

# 154. Het wel en wee van de WW na de Wwz

## Ontwikkelingen in rechtspraak en wet- en regelgeving sinds 1 juli 2015

MR. E.B. WITS

De ontwikkelingen in het sociaalzekerheidsrecht lijken misschien wat minder spectaculair dan die in het ontslagrecht sinds de Wwz, maar verdienen zeker de aandacht. Vaker dan soms gedacht zijn deze van betekenis voor de arbeidsrechtpraktijk. In zijn artikel 'Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid' zette P.S. Fluit in 2014 de veranderingen in de WW ten gevolge van de Wwz op een rij.<sup>1</sup> In dit artikel belicht ik de nadien verschenen rechtspraak en wet- en regelgeving met betrekking tot de WW, voor zover deze van betekenis is voor de arbeidsrechtsjurist.

### Inleiding

Juristen die verzuchten dat het ontslagrecht écht niet eenvoudiger is geworden met de Wwz<sup>2</sup> zouden eens ter relativering kennis moeten maken met de lotgevallen van het eveneens per 1 juli 2015 gewijzigde Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Deze wijzigingen hadden tot gevolg dat de hoogte van de WW-uitkering voor bepaalde groepen werkloze werknemers fors lager kon uitpakken. Mede door inzet van CNV is nu eindelijk de situatie min of meer hersteld naar de situatie van voor 1 juli 2015. Hier gingen wel vernietigende uitspraken van de Centrale Raad aan vooraf, maar liefst tweemaal reparatieregeling, vergezeld door een ondoorgrondelijk compensatiebesluit voor de gedupeerde werklozen. Dat het UWV met dit soort onzorgvuldige regelgeving niet altijd aan al zijn taken toekomt, is wel voorstelbaar. Het bereik van dit soort besluiten is groot, in de zin dat het veel werknemers treft. Wellicht zelfs meer dan werknemers die geconfronteerd worden met een (dreigend) ontslag op staande voet. De aandacht van de gemiddelde arbeidsjurist richt zich vooral op de ontwikkelingen in het ontslagrecht, die zich in hoog tempo opvolgen. Niet alleen de wetgever blijft op wetgevingsgebied zeer actief, ook de Hoge Raad is nu echt op dreef. De ene na de andere voor de praktijk van belang zijnde uitspraak van dit college dient zich aan.<sup>3</sup> In de luwte van deze storm, bevindt zich het sociaalzekerheidsrecht.

1 TRA 2014/76.

2 Zie bijv. A.R. Houweling in zijn overigens zeer lezenswaardige artikel over het Wilco-arrest, 'Loon bij ontslag op staande voet na Wilco: rechtgesproken wat nog steeds krom is?', *ArbeidsRecht* 2019/10.

3 Bijvoorbeeld het arrest over de transitievergoeding bij deeltijdontslag: HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617 of HR 14 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:229 over het afspiegelingsbeginsel.

### Ontwikkelingen in de rechtspraak

#### De Wwz in de WW-rechtspraak

Slechts zelden is het arbeidsrecht van de Wwz rechtstreeks onderwerp in de rechtspraak over de WW. Een zeldzaam voorbeeld is de uitspraak van de bestuursrechter van de Rechtbank Rotterdam.<sup>4</sup> Het betrof een werknemster die op 15 december 2015 naar het oordeel van het hof ten onrechte op staande voet was ontslagen. De werknemster zag af van een verzoek tot het herstellen van de arbeidsrelatie. Het hof kende haar een billijke vergoeding toe, waarbij het hof als uitgangspunt de hypothetische duur van de arbeidsovereenkomst nam.<sup>5</sup> Volgens het hof zou de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag op staande voet op 1 juli 2016 zijn geëindigd. De rechtbank bevestigde het standpunt van het UWV dat de billijke vergoeding is aan te merken als loon in de zin van art. 1a WW. Hiermee werd 1 juli 2016 de eerste werkloosheidsdag. De vraag is of deze uitspraak wel juist is. De wettelijke basis om de billijke vergoeding gelijk te stellen aan loon ontbreekt namelijk.<sup>6</sup> Ik verwacht daarom niet dat deze uitspraak navolging zal krijgen. Een andere zaak waarin het Wwz-recht aan de orde kwam bij een bestuursrechter, was de volgende kwestie. Een zeer creatieve werknemer verzocht de rechter om bij het bepalen van de schadevergoeding wegens een onrechtmatig overheidsbesluit, de criteria van het arrest *New Hairstyle*<sup>7</sup> te hanteren. Hij had schade geleden, omdat het UWV hem in eerste instantie ten onrechte geen uitkering op grond van art. 61 WW had betaald (de zgn. faillissementsuitkering). Deze vlieger ging helaas voor deze werknemer niet op. De Centrale Raad van Beroep stelde droogjes vast dat het

4 Rb. Rotterdam 23 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3953.

5 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*).

