



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Noot bij CRVB 15 december 2022 ECLI:NL:CRVB:2022:2695
Boot, G.C.

Citation

Boot, G. C. (2023). Noot bij CRVB 15 december 2022
ECLI:NL:CRVB:2022:2695. *Uitspraken Sociale Zekerheid*, 2023(2), 117-121.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3719410>

Version: Publisher's Version
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3719410>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Werkloosheid

25

Geen acute noodzaak ontslagname in verband met ontbreken opvangmogelijkheden voor kinderen

Centrale Raad van Beroep
15 december 2022, nr. 21/615 WW e.v.,
ECLI:NL:CRVB:2022:2695
(Rottier, Van der Kris, Slijkhuis)
Noot G.C. Boot

Verwijtbaar werkloos. Ontslagname. Ontbreken acute noodzaak. Geen kinderopvang. Voorafgaande sollicitatieactiviteiten.

[WW art. 24 lid 2 onder a, 27 lid 1]

Samenvatting: Tussen partijen is in geschil of de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden omdat zij ontslag heeft genomen zonder dat hiervoor een acute noodzaak bestond en of de werkloosheid appellante niet in overwegende mate kan worden verweten. Die vraag wordt bevestigend beantwoord. Gelet op de bepalingen in de arbeidsovereenkomst wist appellante bij de aanvang van haar werkzaamheden dat van haar verlangd kon worden om in wisselende diensten te werken. Appellante wist dus dat zij voor deze – mogelijk wisselende – werktijden opvang zou moeten regelen voor haar kinderen. Appellante heeft weliswaar gesteld dat haar dat niet is gelukt, maar een concrete en duidelijke toelichting waarom haar dat niet is gelukt en wat zij heeft ondernomen om de benodigde opvang te regelen, is achterwege gebleven. Zo'n toelichting mocht van haar wel worden verwacht. Ook heeft de rechtbank terecht overwogen dat het UWV onweersproken heeft gesteld dat appellante niet naar een andere baan – met voor haar passende werktijden – heeft gezocht voordat zij ontslag heeft genomen. Gelet op deze omstandigheden heeft de rechtbank terecht geoordeeld dat appellante door haar ontslagname verwijtbaar werkloos is geworden. De situatie dat appellante geen verwijt kan worden gemaakt doet zich dan ook niet voor. Het UWV heeft terecht

besloten dat de WW-uitkering gedurende de uitkeringsduur voor de helft tot uitbetaling komt.

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 9 februari 2021, 20/1775 (aangevallen uitspraak), tussen:
[appellante] te [woonplaats] (appellante)
de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv)

Procesverloop

Namens appellante heeft mr. P. van Baaren, advocaat, hoger beroep ingesteld. Het Uwv heeft op 18 maart 2021 een nieuwe beslissing op bezwaar genomen. Appellante heeft hierop gereageerd. Het Uwv heeft een verweerschrift ingediend. Het onderzoek ter zitting heeft plaatsgevonden op 3 november 2022. Appellante en mr. Van Baaren zijn niet verschenen. Ook het Uwv heeft zich niet laten vertegenwoordigen.

Overwegingen

1.1. Appellante is per 1 april 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij [naam stichting] (werkgever) in de functie van zorgassistent voor gemiddeld 24 uur per week. Bij brief van 30 september 2019 heeft de werkgever de ontvangst van een ontslagverzoek van appellante bevestigd en haar ontslag verleend met ingang van 1 november 2019.

1.2. Op 31 oktober 2019 heeft appellante bij het Uwv een uitkering aangevraagd op grond van de Werkloosheidswet (WW). Bij besluit van 22 november 2019 heeft het Uwv beslist dat appellante per 1 november 2019 recht heeft op een WW-uitkering maar dat deze niet tot uitbetaling komt. Het Uwv heeft hierbij het standpunt ingenomen dat appellante zelf ontslag heeft genomen zonder dat dit nodig was en daarom verwijtbaar werkloos is geworden. Appellante heeft hiertegen bezwaar gemaakt, omdat zij van mening is dat zij geen andere mogelijkheid had dan ontslag te nemen. Appellante moest van de werkgever in avonddiensten vanaf 16 uur gaan werken. Dit was voor appellante niet mogelijk, omdat zij drie jonge kinderen heeft en geen oppas had.

