Het UWV gaat het makkelijker maken

De Staatscourant van 29 september bevat een tweetal regelingen[1] die, als het meezit, de Nederlandse belastingbetaler een slordige honderd miljoen euro gaan schelen.[2] Vanaf 1 oktober zal werkend Nederland, en in het bijzonder de rechterlijke macht en de CWI, verlost zijn van het leeuwendeel van de zogenaamde pro forma-procedures, procedures die louter gevoerd worden om het recht van de werknemer op een WW-uitkering veilig te stellen. Vorig jaar hadden we er daar zo'n 150.000 van. In schril contrast met onze vermeende directe volksaard die door buitenlanders, afhankelijk van de situatie, als lomp wordt afgeschilderd of juist als recht door zee wordt geprezen, gaat het bij deze procedures om een toneelstuk waarbij iedereen elkaar voor de gek houdt. In dit blad is al eerder aan de orde geweest waarom het maatschappelijk wenselijk is een einde te maken aan deze Grote Leugen in het arbeidsrecht, reden waarom ik daar niet al te diep op inga.[3]

Of de pro forma's daadwerkelijk verdwijnen en werknemers dus niet langer louter voor de vorm protesteren tegen hun ontslag heeft in het verleden altijd afgehangen van hoe de uitkeringsinstantie, het UWV, met de na het ontslag ingediende WW-aanvraag omgaat. Eindelijk heeft politiek Den Haag ingezien dat de tot 1 oktober van dit jaar geldende weigeringsgrond voor de WW – namelijk dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden – in de praktijk te vaag geformuleerd was. Dit had weer tot gevolg dat werknemers niet konden voorspellen wat het UWV zou oordelen. Koppel daaraan dat het Nederlandse ontslagrecht niet bepaald doorzichtig is zodat je als werknemer niet zeker weet of je alle regels wel goed volgt, laat staan of je weet of je werkgever de regels wel goed volgt (je zou namelijk volgens het UWV moeten protesteren tegen overtredingen van het ontslagrecht door de werkgever die de WW-kassen geld zouden kunnen kosten), en de oorzaak voor het "voor de zekerheid maar doen alsof je tegen je ontslag bent" is benoemd.

Met de Beleidsregels wordt beoogd die zekerheid wel te bieden. Daartoe wordt aangesloten bij het begrip "dringende reden", ook wel ontslag op staande voet genoemd. Alleen indien een dringende reden kan worden vastgesteld, is de werknemer verwijtbaar werkloos geworden. Uit de arbeidsrechtspraak weten we dat die vaststelling niet snel slaagt, met als gevolg dat de werknemer vrijwel zeker weet dat hij WW zal krijgen. Zegt de werknemer echter zelf de arbeidsovereenkomst op, dan wordt door het UWV bekeken of die opzegging nodig was. De toets is daar dus een lichtere (deze toets gold voorheen ook al), hetgeen tot gevolg zal hebben dat een werknemer zich eerst goed achter zijn oren krabt alvorens hij zelf zal opzeggen. Het door de Beleidsregels genoemde voorbeeld is overigens vrij mild: indien de werknemer bijvoorbeeld zijn arbeidsovereenkomst moet opzeggen wegens verhuizing, maar dan al twee maanden vóór de verhuizing de arbeidsovereenkomst laat eindigen, is sprake van benadeling van de WW-kassen. Maar de werknemer hoeft helemaal niet zelf op te zeggen: hij kan ook een beëindigingsovereenkomst sluiten met zijn werkgever, want zo omzeilt hij die lichte toets. In díé situatie geldt immers weer als enkele weigeringsgrond de dringende reden, en daarvoor moet je het als werknemer erg bont maken. In de praktijk zal het dus vaak op een beëindigingsovereenkomst of een opzegging door de werkgever neerkomen. Het UWV helpt de werknemer verder op weg door een aantal voorbeelden te geven waarin geen sprake zal zijn van verwijtbaarheid, zoals de situatie dat de werknemer

---

[1] Het gaat om de *Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006* en de *Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en artikel 24, vijfde lid, WW 2006*. Deze regels zijn voor het grootste deel op 1 oktober 2006 in werking getreden.

[2] *Kamerstukken II* 2005/06, 30 370, nr. 3, p. 44.

[3] Zie mijn "Einde van de rituele dans" in *PAV* 2006, nr. 4, p. 7.

gebruik maakt van een vertrekregeling in een sociaal plan. Zelfs indien de werkgever in strijd met een opzegverbod de arbeidsovereenkomst opzegt, zal dat niet leiden tot verwijtbare werkloosheid van de werknemer. Van de werknemer, of die nu ziek, zwanger of ondernemingsraadslid is, wordt dan niet verwacht dat hij zich verzet tegen de opzegging. Het enige waar de werknemer naast de dringende reden op moet letten, is dat hij protesteert indien de werkgever koerst op een te vroege beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen: indien hij geen juiste opzegtermijn in acht neemt. Protesteert de werknemer niet, dan kan dat worden gezien als een benadelingshandeling hetgeen tot een korting op de WW kan leiden. In het genoemde voorbeeld van de vertrekregeling in een sociaal plan: indien de werknemer akkoord gaat met een zogenaamde "vroege-vertrekkersregeling" waarin wordt afgeweken van de geldende opzegtermijnen, zal de werknemer het risico lopen dat hij bij het UWV (tijdelijk) voor een dichte deur staat. Hoe opzegtermijnen werken, is overigens aan een kind uit te leggen. En als de werknemer zich laat vertegenwoordigen door een jurist, is er helemaal niets aan de hand.

Gaat dit werken? De tekenen zijn bemoedigend. Bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waar ik over deze materie sprak, is men van goede wil en lijkt men vastbesloten de pro forma's een halt toe te roepen. Ook de praktijk lijkt te willen meewerken. Tijdens een bijeenkomst van de Vereniging voor Arbeidsrecht in september was de algemene opvatting onder de aanwezigen (veruit de meesten van hen waren advocaten) dat de nieuwe Beleidsregels inderdaad een einde maken aan de meeste pro forma's. Sommige advocaten zullen begrijpelijkerwijs wat koudwatervrees hebben. Daarbij bedenke men een flink aantal arbeidsrechtadvocaten voor hun broodwinning voor een belangrijk deel afhankelijk waren van deze procedures. Die tijd kunnen ze nu besteden aan het uitonderhandelen van een fatsoenlijke beëindigingsovereenkomst. Daar heb je geen rechter of CWI voor nodig.