



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk

SV/F&W/05/82140

Onderwerp

Beperking van de verwijtbaarheidstoets WW

Datum

17 oktober 2005

Tijdens het algemeen overleg op 1 september jl. met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het kabinetsstandpunt WW en ontslag¹ heb ik een schriftelijke toelichting toegezegd op het voornemen om de toets op verwijtbare werkloosheid te beperken. Met mijn brief van 30 september jl. deelde ik u mede dat over dit voornemen overleg plaatsvindt met de Stichting van de Arbeid. Ik kan u thans melden dat dit overleg heeft geleid tot overeenstemming tussen het kabinet en de Stichting van de Arbeid over een nadere concretisering van het voornemen om de verwijtbaarheidstoets te beperken.

Hieronder wordt de voorgenomen maatregel nader toegelicht.

De huidige toets op verwijtbare werkloosheid is gebaseerd op de regeling in artikel 24 van de Werkloosheidswet (WW). De toets leidt ertoe dat de werkloosheid in drie gevallen verwijtbaar wordt geacht:

1. De werknemer heeft zich verwijtbaar zodanig gedragen dat hij redelijkerwijs moest begrijpen dat dit gedrag zou leiden tot ontslag (de a-grond). Het gaat hierbij om misdragingen jegens de werkgever, zoals diefstal of verduistering van bedrijfseigendommen, gewelddadigheden jegens de werkgever, collega's of klanten, (bij herhaling) weigeren van redelijke opdrachten etc.
2. De werknemer heeft zelf ontslag genomen terwijl de voortzetting van de dienstbetrekking niet zodanig bezwaarlijk is dat dit niet van hem kan worden gevergd. Om voor WW in aanmerking te komen moet de werknemer die ontslag heeft genomen, kunnen aantonen dat het voortzetten van de dienstbetrekking op voor hem onoverkomelijke bezwaren zou stuiten (eerste b-grond).
3. De werknemer heeft zich niet of niet adequaat verweerd tegen zijn ontslag of het voornemen daartoe, terwijl aannemelijk is dat zo'n verweer een overwegend positieve kans van slagen zou hebben (tweede b-grond).

¹ Kamerstukken II 2004-05, 30 109, nr. 1

De tweede b-grond maakt het voor de werknemer die nog geen vervangende arbeid heeft, risicovol om in te stemmen met zijn ontslag. Voor de werknemer en diens rechtshulpverlener is vaak op voorhand niet goed in te schatten of het UWV zal concluderen dat de werknemer zich ten onrechte niet (adequaat) heeft verweerd tegen zijn ontslag.

Als het UWV oordeelt dat de werknemer verwijtbaar werkloos is, wordt de WW-uitkering in de regel blijvend geheel geweigerd. Dit heeft tot gevolg dat in gevallen waarin de werkgever en de werknemer overeenstemming hebben over de beëindiging van de dienstbetrekking, veelal toch een procedure bij de kantonrechter of de CWI wordt gevoerd, uitsluitend met het doel om de WW-uitkering niet in gevaar te brengen (een pro forma ontslagprocedure). Op jaarbasis gaat het om vele tienduizenden ontslagprocedures. Deze praktijk kost burgers en bedrijfsleven jaarlijks bijna 100 mln euro aan ontslagkosten en administratieve lasten. Het levert daarnaast een aanzienlijke werklast op voor kantonrechters, de CWI en het UWV.

Bij de adviesaanvraag van 2 december 2004 aan de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft het kabinet verzocht te adviseren over het voornemen om de tweede b-grond te laten vervallen. Het nalaten van een verweer tegen zijn ontslag zou de werknemer in dat voorstel niet langer vanuit de WW worden tegengeworpen. De twee overige gronden (de a-grond en de eerste b-grond) bleven in dat voorstel ongewijzigd.

De SER heeft in zijn advies *Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet* ingestemd met het laten vervallen van de tweede b-grond. Daarnaast stelde de SER voor om ook de a-grond te wijzigen. De werknemer zou, aldus de SER, alleen verwijtbaar werkloos kunnen zijn als hij wegens een dringende reden op staande voet is ontslagen, respectievelijk als zijn arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden is ontbonden. Het aangrijpingspunt voor de toets op verwijtbare werkloosheid is in dat voorstel niet de *reden* voor het ontslag, maar de *ontslagroute* (ontslag op staande voet, ontbinding wegens dringende reden).

Aan dit voorstel kleven drie zwaarwegende bezwaren. In de eerste plaats zou om formele redenen geen toets op verwijtbare werkloosheid kunnen plaatsvinden in gevallen waar dat vanuit de WW wel wenselijk zou zijn. In de situatie waarin de werknemer zich (verwijtbaar) zodanig heeft misdragen dat voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet in de rede ligt, zou de uitkering desondanks niet geweigerd kunnen worden ingeval het ontslag anders dan via de door de SER genoemde routes is geëffectueerd. In de tweede plaats kan het SER-voorstel leiden tot ongelijke behandeling van materieel gelijke gevallen. Bij een identieke reden voor het ontslag zou de WW-uitkering van de ene werknemer wel en van de andere werknemer niet geweigerd worden, afhankelijk van de gevolgde ontslagroute.

In de derde plaats moet in de redactie van de a-grond rekening worden gehouden met het gegeven dat ook het overheidspersoneel onder de WW valt. De rechtspositieregelingen bij de overheid kennen niet de mogelijkheid van een ontslag op staande voet, noch van ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het kabinet houdt vast aan de ontslagreden als aangrijpingspunt voor de toets op verwijtbare werkloosheid. Wel heeft het kabinet besloten ook de a-grond te herformuleren.

De werknemer zal als verwijtbaar werkloos worden aangemerkt als hij zich zodanig ernstig heeft misdragen dat van de werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij de dienstbetrekking laat voortduren. In dat geval is sprake van een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Voor het aannemen van verwijtbare werkloosheid is niet nodig dat de werknemer daadwerkelijk met een (onverwijld) beroep op de dringende reden op staande voet wordt ontslagen of dat zijn arbeidsovereenkomst om een dringende reden wordt ontbonden. Er kan ook sprake zijn van verwijtbare werkloosheid als de dienstbetrekking langs een andere ontslagroute wordt beëindigd. Wel is het achterwege laten van een ontslag op staande voet, of een schorsing met onmiddellijke ingang, op zichzelf een indicatie dat geen sprake is van een dringende reden, en dus ook niet van (mogelijke) verwijtbare werkloosheid.

Het vervallen van de tweede b-grond en de herformulering van de a-grond neemt de onduidelijkheid over de reikwijdte en de uitkomst van de verwijtbaarheidstoets bij werknemers en hun rechtshulpverleners weg. De WW geeft daarmee niet langer aanleiding tot pro forma ontslagprocedures. Dit bespaart burgers en bedrijfsleven naar schatting €100 miljoen aan administratieve lasten en ontslagkosten en vermindert de uitvoeringskosten van de kantonrechters, het UWV en de CWI.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)