

## RECHTSPRAAK

***Werknemer pleegt geen benadelingshandeling door te kiezen voor een ontslag op eigen verzoek met een ontslagvergoeding in plaats van een werkbegeleidingsperiode.***

Vanaf 1 maart 2001 werkt werknemer in dienst van appellante (eigenrisicodrager in de zin van de WW). Per juni 2013 vervalt zijn functie. Nadat blijkt dat geen passende functie voorhanden is, wordt werknemer met toepassing van artikel 9.11 van het verlengd Sociaal Plan verzocht een keuze te maken tussen twee mogelijkheden: (a) een werkbegeleidingsperiode van in zijn geval 13 maanden (tot 1 oktober 2014) waarin hij met behoud van zijn arbeidsovereenkomst zou worden begeleid naar ander werk binnen of buiten de organisatie. Indien geen ander werk zou worden gevonden, zou werknemer een ontslagvergoeding ter hoogte van 50% van de kantonrechtersformule van vóór 1 januari 2009 (correctiefactor 1), verminderd met 50% van het tijdens het werkbegeleidingstraject genoten salaris ontvangen, of (b) ontslag op eigen verzoek per 1 september 2013 met een ontslagvergoeding ter hoogte van 125% van de kantonrechtersformule van vóór 1 januari 2009 (correctiefactor 1). In artikel 9.11.2 is bepaald dat, indien de werknemer kiest voor optie (b), hij door zelf ontslag te nemen geen aanspraak heeft op een uitkering conform de Werkloosheidswet (WW). Werknemer kiest voor optie b. In (artikel 6 van) de vaststellingsovereenkomst is bepaald dat als gevolg van de keuze van werknemer om op eigen initiatief ontslag te nemen, hij geen aanspraak kan maken op een eventuele (bovenwettelijke) WW-uitkering. Mocht werknemer niettemin en in weerwil van deze overeenkomst een WW-uitkering verkrijgen, dan zal hij deze uitkering per omgaande terugstorten aan appellante en verantwoordelijk zijn voor de volledige schade.

UWV beslist vervolgens dat werknemer recht heeft op een WW-uitkering maar dat deze blijvend geheel wordt geweigerd wegens verwijtbare werkloosheid. Bij besluit van 1 mei 2014 (bestreden besluit) verklaart UWV het bezwaar van werknemer tegen het besluit van 12 november 2013 alsnog gegrond. UWV kent werknemer, met inachtneming van de zogenoemde fictieve opzegtermijn, met ingang van 2 december 2013 een WW-uitkering toe tot uiterlijk 1 januari 2016. UWV neemt in aanmerking dat het vrijwillig gebruikmaken van een vertrekregeling in het kader van een sociaal plan niet wordt beschouwd als een beëindiging op initiatief van de werknemer en dat werknemer om die reden niet verwijtbaar werkloos is geworden. Appellante (eigenrisicodrager) betoogt in hoger beroep dat zij door in het kader van het verlengd Sociaal Plan niet te kiezen voor een langer dienstverband conform optie (a), een benadelingshandeling als bedoeld in artikel 24, vijfde lid, van de WW heeft gepleegd omdat de werkloosheid te vroeg is ingetreden. De uitkering moet volgens appellante worden geweigerd tot 1 oktober 2014.

De Raad oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat geen sprake is van verwijtbare werkloosheid, doordat de dienstbetrekking is beëindigd op verzoek van de werknemer zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd (artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a en tweede lid, aanhef en onder b, van de WW). Het geschil spitst zich toe op de vraag of werknemer een benadelingshandeling heeft gepleegd door akkoord te gaan met optie (b) van het verlengd Sociaal Plan. Artikel 24, zesde lid, van de WW is tot stand gekomen bij de Wet wijziging WW-stelsel (Stb. 2006, 303). Uit de memorie van toelichting bij de voorgestelde wijziging van deze bepaling volgt (Kamerstukken II 2005/06, 30 370, nr. 3, p. 50) dat van de werknemer wordt verwacht dat hij – indien nodig in rechte – vordert dat bij de beëindiging van zijn dienstbetrekking rekening wordt gehouden met de termijn die bij regelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever rechtens zou gelden. De niet-verwijtbaarheid op grond van het zesde lid heeft dus uitsluitend betrekking op de beëindiging als zodanig, en niet op de daaraan verbonden voorwaarden. UWV heeft dit nader uitgewerkt in paragraaf 4 van de Beleidsregels. Voor een uiteenzetting in welke gevallen er sprake is van een benadelingshandeling bij een ontbinding van de dienstbetrekking door de kantonrechter dan wel beëindiging daarvan met wederzijds goedvinden, wordt verwezen naar het UWV-besluit: Beleidsregels toepassing artikel 16, derde lid en 24, vijfde lid, WW 2006.

UWV heeft met deze beleidsregel niet een te beperkte uitleg gegeven van de bedoeling van de wetgever bij artikel 24, vijfde en zesde lid, van de WW. UWV heeft in overeenstemming met zijn beleidsregel de WW-uitkering pas uitbetaald na de toepasselijke (fictieve) opzegtermijn. Van bijzondere omstandigheden in de zin van artikel 4:84 van de Algemene wet bestuursrecht – al dan niet verdisconteerd bij het opstellen van de beleidsregel (zie ECLI:NL:RVS:2016:2840) – die maken dat dit handelen overeenkomstig de beleidsregel gevolgen heeft die onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen is niet gebleken. Hierbij is van belang dat de Rechtbank Noord-Holland werknemer bij uitspraak van 3 juni 2015 (NEDERLANDS\_ECLI:NL: RBNHO:2015:4363) heeft veroordeeld tot het nakomen van de vaststellingsovereenkomst in die zin dat werknemer is verplicht tot het terugstorten van de uitkering en het vergoeden van (overige) schade, nader op te maken bij staat, alsmede de wettelijke rente over de door appellant aan UWV reeds betaalde termijnen. Hiermee zijn de financiële gevolgen van de toepassing van de beleidsregel door UWV voor een eigenrisicodrager afdoende gecompenseerd. De rechtbank heeft het beroep van appellante op de uitspraak van de Raad van 22 mei 2013 (ECLI:NL:CRVB:2013:CA0751) eveneens terecht verworpen, omdat sprake was van wezenlijk andere omstandigheden. In die zaak pleegde de werknemer een benadelingshandeling door de werkgever te vragen om in te stemmen met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een eerdere datum dan aanvankelijk was overeengekomen. In het onderhavige geval is van een vervroegde beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer geen sprake. Het hoger beroep slaagt niet.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 11-10-2017

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2017:3477

**Zaaknummer:** 16/684 WW

**Rechters:** C.C.W. Lange, B.M. van Dun en E. Dijt

**Advocaten:** W.J.F. Nieuwenhuis

**Wetsartikelen:** 24 lid 6 WW