

RECHTSPRAAK

Reëel vooruitzicht ten tijde van de ontslagnamen op werk gedurende ten minste 26 weken bij de potentiële werkgever is niet komen vast te staan.

Appellant is sinds 1 januari 2009 in dienst van de rechtsvoorganger van ex-werkgever. Op 22 maart 2013 sluiten appellant en ex-werkgever een beëindigingsovereenkomst waarbij het dienstverband met ingang van 1 november 2013 wordt beëindigd en waarbij appellant met ingang van 1 maart 2013 tot het einde van het dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt verleend. In de beëindigingsovereenkomst is de mogelijkheid opgenomen dat appellant eerder ontslag zou nemen, in welk geval hem een financiële vergoeding zou worden verstrekt. Appellant verzoekt bij brief van 30 april 2013 ex-werkgever het dienstverband te beëindigen per die datum. Appellant vermeldt daarbij dat hij per 1 mei 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aanvaard. Op 7 mei 2013 vraagt appellant een WW-uitkering aan. Bij besluit van 30 mei 2013 ontzegt UWV de WW-uitkering omdat appellant verwijtbaar werkloos is geworden. UWV overweegt ten aanzien van de beslissing op bezwaar dat appellant zijn dienstverband met ex-werkgever heeft opgezegd, terwijl er geen reëel vooruitzicht bestond op een dienstverband met een potentiële werkgever van ten minste 26 weken. Daarbij heeft UWV erop gewezen dat appellant zijn dienstverband op 30 april 2013 heeft opgezegd, nog voordat hij daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst met de potentiële werkgever had getekend. De rechtbank verklaart het beroep ongegrond. In hoger beroep heeft appellant bestreden dat geen sprake was van een reëel vooruitzicht op een baan voor 26 weken op 30 april 2014.

De Raad komt tot de volgende beoordeling. Op 6 mei 2013 heeft appellant met de potentiële werkgever een als ‘Arbeidsovereenkomst’ aangeduide overeenkomst gesloten die, volgens dat contract, inging op 1 mei 2013. Volgens datzelfde contract zou appellant op 13 mei 2013 een aanvang maken met de werkzaamheden die, naar zeggen van appellant, de opzet van een projectplan voor de bouw van een afvalverwerkingsbedrijf in Irak zouden behelzen. Op 7 mei 2013 zou de potentiële werkgever, onder toepassing van een proeftijdbeding, de overeenkomst telefonisch hebben beëindigd. Dat appellant aan de besprekingen met de potentiële werkgever enige zekerheid kon ontlenen dat hij een arbeidsovereenkomst voor een langere periode zou aangaan, is niet gebleken. Niet duidelijk is wanneer die besprekingen hebben plaatsgevonden en wat daarbij aan de orde is geweest. Toen hij op 30 april 2013 zijn dienstverband met ex-werkgever beëindigde, was in ieder geval nog niet duidelijk dat hij op 6 mei 2013 een arbeidsovereenkomst zou sluiten. Niet is gebleken dat door de potentiële werkgever voor 30 april 2013 al duidelijke, ondubbelzinnige toezeggingen zijn gedaan, terwijl ook de juridische

basis waarop appellant zijn werkzaamheden zou gaan verrichten niet duidelijk is geworden. Dat appellant, zoals hij ter zitting heeft toegelicht, 'een goed gevoel' bij de besprekingen met de potentiële werkgever had, is onvoldoende om die zekerheid aan te ontfen. Wat de aard is van het met potentiële werkgever gesloten contract kan gelet op het voorgaande in het midden blijven, omdat een reëel vooruitzicht ten tijde van de ontslagname op werk gedurende ten minste 26 weken bij de potentiële werkgever niet is komen vast te staan. In de gegeven omstandigheden kan niet worden gezegd dat appellant geen of niet in overwegende mate een verwijt kan worden gemaakt van het niet nakomen van zijn verplichtingen om verwijtbare werkloosheid te voorkomen.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 13-04-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:1325

Zaaknummer: 14/4234 WW

Rechters: G.A.J. van den Hurk, H.G. Rottier en M. Greebe

Wetsartikelen: 24 WW