

RECHTSPRAAK

Uitstroomregeling is toe te schrijven aan bedrijfseconomische redenen, zodat appellante, ondanks haar vrijwillige keuze gebruik te maken van de uitstroomregeling, niet verwijtbaar werkloos is geworden in de zin van de WW.

Appellante treedt op 1 oktober 1978 in dienst van het Ministerie van Financiën. Begin 2013 valt appellante ziek uit, waarna verschillende re-integratiegesprekken plaatsvinden met haar teammanager. Tijdens deze gesprekken geeft appellante aan niet haar volledige takenpakket aan werkzaamheden te willen continueren, maar dat dit financieel gezien niet mogelijk is. Haar teammanager wijst vervolgens op enkele regelingen die hulp bieden bij het opstarten van andere werkzaamheden indien een medewerker het desbetreffende onderdeel van het ministerie verlaat. Appellante meldt zich in mei 2013 aan voor de uitstroomregeling. In juli 2013 gaat het onderdeel waarvoor appellante werkzaam is akkoord met het uitstroomverzoek van appellante. Appellante tekent een uitstroomformulier met daarbij als toelichting: 'Ontslag op eigen verzoek met wederzijds goed vinden. Dit vanwege het niet meer kunnen functioneren in huidige functie.' Op 4 januari 2014 vraagt appellante een WW-uitkering aan. UWV weigert de uitkering blijvend geheel, omdat appellante zelf ontslag heeft genomen en derhalve verwijtbaar werkloos is geworden. UWV verklaart het bezwaar van appellante tegen voornoemde beslissing vervolgens ongegrond. Ook de rechtbank verklaart het beroep van appellante ongegrond. De rechtbank voert hiertoe aan dat appellante zelf een weloverwogen keuze heeft gemaakt om haar dienstbetrekking te beëindigen teneinde gebruik te kunnen maken van de uitstroomregeling. Appellante handhaaft haar standpunt in hoger beroep en voert aan dat het feit dat zij in vrijheid gebruik heeft gemaakt van een vertrekregeling niet maakt dat sprake is van verwijtbare werkloosheid.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Op grond van de WW rust op de werknemer de verplichting om verwijtbare werkloosheid te voorkomen. In de jurisprudentie is in dit kader een toetsingskader ontwikkeld voor de vraag of een werknemer verwijtbaar werkloos is geworden indien deze werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een tot stand gebrachte vertrekregeling. Deze toets vereist een materiële beoordeling, waarbij aan de omstandigheid dat werknemer op zijn verzoek ontslag is verleend geen doorslaggevende betekenis toekomt. Dit ontslagverzoek dient te worden gezien in de gehele context. Als uitgangspunt is geformuleerd dat een bedrijfseconomische noodzaak om de omvang van het personeel te reduceren een omstandigheid is die geheel in de sfeer van de werkgever ligt. Daarnaast heeft als uitgangspunt te gelden dat indien een werknemer van een door de werkgever aangeboden regeling van vrijwillig vertrek gebruikmaakt, zijn ontslagverzoek in het algemeen impliceert

dat zijn vertrek bij de werkgever is toe te schrijven aan een bedrijfseconomische grond.

In het geval van appellante kan niet worden gezegd dat sprake is van een beëindiging van de dienstbetrekking door of op verzoek van de werknemer. Het onderdeel waarvoor appellante werkzaam was, heeft appellante de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de uitstroomregeling. Hierbij beoogde het desbetreffende onderdeel evenwicht te brengen tussen formatie en bezetting. Derhalve is het project gericht op het vertrek van personeel en bedrijfseconomische redenen. De rechtbank en UWV zijn ten onrechte tot een andersluidend oordeel gekomen. Het hoger beroep slaagt en de Centrale Raad van Beroep vernietigt de aangevallen uitspraak en het besluit van UWV. UWV dient een nieuw besluit te nemen.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 04-01-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:24

Zaaknummer: 15/4629 WW

Rechters: J.S. van der Kolk, B.M. van Dun en E. Dijt

Wetsartikelen: 24 WW