6 Zie de annotatie van G.C. Boot bij «USZ» 2018/216.

7 Zie noot 6.

arrest New Hairstyle ziet op een billijke vergoeding waarvoor andere criteria gelden dan voor schadevergoeding op grond van art. 8:88 Awb.<sup>8</sup>

### Beoordeling verwijtbare werkloosheid

Alsof de arbeidsrechtjurist nog niet genoeg aan zijn hoofd heeft met de uitspraken van de Hoge Raad over de dringende reden<sup>9</sup>, vraagt de Centrale Raad van Beroep ook nog eens aandacht voor dit onderwerp. Op 8 november 2018 verscheen het persbericht 'Nieuw toetsingskader voor verwijtbare werkloosheid' in verband met de uitspraak van de Raad van 7 november 2018.<sup>10</sup> Bij de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt, maakt de Raad niet langer onderscheid tussen de objectief dringende reden en de subjectief dringende reden voor zover daarmee wordt gedoeld op de voortvarendheid waarmee de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband heeft gehandeld. Met andere woorden: bij de beoordeling of werknemer verwijtbaar werkloos is geworden, wordt niet langer gekeken of is voldaan aan de onverwijldheidseisen in art. 7:677 BW. Moet de werknemer die mogelijk gedwongen door de procedurele risico's en de daarmee samenhangende kosten een beëindigingsovereenkomst sluit, ook nog extra op zijn hoede zijn voor wat betreft zijn recht op WW?

**Juristen die verzuchten dat het ontslagrecht écht niet eenvoudiger is geworden, zouden eens het belangrijke Dagloonbesluit werknemersverzekeringen moeten bestuderen**

Art. 24 lid 2 onder a WW bepaalt dat een werknemer verwijtbaar werkloos is geworden indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van art. 7:678 BW en de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt. De Centrale Raad heeft in een serie uitspraken in 2009<sup>11</sup> geoordeeld dat het om een materiële beoordeling gaat. Niet de ontslagroute is leidend, maar de reden. Ook als de werkgever het ontslag op staande voet niet heeft gehandhaafd en de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek door de kantonrechter is ontbonden wegens een verandering in de omstandigheden, kan aan de ontstane werkloosheid een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW ten grondslag liggen.<sup>12</sup> De civiele rechtspraak van de Hoge Raad is bij de beoordeling het uitgangspunt. Dit betekent dat alle omstandigheden van het geval in aanmerking moeten worden genomen, de subjectiviteit van de dringende reden en de gevolgen die het ontslag hebben voor de werknemer. Subjectief betekent dat de gedraging ook voor de betrokken werkgever ontoelaatbaar is. Of dit het

geval is, kan blijken uit het feit dat de werkgever al dan niet voortvarend heeft gehandeld.

De Centrale Raad keek bij de beoordeling dus uitdrukkelijk naar de voortvarendheid van het ontslag. Dit leidt op het eerste gezicht tot misschien wat merkwaardige gevolgen. Zo werd een gemeenteambtenaar wegens plichtsverzuim ontslagen. Hij had willens en wetens gehandeld in strijd met de declaratieregeling die op hem van toepassing was door bonnen te declareren van lunches die hij niet had genoten en niet had betaald. De ambtenaar was het niet eens met dit strafontslag, maar trok in alle instanties, tot en met de Centrale Raad van Beroep toe, aan het kortste eind.<sup>13</sup> Vaststond dat de ontslagreden een objectief dringende reden voor ontslag opleverde. Toch oordeelde de Centrale Raad in de zaak die volgde over de WW-uitkering, dat van een verwijtbaar ontslag geen sprake was. De ambtenaar kwam zodoende in aanmerking voor WW. De gemeente had naar het oordeel van de Centrale Raad niet voortvarend genoeg gehandeld bij het nemen van het ontslagbesluit, door zonder goede redenen twee maanden te laten verstrijken tussen het ontdekken van dit feit en het aankondigen van het ontslagbesluit.<sup>14</sup>

