

RECHTSPRAAK

UWV heeft ten onrechte geoordeeld dat appellante wegens het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst met gewijzigde arbeidsvoorwaarden door eigen toedoen geen passende arbeid heeft behouden. Zodoende is niet vast komen te staan dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden.

Met ingang van eind mei 2012 ontvangt appellante een WW-uitkering, gebaseerd op een gemiddeld aantal uren van 24 uur per week. Op 1 juni 2012 treedt appellante als tandartsassistente in dienst bij werkgever X op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar, voor 16 uur per week. Tevens behoudt appellante haar recht op WW-uitkering naar een verlies van 8 uren per week. Omdat de arbeidsovereenkomst van appellante afloopt per 1 december 2012 doet werkgever X appellante eind november 2012 een voorstel tot verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een uitbreiding naar 19 uur per week. Naar aanleiding van dit voorstel vindt er een gesprek plaats tussen werkgever X en appellante, maar zij bereiken geen overeenstemming over verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op basis van de nieuwe arbeidsovereenkomst zou appellante onder meer verantwoordelijk worden gehouden voor schade aan apparaten/instrumenten die door haar werden veroorzaakt, welke zij ook zou moeten vergoeden, en mocht zij geen gevaarlijke/risicovolle sporten beoefenen. Vanwege deze gewijzigde arbeidsvoorwaarden gaat appellante niet akkoord met de verlenging van haar arbeidsovereenkomst. Als gevolg daarvan eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever X en appellante van rechtswege op 1 december 2012 en om die reden vraagt appellante een WW-uitkering aan bij UWV. UWV besluit dat appellante recht heeft op een WW-uitkering voor 19 uur per week maar dat deze niet wordt uitbetaald, omdat appellante verwijtbaar werkloos is geworden. Appellante maakt bezwaar tegen het besluit van UWV, hetgeen ongegrond wordt verklaard. Ook het door appellante ingesteld beroep wordt door de rechtbank ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Aan de orde is thans de vraag of appellante heeft nagelaten aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid heeft verkregen, dan wel door eigen toedoen geen passende arbeid heeft behouden. Niet in geschil is dat de omvang van de aangeboden arbeidsovereenkomst niet wezenlijk verschilde van de omvang van de geëindigde dienstbetrekking. Dit wordt dan ook tot uitgangspunt genomen. Hoewel de aangeboden arbeidsovereenkomst wat betreft de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden op twee punten afweek van de geëindigde arbeidsovereenkomst, kan dit niet leiden tot het oordeel dat er sprake was van een zodanige

wijziging van de arbeidsovereenkomst dat niet langer sprake was van voortzetting van dezelfde arbeid. Dat betekent dat beoordeeld dient te worden of de handelingen en uitingen van appellante kunnen worden aangemerkt als door toedoen geen passende arbeid behouden.

Uit de gedingstukken blijkt dat bij werkgever X de intentie bestond het dienstverband met appellante te verlengen en dat hij daartoe appellante eind november 2012 een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aangeboden. Naar aanleiding hiervan heeft er een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek heeft appellante haar bezwaren tegen de betreffende arbeidsvoorwaarden kenbaar gemaakt en vragen daarover gesteld, maar over de verdere inhoud van dat gesprek geven werkgever X en appellante een uiteenlopende lezing. De wens van appellante om de arbeidsvoorwaarden te willen bespreken komt begrijpelijk voor, nu in de arbeidsovereenkomst bezwarende voorwaarden waren opgenomen die appellante op voorhand niet behoefde te accepteren, zeker nu werkgever X desgevraagd aan appellante te kennen heeft gegeven dat het verbod om gevaarlijke sporten uit te oefenen juist zag op de sporten die appellante in haar vrije tijd beoefende. UWV stelt dat werkgever X bereid was over deze voorwaarden in onderhandeling te treden en dat aan appellante is aangeboden dat zij er nog een nachtje over zou slapen, maar dat zij heeft laten weten van het aanbod af te zien. Dit is volgens de Raad niet vast komen te staan. Nu appellante onweersproken heeft aangevoerd dat de sfeer tijdens het gesprek heel snel verslechterde en dat de arbeidsvoorwaarden niet bespreekbaar waren, komt de door UWV gegeven lezing van het gesprek niet zonder meer aannemelijk voor. Dit geldt temeer nu werkgever X appellante na het gesprek geen gewijzigd aanbod heeft gedaan, noch daarover nog contact heeft opgenomen met appellante. Dat er na het gesprek nog sprake was van een concreet werkaanbod is niet komen vast te staan.

UWV heeft zijn standpunt uitsluitend gebaseerd op een verslag van een telefoongesprek met werkgever X en heeft van dit gesprek geen aantekeningen overgelegd. Daarnaast heeft UWV een summier feitenonderzoek verricht. Dat appellante zich tijdens het gesprek op 29 november 2012 zodanig heeft gedragen of zodanige uitlatingen heeft gedaan dat het aan haar te wijten is dat er geen overeenstemming is bereikt over voortzetting van de arbeid is door UWV dan ook niet aannemelijk gemaakt. Ook is niet gebleken dat appellante op enig moment te kennen heeft gegeven de arbeid niet te willen voortzetten. Het bestreden besluit kan niet in stand blijven en UWV dient een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 07-09-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:3303

Zaaknummer: 14/3687 WW

Rechters: B.M. van Dun, C.C.W. Lange en F.M.S. Requisizione

Wetsartikelen: 24 lid 1 aanhef en onder b ten tweede WW, 24 lid 1 aanhef en onder b ten derde WW en 27 WW