op dat punt een nader onderzoek ingesteld moeten worden. Blijkt dat het mogelijk is dan wel niet uitgesloten moet worden geacht dat de voortijdig beëindigde arbeidsovereenkomst voortgezet had kunnen worden, dan dient als maatregel in beginsel een blijvend gehele weigering te worden opgelegd wegens verwijtbare werkloosheid.

Het stellen van een benadelingshandeling in plaats van verwijtbare werkloosheid zal zich dus beperken tot situaties waarin het dienstverband voor bepaalde tijd binnen afzienbare tijd zou aflopen. In het geval van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd komt dan de vraag aan de orde of

verlenging of voortzetting daarvan mogelijk zou zijn geweest, indien vroegtijdige beëindiging wegens ontslag(name) niet had plaatsgevonden.

Het is niet noodzakelijk dat reeds ten tijde van de voortijdige beëindiging (ook bij werknemer) bekend was dat voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk was. De ontslagname dan wel het verwijtbare gedrag dat aanleiding gaf tot het voortijdige ontslag hoeft derhalve niet het gevolg te zijn van of beïnvloed te zijn door het bekend worden van het niet verlengen van of het voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Ad 3.

Het toepassen van een tijdelijk gehele weigering wegens het plegen van een benadelingshandeling bij de vroegtijdige beëindiging (in plaats van een gehele weigering wegens verwijtbare werkloosheid) is slechts aan de orde indien vaststaat dat de latere beëindiging (wegens het niet voortzetten/verlengen van de arbeidsovereenkomst) niet het gevolg zou zijn geweest van de werknemer aan te rekenen (verwijtbaar) gedrag.

Blijkt dat de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet zou zijn verlengd/voortgezet wegens het ernstig verwijtbare gedrag van de werknemer, dan dient de uitkering vanaf het moment van de vroegtijdige beëindiging dus te worden geweigerd wegens verwijtbare werkloosheid.

Ad 4.

De keuze voor de (betrekkelijk korte) termijn van 3 maanden betekent dat in de situatie dat wordt voldaan aan de voorwaarden 1, 2 en 3 maar niet voorwaarde 4 – omdat bijvoorbeeld sprake is van een termijn van 4 maanden – een maatregel wordt opgelegd in verband met verwijtbare werkloosheid. In beginsel is dit dus een blijvende weigering over het aantal uren waarover het recht op uitkering niet zou zijn ontstaan, tenzij sprake is van verminderde verwijtbaarheid. In geval van verminderde verwijtbaarheid wordt de uitkering geweigerd voor de helft van het aantal uren waarover het recht op uitkering niet zou zijn ontstaan, met een maximum van 26 weken (tot 1 januari 2012 diende in dat geval het uitkeringspercentage gedurende maximaal 26 weken te worden verlaagd tot 35%).

7 Einde dienstbetrekking tijdens loonsanctie

Op grond van art. 25, negende lid Wet WIA kan de loondoorbetalingsperiode voor werkgever worden verlengd indien blijkt dat werkgever tijdens de wachttijd van 104 weken onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

In verband hiermee is per 1 januari 2007 een 10e lid in artikel 24 WW opgenomen. De strekking van dit 10e lid is dat de werknemer die tijdens de loonsanctieperiode zonder deugdelijke grond instemt met een ontslag of geen verweer voert tegen een ontslag door werkgever, geacht wordt een benadelingshandeling te plegen (zie hst. benadelingshandeling). Deze bepaling is van belang om werkgever en werknemer niet de mogelijkheid te bieden om – zonder consequenties voor de WW-uitkering – de loonsanctie ineffectief te maken. Deze situatie kan zich voordoen in het geval waarin de werknemer na de wachttijd op grond van de Wet WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is en werkloosheid ontstaat als gevolg van het feit dat vanwege het ontslag de loondoorbetalingsplicht van de werkgever eindigt. Zie ook 319A.01 Benadelingshandeling.

8 Overgangsrecht

Het nieuwe artikel 24 WW geldt voor alle WW-rechten waarvan de eerste werkloosheidsdag op of na 1 oktober 2006 ligt.

Voor beoordeling van verwijtbare werkloosheid betekent dit het volgende: als de eerste werkloosheidsdag of de dag van herleving op of na 1 oktober 2006 ligt, vindt de beoordeling plaats volgens de bepalingen van artikel 24 WW zoals die gelden vanaf 1 oktober 2006. Dit geldt niet alleen voor de reguliere beoordeling van verwijtbare werkloosheid maar ook voor de beoordeling van doorwerking van verwijtbare werkloosheid in verband met de beëindiging van een voorafgaande (vóór 1 oktober 2006 gelegen) dienstbetrekking.

Voorbeeld: toepassing artikel 24 WW bij 1e WW-dag op of na 1 oktober 2006

Het nieuwe art. 24 WW is ook van toepassing op situaties die zich voordoen vanaf 1 oktober 2006, maar die nog betrekking hebben op WW-rechten met een 1e WW dag van vóór 1 oktober 2006. In art. 130o lid 5 WW (overgangsrecht) is in verband hiermee geregeld dat de oude bepaling van artikel 24 (en 27) WW niet van toepassing is met betrekking tot een herleving van het recht op uitkering die plaatsvindt op of na 1 oktober 2006.

Voorbeeld: toepassing overgangsrecht met 1e WW-dag vóór 1 oktober 2006, gedraging na 1 oktober 2006