

## **Einde dienstverband: ww-uitkering?**

*Peter de Boer werkt sinds 1999 als magazijnmedewerker bij Frieda B.V. Peter wordt dit jaar 58 en hij merkt dat vooral het tilwerk niet meer zo soepel verloopt. Peter de Boer wil graag af van zijn arbeidsovereenkomst. Hij loopt op maandag 3 maart j.l. de kamer van zijn directeur F. de Goei binnen en deelt hem mede dat hij weg wil gaan. De heer De Goei stemt hier mee in, geeft Peter een hand en wenst hem succes voor de toekomst. Peter wendt zich tot de uitkerende instantie voor een WW-uitkering. Hij gaat ervan uit dat hij een uitkering zal ontvangen, omdat hij heeft vernomen dat werkgever en werknemer tegenwoordig in onderling overleg tot een beëindiging van een arbeidsovereenkomst kunnen komen en dat zijn mededeling aan de directeur voldoende is om dan voor een uitkering in aanmerking te komen. Is dat zo?*

### **Wanneer recht op WW-uitkering**

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen dient de werknemer aan een aantal verplichtingen te voldoen. Hij / zij zal in eerste instantie aangifte moeten doen van werkloosheid: uiterlijk op de tweede dag van werkloosheid dient men zich te melden en als werkzoekende te laten registreren bij het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen). Tegelijkertijd dient men een uitkeringsaanvraag in te dienen. Vervolgens dient de persoon in kwestie alle gevraagde gegevens en bewijsstukken te verstrekken die nodig zijn om een beslissing te kunnen nemen. Indien het CWI alle informatie voorhanden heeft, draagt het CWI de aanvraag over aan het UWV. Het UWV, en dus niet het CWI, stelt dan vast of de persoon in kwestie aanspraak maakt op een WW-uitkering.

### **Informatieplicht**

Het UWV legt de werknemer een inlichtingenplicht op. De werknemer zal alle feiten en omstandigheden moeten mededelen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze feiten en omstandigheden van invloed kunnen zijn op het recht en op de hoogte van de uitkering, bijvoorbeeld of iemand nog andere verdiensten heeft.

### **Verwijtbare werkloosheid**

Een werknemer is verplicht te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Een werknemer wordt verwijtbaar werkloos als hij ten gevolge van verwijtbaar gedrag jegens zijn werkgever wordt ontslagen. Dit kan zijn een ontslag op staande voet door de werkgever of een beëindiging van het dienstverband door de kantonrechter, waarbij de kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van verwijten aan de kant van de werknemer. Het UWV kan dan een sanctie opleggen, te weten een blijvende, algehele weigering van de uitkering. Uiteraard toetst het UWV wat er aan de hand is geweest, want het aan een werknemer gegeven ontslag door een werkgever hoeft nog niet correct te zijn. Zo is in de rechtspraak een geval bekend van een werknemer die een schop geeft tegen een koffiezetapparaat en daarna op staande voet werd ontslagen. Het UWV heeft geoordeeld dat dit ontslag niet redelijk was en dat de werknemer in aanmerking kon komen voor een WW-uitkering.

### **Wijziging regelgeving**

Tot 1 oktober 2006 was de vaste regel dat indien een werkgever en een werknemer gezamenlijk besloten tot het einde van de arbeidsovereenkomst, de sanctie was dat aan de werknemer geen uitkering werd toegekend. Na 1 oktober 2006 is deze regel verlaten. Sinds deze datum kunnen werkgever en werknemer tezamen een beëindigingsovereenkomst opstellen, welke onder omstandigheden wel degelijk kan leiden tot het toekennen van een uitkering.

### **Eisen aan een beëindigingsovereenkomst**

In de beëindigingsovereenkomst moet opgenomen staan dat de reden van de ontbinding voorkomt op initiatief van de werkgever, dat de werknemer heeft geprotesteerd tegen het ontslag en dat hem of haar van de situatie geen verwijt valt te maken. Immers, het UWV blijft bevoegd om de verwijtbaarheid te toetsen en indien in de beëindigingsovereenkomst naar voren zou komen dat een werknemer disfunctioneerde, dan blijft de mogelijkheid bestaan dat de uitkering wordt geweigerd.

### **Peter?**

Terugkomend op de hierboven geschetste casus betekent dit dat aan Peter de Boer door het simpele feit dat hij mondeling met zijn werkgever is overeengekomen zijn arbeidsovereenkomst te ontbinden, geen uitkering zal worden toegekend. Wanneer hij een beëindigingsovereenkomst had getekend met zijn werkgever, waarin bovenstaande voorwaarden waren opgenomen, dan had hij wel recht op een uitkering gehad. Het blijft echter zaak, om ook al is er sprake van een beëindigingsovereenkomst, deze goed te laten toetsen, opdat fouten bij het toekennen van een uitkering worden voorkomen.

# Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

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

**Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht. Voor ondernemers hebben wij tevens de mogelijkheid tot het afsluiten van een rechtsbijstandsabonnement. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. [www.bemiddelaarbijchtscheiding.nl](http://www.bemiddelaarbijchtscheiding.nl)**