1.3. Bij beslissing op bezwaar van 30 maart 2020 (bestreden besluit 1) heeft het Uwv het bezwaar van appellante ongegrond verklaard. Hieraan

heeft het Uwv ten grondslag gelegd dat uit telefonisch contact met de werkgever is gebleken dat appellante vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst op de hoogte was van het feit dat zij in onregelmatige diensten zou gaan werken. Door een verandering in de privésituatie van appellante was het voor haar niet meer mogelijk om in diensten vanaf 16.00 uur 's middags te werken. Volgens het Uwv had appellante opvang voor haar kinderen moeten regelen of eerst op zoek moeten gaan naar een nieuwe baan voordat zij ontslag nam. Appellante heeft volgens het Uwv niet al het redelijkerwijs mogelijke gedaan om te voorkomen dat zij door ontslagname werkloos zou worden. Hierdoor is appellante verwijtbaar werkloos geworden.

2.1. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank – met bepalingen over de vergoeding van proceskosten en het griffierecht – het beroep van appellante tegen het bestreden besluit 1 gegrond verklaard, het bestreden besluit 1 vernietigd en het Uwv opgedragen opnieuw op het bezwaar te beslissen met inachtneming van de uitspraak. De rechtbank heeft geoordeeld dat er geen acute noodzaak bestond voor appellante om ontslag te nemen, wat betekent dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden. Hiertoe heeft de rechtbank overwogen dat in de arbeidsovereenkomst die appellante heeft gesloten staat dat de werktijden worden vastgesteld door de leidinggevende, afhankelijk zijn van de bedrijfsvoering en aan verandering onderhevig kunnen zijn. Appellante wist dus bij aanvang van haar werkzaamheden dat van haar verlangd kon worden wisselende diensten te draaien. In de door het Uwv opgemaakte telefoonnotitie van het contact met de werkgever kan geen steun worden gevonden voor de stelling van appellante dat zij (aanvankelijk) alleen in ochtenddiensten hoefde te werken en dat er druk op haar is gezet om ook in avonddiensten te gaan werken. Uit de telefoonnotitie kan wel worden opgemaakt dat lopende de arbeidsovereenkomst de privésituatie van appellante is gewijzigd en dat zij toen heeft verzocht om alleen nog maar in ochtenddiensten te werken. De werkgever heeft dat verzoek niet kunnen inwilligen omdat hij ook rekening had te houden met andere werknemers met gezinnen. Verder blijkt uit de stukken niet of appellante heeft geprobeerd om gedurende de avonddiensten opvang te regelen voor haar kinderen. Ook heeft het Uwv onweersproken gesteld dat appellante niet naar een ande-

re baan heeft gezocht voordat zij ontslag heeft genomen.

2.2. Uit de telefoonnotitie van 13 november 2019 kan volgens de rechtbank echter ook worden opgemaakt dat appellante door de wijzigingen in haar privésituatie niet meer in staat was om altijd opvang te regelen. Daardoor ontstonden voor appellante tegen de voortzetting van de dienstbetrekking reële en begrijpelijke bezwaren. Appellante heeft toen geprobeerd om met de werkgever tot een oplossing te komen, maar de werkgever heeft toen gezegd dat het beter is om een andere baan te zoeken. Uit een tekstbericht van de werkgever is verder gebleken dat van beide kanten is besloten de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op grond van deze omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, is de rechtbank tot het oordeel gekomen dat appellante weliswaar verwijtbaar werkloos is, maar dat het appellante niet in overwegende mate kan worden verweten dat zij ontslag heeft genomen. Het Uwv mocht dus ten hoogste 26 maanden de helft van het in artikel 27, eerste lid, van de WW bedoelde bedrag in mindering brengen in plaats van de WW-uitkering blijvend niet uit te betalen.

