

RECHTSPRAAK

Ingeval een werknemer de dienstbetrekking op eigen verzoek beëindigt, moet de daarop volgende werkloosheid in beginsel als verwijtbaar worden beschouwd. Geen sprake van omstandigheden die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen.

Appellante ontvangt een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) gebaseerd op een arbeidsurenverlies uit twee eerdere dienstverbanden van in totaal 11 uur per week. Daarnaast is appellante vanaf 10 oktober 2011 werkzaam als telemarketeer bij BV X voor 17,5 uur gemiddeld per week. Aangezien appellante met haar WW-uitkering en haar inkomsten uit arbeid minder ontving dan het voor haar geldende sociale minimum, ontving zij ook een toeslag op haar WW-uitkering. Met ingang van 16 september 2019 [vermoedelijk wordt hier bedoeld 2016, toev. red.] wordt appellante gedurende een periode van zeven weken door werkgeefster vrijgesteld van werkzaamheden in afwachting van de uitkomsten van een onderzoek naar aanleiding van een conflict op de werkvloer in de periode van 9 tot en met 15 september 2016. Op 10 oktober 2016 vindt een gesprek tussen appellante en de directeur van werkgeefster plaats. Tijdens dat gesprek spreken partijen af een mediationtraject te starten om tot een werkbare situatie op de werkvloer te komen. In de periode na 10 oktober 2016 heeft appellante haar werkzaamheden hervat. Bij brief van 20 februari 2017 bevestigt appellante aan werkgeefster dat zij haar werkzaamheden met ingang van 1 april 2017 zal beëindigen. Bij besluit van 24 april 2017 stelt UWV vast dat appellante vanaf 1 april 2017 recht heeft op een WW-uitkering, maar dat deze uitkering niet tot uitbetaling komt omdat appellante verwijtbaar werkloos is geworden. Omdat appellante verwijtbaar werkloos is geworden, moet op grond van artikel 5 van de Toeslagenwet (TW) bij de berekening van de hoogte van de toeslag worden uitgegaan van de inkomsten uit de WW-uitkering alsof de weigering niet heeft plaatsgevonden.

Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank het beroep van appellante tegen het bestreden besluit ongegrond verklaard. Hiertoe heeft de rechtbank vastgesteld dat appellante zelf ontslag heeft genomen. De rechtbank heeft overwogen dat volgens vaste rechtspraak ingeval een werknemer de dienstbetrekking op eigen verzoek beëindigt, de daarop volgende werkloosheid in beginsel als verwijtbaar in de zin van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW moet worden beschouwd tenzij sprake is van omstandigheden die een uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen. De rechtbank heeft geoordeeld dat van dergelijke omstandigheden niet is gebleken. Appellante heeft niet aannemelijk gemaakt dat de situatie op de werkvloer na haar terugkeer zodanig was verslechterd dat voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijs niet van haar kon worden gevergd. De Raad onderschrijft het oordeel van de rechtbank en de daaraan ten grondslag liggende onder 2 samengevat

weergegeven overwegingen. Daar voegt de Raad nog aan toe dat – anders dan appellante heeft aangevoerd – de feiten en omstandigheden niet tot de conclusie kunnen leiden dat ten tijde van het ontslagverzoek op 20 februari 2017 aan de voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van haar kon worden gevergd, zoals bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW. Uit deze feiten en omstandigheden volgt immers niet wat de situatie op de werkvloer was na de werkhervatting door appellante na opheffing van de schorsing.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 12-02-2020

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:285

Zaaknummer: 18/3960 WW

Rechters: J.P.M. Zeijen, M. Schoneveld en G.A.J. van den Hurk

Wetsartikelen: 27, eerste lid, WW, 24, tweede lid, aanhef en onder b, WW en 5 Toeslagenwet