

## Ontslag en WW

### Opzegging

Voor een rechtsgeldig ontslag is vereist dat de werkgever op de juiste wijze opzegt. Opzeggen door de werkgever houdt in dat hij eerst toestemming nodig heeft van het UWV Werkbedrijf dat vroeger het CWI heette.

Ook is er een mogelijkheid toestemming te vragen aan de kantonrechter. Heeft de werkgever eenmaal toestemming gekregen van het UWV Werkbedrijf dan dient de werkgever op te zeggen met een inachtneming van de geldende opzegtermijn. De werkgever mag de geldende opzegtermijn verkorten met één maand, maar dan moet er wel minimaal één maand overblijven. De opzegtermijn vindt plaats tegen het einde van elke maand tenzij de arbeidsovereenkomst of de cao anders bepalen.

### Onjuiste opzegtermijn

Een werknemer heeft recht op schadeloosstelling indien de werkgever een te korte of geen opzegtermijn in acht heeft genomen. Een nadeel voor de werknemer is anders dat er geen ww uitkering door het UWV wordt verstrekt over de periode die eigenlijk voor rekening van de werkgever dient te komen. De werknemer had namelijk recht op doorbetaling van het loon in plaats van ww.

Een voorbeeld ter verduidelijk van wat de gevolgen kunnen zijn: De heer Pietersen werkt bij taxibedrijf De Groot. Taxibedrijf De Groot zegt de arbeidsovereenkomst op van de heer Pietersen waarbij een opzegtermijn van twee maanden in acht dient te worden genomen. In de arbeidsovereenkomst staat dat opzegging plaats dient te vinden aan het einde van de maand. Echter taxibedrijf De Groot zegt op 12 april 2010 op, ingaande 12 juni 2010. Aangezien de arbeidsovereenkomst voorschrijft dat alleen aan het einde van de maand opzegging mag geschieden, eindigt de arbeidsovereenkomst in dit geval niet op 12 juni maar op 30 juni. Het gevolg is dat over de periode van 12 tot en met 30 juni 2010 het UWV geen ww zal verstrekken aan de werknemer.

### Verwijtbaar gedrag en ww

Indien een werknemer verwijtbaar werkloos wordt is het UWV verplicht een sanctie toe te passen op de ww uitkering inhoudende dat de uitkering gedeeltelijk niet uitbetaald wordt of zelfs geheel wordt geweigerd. Het gaat hier om het begrip verwijtbaar werkloos. Een werknemer is verwijtbaar werkloos als er een dringende reden aan ten grondslag ligt, bijvoorbeeld:

- Mishandeling van een collega;
- Het zonder redelijke grond hardnekkig weigeren om werkzaamheden te verrichten;
- Het misleiden van de werkgever bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst door vervalste getuigschriften;
- In ernstige mate de bekwaamheid en geschiktheid voor het werk waarvoor hij is aangenomen missen;
- Schuldig maken aan diefstal, verduistering en bedrog;
- Eigendommen van de werkgever beschadigen of in gevaar brengen;
- Door opzet of roekeloosheid niet meer in staat zijn arbeid te verrichten.

Ook is een werknemer verwijtbaar werkloos als hij zelf verzoekt aan de werkgever de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder dat hij in redelijkheid bezwaren heeft tegen de voortzetting.

### Benadelingshandeling

Van de werknemer wordt verlangd dat hij eist dat de voorgeschreven opzegtermijn in acht wordt genomen. Onderneemt een werknemer hiertoe geen actie en gaat hij accoord met een korter opzegtermijn dan de voorgeschreven opzegtermijn dan kent het UWV geen uitkering toe over de tijd die de werkgever in acht had moeten nemen indien er wel een geldende

# Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

opzegtermijn was nagekomen. De reden hiervoor is dat de werknemer over de hele geldende opzegtermijn recht zou hebben gehad op loondoorbetaling van de werkgever en dus niet op een ww-uitkering.

**Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl) of [www.dearbeidsrechtsspecialist.nl](http://www.dearbeidsrechtsspecialist.nl).**