**Is het 'Nieuw toetsingskader voor verwijtbare werkloosheid' van de Centrale Raad van Beroep echt nieuw?**

Betekent toepassing van het nieuwe toetsingskader dat deze gemeenteambtenaar nu geen WW meer zou krijgen? Hoewel de Centrale Raad heeft geoordeeld dat de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven, geen onderdeel meer uitmaakt van de beoordeling of er sprake is van verwijtbaar ontslag, is het aspect van de voortvarendheid toch nog wel van belang. De Centrale Raad stelt in zijn uitspraak dat bij de beoordeling onder meer ook een rol speelt de wijze waarop de werkgever in de specifieke situatie en in de specifieke werkrelatie het verweten gedrag beoordeelt en de in dat verband voor de werknemer kenbare bedoeling van de werkgever. Alleen in gevallen dus waarin het voor de werknemer van meet af aan duidelijk is dat zijn gedrag niet acceptabel is voor de werkgever en dat dit tot ontslag zal leiden, zal er sprake zijn van een dringende reden. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever direct tot schorsing overgaat en meedeelt dat ontslag zal volgen. Als de werkgever in een dergelijke situatie veel tijd neemt om het ontslag te effectueren, zal dit het aannemen van verwijtbaar ontslag voor de WW niet in de weg staan. Dit is anders als de werkgever treuzelt en veel tijd laat verlopen tussen het moment dat hij kennis heeft genomen van de dringende reden en het meedelen hiervan aan de werknemer. Kennelijk is de gedraging dan toch niet zo ernstig voor deze werkgever en ontbreekt de subjectieve dringendheid. Ook met het nieuwe toetsingskader zou naar mijn inschatting de frauderende

8 CRvB 16 mei 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1466.

9 Zie bijv. HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209, (*Werknemer/Wilco*).

10 CRvB 7 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:3469.

11 O.a. CRvB 18 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH2388.

12 CRvB 13 oktober 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BO1558.

13 CRvB 8 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:3439.

14 CRvB 21 september 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3885.

gemeentebtenaar tóch in aanmerking komen voor WW. Het talmen van de werkgever impliceert dat de werkgever het toch allemaal niet zo hoog opnam dat de ambtenaar lunchkosten verzon. In de zaak die leidde tot het formuleren van het nieuwe toetsingskader was het direct voor de werknemer duidelijk dat de werkgever zijn gedrag niet tolereerde en dat ontslag zou volgen. Dat het ontslag werd gerealiseerd door een beëindigingsovereenkomst en daardoor niet meteen eindigde, maakte niet dat het ontslag niet verwijtbaar was.

Deze uitspraak, die meer een verduidelijking vormt van eerdere rechtspraak van de Raad dan dat deze echt nieuw is<sup>15</sup>, is vooral van belang voor ambtenaren. Hun voormalig werkgevers zullen als eigenrisicodragers moeite hebben met de toekenning van een WW-uitkering bij een strafontslag en bezwaar aantekenen tegen de toekenning. Beëindigingsovereenkomsten die in de plaats komen van een ontslag op staande voet, gesloten tussen werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn en hun werknemers, zullen zelden tot problemen leiden voor de betrokken werknemer. Het UWV zal pas onderzoek verrichten naar het zich voordoen van een dringende reden, als hiervoor signalen zijn, zoals een einde zonder inachtneming van de opzegtermijn of het ontbreken van een vergoeding bij een lang dienstverband.<sup>16</sup>

#### Afspraak over het afzien van WW

Een werkgever die eigenrisicodragers is, maakt soms bij het treffen van een regeling met de werknemer de afspraak dat deze geen WW mag aanvragen. Doet de werknemer dit tóch, dan zal het UWV, als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, WW toekennen. Het UWV is niet gebonden aan de afspraak uit de beëindigingsovereenkomst. De werkgever kan alleen via de civiele weg bereiken dat de werknemer de WW-uitkering stopzet en zijn schade, de betaalde WW, vergoedt.<sup>17</sup>

