

RECHTSPRAAK

Het staken van de werkzaamheden zonder werkgeefster daarvan op de hoogte te stellen kan niet worden beschouwd als beëindiging door of op verzoek van de werknemer. UWV heeft ten onrechte de WW-uitkering blijvend geheel geweigerd wegens verwijtbare werkloosheid.

Appellant treedt met ingang van 7 november 2011 voor de duur van een half jaar in dienst van B.V. De arbeidsovereenkomst wordt daarna stilzwijgend voortgezet. Op 4 oktober 2013 staakt appellant zijn werkzaamheden, omdat hij vanaf juli 2013 geen of onvoldoende loon zou hebben ontvangen. Appellant werkt nadien niet meer. Hij vraagt op 6 januari 2014 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) aan. Bij besluit van 16 april 2014 weigert UWV de WW-uitkering met ingang van 7 oktober 2013 bij wijze van maatregel blijvend geheel op de grond dat appellant verwijtbaar werkloos is geworden. Het staken van de werkzaamheden door appellant moet worden gezien als een ontslagname en die ontslagname was niet gerechtvaardigd, omdat geen sprake was van zodanige omstandigheden dat voortzetting van het dienstverband niet van appellant kon worden gevergd. De rechtbank achtte het gerechtvaardigd dat appellant (kort voor) 7 oktober 2013 zijn werkzaamheden voor werkgeefster heeft opgeschort, maar was tevens van oordeel dat hij zich weer beschikbaar had moeten stellen voor zijn werkzaamheden toen werkgeefster hem het toekomstige loon alsnog uitbetaalde. Door ervoor te kiezen om niet meer op het werk te verschijnen is appellant naar het oordeel van de rechtbank verwijtbaar werkloos geworden als bedoeld in artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, van de WW.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. UWV is ervan uitgegaan dat appellant met ingang van 7 oktober 2013 verwijtbaar werkloos is geworden in de zin van artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW. Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van verwijtbare werkloosheid in de zin van dat artikellid moet allereerst worden beoordeeld of de dienstbetrekking van appellant is beëindigd door of op verzoek van hem. Ontslag nemen vereist een daarop gerichte wil, die zich door een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring of gedraging heeft geopenbaard. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, waaronder het mogelijk verlies op aanspraak op een WW-uitkering (zie het arrest van de Hoge Raad van 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387). Van een verklaring als hier omschreven, is geen sprake geweest. Appellant heeft zijn werkzaamheden immers op 4 oktober 2013 gestaakt zonder werkgeefster daarvan op de hoogte te stellen en zonder haar te informeren over de redenen om niet op het werk te verschijnen. Ook in het gedrag van appellant kan geen wil tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gezien. Het niet

verschijnen op het werk op zich kan niet zonder meer worden gezien als een duidelijke en ondubbelzinnige gedraging die erop is gericht de beëindiging van de dienstbetrekking te bewerkstelligen. Uit de brief van appellant van 27 oktober 2013 aan werkgeefster, waarin hij stelt bedragen aan loon en vakantiegeld van werkgeefster tegoed te hebben, blijkt evenmin dat appellant de dienstbetrekking heeft willen beëindigen. Uit het vorenstaande volgt dat niet gezegd kan worden dat appellant ontslag heeft genomen. Dit betekent dat appellant niet verwijtbaar werkloos is geworden.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-01-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:271

Zaaknummer: 15/7655 WW-T

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

Advocaten: P. van Baaren

Wetsartikelen: 24 WW en 27 WW