3.1. Ter uitvoering van de aangevallen uitspraak heeft het Uwv op 18 maart 2021 een nieuwe beslissing op bezwaar (bestreden besluit 2) genomen. Hierbij is appellante per 1 november 2019 een WW-uitkering toegekend, gebaseerd op een dagloon van € 47,61. De duur van de WW-uitkering is vastgesteld op drie maanden. Het Uwv heeft – in overeenstemming met de aangevallen uitspraak – vastgesteld dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden, maar dat dit haar niet in overwegende mate kan worden verweten. De WW-uitkering is gedurende de uitkeringsduur met de helft verlaagd.

3.2. Appellante heeft in hoger beroep herhaald dat zij door een wijziging in haar privésituatie op een gegeven moment niet meer kon voldoen aan de door werkgever vastgestelde werktijden vanwege de zorg voor haar kinderen. Volgens appellante was er een acute noodzaak om ontslag te nemen en valt de werkloosheid haar in het geheel niet te verwijten.

3.3. Het Uwv heeft bevestiging van de aangevallen uitspraak verzocht. Het Uwv heeft gewezen op artikel 5 van de arbeidsovereenkomst, waarin is vermeld dat de werknemer bereid is alle voor de uitoefening van de functie noodzakelijke en gewenste diensten te verrichten. Ook is in dit artikel

vermeld dat de werktijden worden vastgesteld door de leidinggevende en daarmee aan verandering onderhevig kunnen zijn. Dit betekent dat appellante bij aanvang van de werkzaamheden wist dat van haar verwacht kon worden om te werken in wisselende diensten. Gelet hierop kan het Uvw de stelling van appellante dat sprake was van een acute noodzaak om ontslag te nemen, niet volgen. Dat werkgever inzet vroeg van appellante op tijden waarop zij niet kon werken vanwege de kinderen, betekent volgens het Uvw niet dat de werkloosheid haar in het geheel niet valt te verwijten aangezien niet is gebleken dat appellante pogingen heeft gedaan om een andere oplossing te vinden.

4. De Raad komt tot de volgende beoordeling.

4.1. Bestreden besluit 2 wordt, gelet op de artikelen 6:19 en 6:24 van de Algemene wet bestuursrecht, mede in de beoordeling betrokken.

4.2.1. Op grond van artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, in verbinding met het tweede lid, aanhef en onder b, van de WW is een werknemer verwijtbaar werkloos geworden indien 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.

4.2.2. Op grond van artikel 27, eerste lid, van de WW brengt het Uvw blijvend een bedrag op de uitkering in mindering indien de werknemer de verplichting als bedoeld in artikel 24, eerste lid, onderdeel a, niet is nagekomen, tenzij het niet nakomen van de verplichting de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten. In dat geval brengt het Uvw de helft van het bedrag, bedoeld in de eerste zin, in mindering over ten hoogte een periode van 26 weken.

4.3. Gelet op het bestreden besluit 2 en de gronden die appellante in hoger beroep heeft aangevoerd, is tussen partijen in geschil of de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden omdat zij ontslag heeft genomen zonder dat hiervoor een acute noodzaak bestond en of de werkloosheid appellante niet in overwegende mate kan worden verweten. Appellante vindt dat haar van de werkloosheid geen verwijt kan worden gemaakt.

4.4. Appellante heeft in hoger beroep in essentie dezelfde gronden aangevoerd als in beroep. De rechtbank heeft deze beroepsgronden afdoende besproken en heeft overtuigend gemotiveerd