#### Sociaal plan en WW

In veel sociaal plannen is een regeling opgenomen die een vrijwillig of een eerder vertrek faciliteert. Denk aan de zgn. plaatsmakersregeling, waarbij een niet-boventallige medewerker kan instemmen met een beëindigingsregeling met een vergoeding. Of de regeling waarbij de boventallige werknemer kan kiezen tussen een mobiliteitsperiode onder vrijstelling van werk met een beperkte vergoeding bij beëindiging of een direct vertrek met doorgaans een hogere vergoeding. De werknemer die plaatsmaakt voor een met ontslag bedreigde collega, brengt niet zijn recht op WW in gevaar, zie paragraaf 2 van de Beleidsregels toepassing art. 24 en 27 WW 2006 van het UWV.<sup>18</sup> Hierin staat dat als het ontslag verband houdt met reorganisatie, het UWV uitgaat van een ontslag op initiatief van de werkgever. Het vrijwillig gebruik van een vertrekregeling (bijvoorbeeld via

een sociaal plan) wordt niet beschouwd als een einde van de dienstbetrekking op initiatief van de werknemer. Maar de medewerker die geen gebruik maakt van de mobiliteitsperiode dan? Benadeelt hij niet het UWV? Hij maakt immers eerder aanspraak op WW dan nodig; hij had ook kunnen kiezen voor een langere instandhouding van het dienstverband. Over deze situatie oordeelde de Centrale Raad van Beroep in zijn uitspraak van 11 oktober 2017.<sup>19</sup> Onder verwijzing naar de genoemde Beleidsregels paragraaf 4 beslist de Raad dat er geen sprake is van benadeling. In deze paragraaf staat: 'Wanneer de werkgever het initiatief neemt tot beëindiging van de dienstbetrekking, geldt het volgende uitgangspunt bij de vraag of sprake is van eenodeloze vervroeging van het intreden van de werkloosheid: er is geen sprake van benadeling als bij opzegging door de werkgever de voor de geldende opzegtermijn in acht is genomen.' Met een keuze voor een direct vertrek, zet een werknemer dus niet zijn recht op WW op het spel.

#### Tóch WW bij ontslagname

Iedere arbeidsjurist is bekend met de regel dat als de werknemer zelf ontslag neemt, het UWV de WW-uitkering zal weigeren. Art. 24 lid 1 aanhef en onder a WW legt op de werknemer de verplichting op te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Volgens art. 24 lid 2 aanhef en onder b WW is de werknemer verwijtbaar werkloos als de dienstbetrekking is beëindigd door of 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. Van dergelijke bezwaren is in de ogen van de Centrale Raad van Beroep vrijwel nooit sprake. Wat minder bekend is, is dat in uitzonderingsgevallen de werknemer toch een (gekorte) WW-uitkering toekomt, als hem een verminderd verwijt te maken valt.<sup>20</sup> Dit was het geval bij een hooggeplaatste gemeentebtenaar die zelf ontslag had genomen. De Centrale Raad oordeelde dat er aan de voortzetting weliswaar geen zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd, de ambtenaar zat met behoud van bezoldiging thuis, maar dat er wel sprake was van verminderde verwijtbaarheid, nu zijn functioneren breeduit in de pers was uitgemeten. De Raad vond dat het voorstelbaar en te billijken was dat betrokkene er met het oog op zijn arbeidsmarktpositie voor heeft gekozen om zelf ontslag te nemen.<sup>21</sup> Uit het leven gegrepen is de situatie van de ambtenaar die psychische klachten had door een arbeidsconflict. Zijn psycholoog raadde hem aan om te kijken naar ander werk, omdat het wegvallen van de stressbron zou leiden tot vermindering van de klachten. Mede op basis van dit advies had de ambtenaar besloten ontslag te nemen om de invloed van de stressveroorzakende factor tot een minimum te beperken en zijn psychische klachten te verminderen. De Centrale Raad vond dat hier sprake was van verminderde verwijtbaarheid, mede ook omdat

15 Zie de annotaties van M.J.A.C. Driessen, *TRA* 2019/21 en G.C. Boot in «USZ» 2018/341.

16 Of door een toch nog opgedoken ontslagbrief, zie CRvB 3 januari 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:51.

17 Ktr. Rotterdam 22 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2018:10834.

18 *Stcrt.* 2006, 190.