waarom deze niet slagen. Het oordeel van de rechtbank en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen, zoals samengevat weergegeven in 2.1 en 2.2, worden onderschreven. Het door appellante in hoger beroep aangevoerde bevat geen aanknopingspunten om tot een ander oordeel te komen. Gelet op de bepalingen in de arbeidsovereenkomst wist appellante bij de aanvang van haar werkzaamheden dat van haar verlangd kon worden om in wisselende diensten te werken. Appellante wist dus dat zij voor deze – mogelijk wisselende – werktijden opvang zou moeten regelen voor haar kinderen. Appellante heeft weliswaar gesteld dat haar dat niet is gelukt, maar een concrete en duidelijke toelichting op waarom haar dat niet is gelukt en wat zij heeft ondernomen om de benodigde opvang te regelen, is achterwege gebleven. Zo'n toelichting mocht van haar wel worden verwacht. Ook heeft de rechtbank terecht overwogen dat het Uvw onweersproken heeft gesteld dat appellante niet naar een andere baan – met voor haar passende werktijden – heeft gezocht voordat zij ontslag heeft genomen. Gelet op deze omstandigheden heeft de rechtbank terecht geoordeeld dat appellante door haar ontslagname verwijtbaar werkloos is geworden. De situatie dat appellante geen verwijt kan worden gemaakt doet zich dan ook niet voor. Dit betekent dat het Uvw bij het bestreden besluit 2 terecht heeft besloten dat de WW-uitkering gedurende de uitkeringsduur voor de helft tot uitbetaling komt.

4.5. Uit 4.1 tot en met 4.4 volgt dat het hoger beroep niet slaagt. De aangevallen uitspraak zal worden bevestigd, voor zover aangevochten. Het beroep van appellante tegen het bestreden besluit 2 zal ongegrond worden verklaard.

5. Voor een veroordeling in de proceskosten bestaat geen aanleiding.

Beslissing

De Centrale Raad van Beroep

- bevestigt de aangevallen uitspraak voor zover aangevochten;
- verklaart het beroep tegen het besluit van 18 maart 2021 ongegrond.

NOOT

1. Als gevolg van de per 1 augustus 1996 ingevoerde Wet Boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid (*Stb.* 1996, 248) kun-

nen in geval van verwijtbare werkloosheid slechts twee sancties worden opgelegd: blijvende volledige weigering van de uitkering of het gedurende maximaal zes maanden halveren van de uitkering. Een dergelijke regeling maakt het moeilijk om maatwerk te leveren. Dat was destijds een bewuste keuze van de wetgever: als gevolg van de eerste nota van wijziging (*Kamerstukken II 1994/95, 23909, nr. 8*) moest in geval van verwijtbare werkloosheid de uitkering blijvend geweigerd worden; de tussensanctie van een korting van 50% gedurende maximaal zes maanden werd bij de derde nota van wijziging ingevoerd (*Kamerstukken II 1994/95, 23909, nr. 15*). In de gepubliceerde jurisprudentie werd die tussensanctie tot ongeveer 2018 niet vaak opgelegd. Ik heb me daar af en toe kritisch over uitgelaten, bijvoorbeeld in mijn annotatie («USZ» 2016/117) bij CRVB 24 februari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:640. De laatste jaren (zie bijvoorbeeld CRvB 20 juni 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1623, «USZ» 2018/210) zien we vaker het oordeel 'gedeeltelijke verwijtbaarheid'. Wat dat betreft wordt dus al wat meer maatwerk geleverd.

2. Toch komen bij deze uitkomst enkele gedachten naar voren. Ik begin met de opmerking dat ik me moet baseren op de gepubliceerde uitspraak. Ik ken het onderliggende dossier niet en was niet aanwezig bij de mondelinge behandelingen. Uit de gepubliceerde uitspraak komt het beeld naar voren dat betrokken werknemer van baan veranderde op een moment dat zij haar werk-privésituatie in balans had, en dat (kennelijk kort) na aanvang van de nieuwe baan er iets gebeurde zodat ze moeilijk beschikbaar was voor avonddiensten. Als dat klopt, dan kun je het betrokkene niet verwijten dat zij van baan is veranderd, omdat die baanwissel op dat moment dan een verantwoorde keuze was. Als de werkgever heeft verklaard 'dat van beide kanten is besloten de arbeidsovereenkomst op te zeggen' (r.o. 2.2) dan lag het initiatief bij de beëindiging ook niet alleen bij de werknemer. Ik weet ook niet wat de wijziging in de privésituatie was: vertrok de partner en viel daarmee een oppasmogelijkheid weg; kreeg de partner ander werk en was deze daarom niet meer voor de avondpoppas beschikbaar, of was het heel iets anders.