19 ECLI:NL:CRVB:2017:3477.

20 Art. 27 lid 1 WW, de verlaging bedraagt 35% over 26 weken.

21 ECLI:NL:CRVB:2018:1623, «USZ» 2018/102, m.nt G.C. Boot.

het UVV alleen maar dossieronderzoek naar de gezondheid van de ambtenaar had verricht en geen fysiek medisch onderzoek had ingesteld.<sup>22</sup>

## Ontwikkelingen in wet- en regelgeving

### Inkomensverrekening en tijdelijk stoppen van de WW-uitkering

Het leek zo mooi: inkomensverrekening in plaats van urenverrekening. Maar niet voor de werkloze werknemer die een nieuwe baan vond, na vijf maanden weer werkloos werd en ontdekte dat hij zijn uitkering gedurende die vijf maanden had verbruikt en nog maar recht had op een beperkt aantal maanden WW... Wat is hier aan de hand?

### Is het gebruik maken van de plaatsmakersregeling uit een sociaal plan wel WW-proof?

In het eerder aangehaalde artikel beschrijft Fluit het systeem van inkomensverrekening dat met de Wwz als algemene regel is geïntroduceerd in de WW. Kort gezegd: sinds 1 juli 2015 is het uitgangspunt dat als een werkloze werknemer hervat, niet de gewerkte uren worden verrekend met de WW, maar de inkomsten. Werkhervatting voor een lager loon is daardoor niet ongunstig, omdat de WW het verschil tussen het oude en nieuwe loon aanvult met in beginsel 70%. Bijvoorbeeld: een werknemer is voor 40 uren werkloos en vindt een baan met dezelfde omvang, maar met een salaris dat 25 % lager ligt. Met het oude systeem van urenverrekening, eindigde zijn recht op WW, omdat er geen sprake meer was van relevant urenverlies. In het nieuwe systeem ontvangt hij een aanvulling: de werknemer mag 30% van zijn nieuwe inkomen als aanvulling op zijn uitkering houden. Het recht op WW eindigt als er een inkomensverlies resteert van minder dan 12,5%. Dit systeem heeft als doel te bevorderen dat werkloze werknemers werk aanvaarden tegen een lager loon en daarmee de re-integratie.

In de praktijk bleek al snel dat de verruiling van de urensystematiek voor de inkomenssystematiek ook een minder gewenst gevolg had. Onder de urensystematiek kon een werknemer de WW-uitkering (tijdelijk) stopzetten door zich niet beschikbaar te stellen. De WW-uitkering werd dan beëindigd. Binnen een periode van zes maanden kon de uitkering weer herleven als de werknemer zich weer beschikbaar stelde voor de arbeidsmarkt. Dit bleek niet meer mogelijk onder de inkomenssystematiek. Zie het voorbeeld van zojuist: bij volledige werkherhervatting loopt er nog een restantuitkering door. De werknemer is immers beschikbaar voor de arbeidsmarkt; dit blijkt uit het feit dat hij voor het volledig aantal uren werkt. Dit betekent dat de WW-uitkering doorloopt en dat de werknemer moet blijven solliciteren en zijn inkomen aan het UWV dient op te geven.

Als de restantuitkering klein is, dan kan dit ongunstig zijn. De werknemer soupeert zijn WW-rechten op met een relatief lage WW-uitkering.

### Heel soms heeft een werknemer toch recht op WW bij ontslagname

Met de Verzamelwet SZW 2018<sup>23</sup> heeft de regering dit probleem opgelost. Sinds 1 april 2018 staat in art. 20 lid 3 WW een nieuwe beëindigingsgrond. De werknemer kan zijn WW-uitkering op aanvraag laten beëindigen als hij weer arbeid verricht en daardoor minder dan vijf uur arbeidsurenverlies heeft. De beëindiging gaat niet eerder in dan met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de aanvraag heeft ingediend. De werknemer waarmee ik net begon, kan door deze aanpassing nu afwegen of het verbruiken van de WW-rechten (en de daaraan verbonden verplichtingen zoals solliciteren) opweegt tegen de aanvulling op het loon. Als hij de uitkering laat beëindigen, dan kan hij binnen zes maanden het UWV verzoeken de uitkering weer voort te zetten. Na zes maanden is dit niet meer mogelijk, maar in dat geval geldt dat de werknemer weer nieuwe WW-rechten opbouwt met zijn nieuwe werk. Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst van minder zes maanden, is het de moeite waard om deze afweging te maken.

### WAB: WW-premiedifferentiatie naar type contract

De kern van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te bieden. Een van de voorgestelde maatregelen is een WW-premiedifferentiatie tussen vaste en tijdelijke contracten. Dit houdt in een lagere premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (met een eenduidig vastgelegde arbeidsomvang) en een hogere premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ook wordt de aard van de arbeidsovereenkomst voor werknemers zichtbaar via hun loonstrook. De regering beoogt de WAB per 1 januari 2020 in werking te laten treden.

### Verlichting sollicitatieplicht ouderen

De sollicitatieplicht geldt niet voor de werknemer die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van één jaar voor de AOW-leeftijd heeft bereikt. Met ingang van 1 mei 2018 geldt deze vrijstelling ook voor uitkeringsgerechtigden die tijdens de uitkeringsduur deze leeftijd bereiken.<sup>24</sup>

### Reparatie 3e WW/WGA-jaar

Op grond van de Wet werk en zekerheid is de maximale duur van de WW en de loongerelateerde WGA-uitkering sinds 1 januari 2016 afgebouwd van 38 naar 24 maanden. Vanaf april 2019 bedraagt de maximale uitkeringsduur 24 maanden. In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is overeengekomen, dat het derde jaar WW/WGA-uitkering

22 CRvB 21 maart 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1295.

23 Stb. 2017, 484.

24 Stcrt. 2018, 23396.

gerepareerd zal worden. Inmiddels is de private regeling Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) tot stand gekomen. De stichting PAWW voert deze regeling uit. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. Op de website van de stichting<sup>25</sup> staat een overzicht van de cao's die algemeen verbindend zijn verklaard. Als een werknemer via zijn werkgever deelneemt aan de PAWW kan hij aanspraak maken op deze buitenwettelijke WW- of WGA-uitkering.

### Een WW-uitkering van 49% van het loon?

Ik eindig waarmee ik begon in de inleiding. Met ingang van 1 juli 2015 is niet alleen het ontslagrecht gewijzigd, maar zijn ook de Dagloonregels werknemersverzekeringen aangepast. Mede door opmerkzaamheid van CNV zijn al snel na invoering een aantal gebreken in deze regeling aan het licht gekomen.<sup>26</sup> De manco's hebben veel publiciteit gekregen. Een hiervan betrof de dagloonberekening van werknemers die in de referteperiode voor de dagloonvaststelling minder loon ontvingen vanwege ziekte (of een ZW-uitkering). De ziekte leidde tot een dagloonverlagend effect. Zo kon het voorkomen dat een werknemer die tijdens ziekte 70% van zijn loon ontving, een WW-uitkering toegekend kreeg berekend over 70% van 70% van het overeengekomen loon, dus 49%. De Centrale Raad heeft hierover geoordeeld dat dit niet is toegestaan en dat het Dagloonbesluit op dit punt

buiten toepassing moest worden gelaten.<sup>27</sup> Inmiddels is het Dagloonbesluit tweemaal gerepareerd. Ook kunnen werknemers die gedupeerd zijn, een compensatie<sup>28</sup> aanvragen als zij een te lage uitkering hebben ontvangen door toedoen van het oorspronkelijke Dagloonbesluit. Op de site van het UWV staat uitgebreide informatie over deze ingewikkelde regeling, toegespitst op de situatie van de flexwerker, herintreder of starter<sup>29</sup> en toegespitst op de werknemer die in het jaar voorafgaande aan de WW ziek was.<sup>30</sup>

### Afronding

In de schaduw van de Wwz vinden er ook de nodige ontwikkelingen plaats in het sociaalzekerheidsrecht. In dit artikel heb ik beoogd de voor de arbeidsrechtspraktijk meest relevante ontwikkelingen in de WW op een rij te zetten. Ik vermoed dat veel arbeidsrechtjuristen wel de klok hebben horen luiden, maar door dit overzicht weet de arbeidsrechtjurist ook weer waar de klepel hangt.

#### Over de auteur



**Mr. E.B. Wits**

Advocaat bij Sprengers Advocaten.

25 [www.spaww.nl](http://www.spaww.nl).

26 <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/tegemoetkoming-voor-lagere-ww-door-ziekte/index.aspx>.

27 CRvB, 19 juli 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2406, «USZ» 2017/316 met instructieve annotatie van A de Wit en CRvB 29 november 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:4240.

28 Tijdelijke regeling tegemoetkoming Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, *Stcrt.* 2016, 56189.

29 <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/tegemoetkoming-en-hoger-dagloon/index.aspx>.

30 <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/tegemoetkoming-voor-lagere-ww-door-ziekte/index.aspx>.