3. Aan de kwalificatie 'verwijtbaarheid' draagt in de uitspraak ook bij dat betrokkene, alvorens ontslag te nemen, niet op zoek was gegaan naar an-

der werk. De validiteit van dat argument is van buitenaf moeilijk te beoordelen. Wellicht woonde betrokkene in een omgeving waar het makkelijk was werk overdag in de zorg te vinden. In dat geval had van haar inderdaad gevergd mogen worden dat werk direct te zoeken. Maar misschien waren er ook omstandigheden dat enig respijt wel te begrijpen valt.

4. In de uitspraak wordt er nogal de nadruk op gelegd, dat in de arbeidsovereenkomst met werknemer stond dat deze flexibel beschikbaar moest zijn, en dat zij er dus rekening mee moest houden om in de avonduren te kunnen worden ingezet. Ik wijs er daarbij op dat art. 4:1 lid 1 Arbeidstijdenwet bepaalt dat de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Kennelijk had de werkgever tegenover het UWV verklaard dat betrokkene echt avonddiensten moest gaan verrichten, omdat anders collega's met gezinnen daarmee zouden worden opgescheept. Dat zou een redelijke grond kunnen vormen om deze werknemer die avonddiensten te laten draaien. Maar je kunt je ook voorstellen dat als iemand echt een plotselinge wijziging van de privésituatie overkomt, dat dan van de werkgever gevergd kan worden een gewenningsperiode in acht te nemen, en iemand bijvoorbeeld enkele maanden de tijd te geven daarvoor een oplossing te vinden. In casu kwam de werknemer op 1 april in dienst en nam eind september ontslag. Een gewenningsperiode kan dan bijna niet zijn toegepast.

5. Het lijkt veel gevraagd voor werkgevers, om rekening te moeten houden met de privésituatie van werknemers. Maar juist de verhouding werk-privé is voor veel werkenden, in het bijzonder in de zorg, reden om zzp'er te worden, om aldus meer autonomie over de werktijden te krijgen. Voor zorginstellingen is dat een groot probleem, want als zzp'ers niet meer op de 'vervelende' tijdstippen werken, moeten de diensten op die vervelende tijdstippen in steeds toeneemende mate door werknemers worden opgevoeld. Om dit op te lossen speelt de herkwalificatie een rol. Dat is echter een vorm van dwang. Een andere oplossing kan er uit bestaan dat ook bij werknemers echt rekening wordt gehouden met hun privésituatie. Dan is het wat dat betreft niet meer nodig om zzp'er te worden. Natuurlijk moet de pijn van de diensten op vervelende tij-

den dan nog steeds eerlijk verdeeld worden. Zo-
ver is het in casu niet gekomen.

G.C. Boot

Gerrard Boot is hoogleraar arbeidsrecht aan de
Universiteit Leiden

Bijstand

26

Appellant kon beschikken over het door het OM onder zich gehouden geldbedrag

Centrale Raad van Beroep
13 december 2022, nr. 20/861 PW e.v.,
ECLI:NL:CRVB:2022:2710
(Hoogendijk, Ter Brugge, Jacobs)
Noot H.W.M. Nacinovic

Terugvordering naderhand verkregen middelen. Beslag. Kunnen beschikken.

[Pw art. 31, 58 lid 2 onder f onderdeel 1°]

Samenvatting: Appellant ontving sinds februari 1995 bijstand. Tijdens een doorzoeking van de woning van appellant in 2008, heeft de politie € 109.990,- in contant geld aangetroffen in de woning van appellant. Het OM heeft toen het bij appellant aangetroffen geld in beslag genomen. Appellant is vervolgens bij arrest van 20 juli 2018 vrijgesproken van, kort gezegd, witwassen en er is teruggave gelast aan appellant van het in zijn woning aangetroffen en in beslag genomen geldbedrag. In verband hiermee heeft het college op grond van art. 58 lid 2 onder f onderdeel 1° Pw de bijstand over de periode van 2011 tot en met 2018 tot een bedrag van € 96.621,50 van appellant teruggevorderd. Appellant heeft aangevoerd dat hij op 17 augustus 2018, toen het terugvorderingsbesluit werd genomen, niet meer over het in de woning aangetroffen geldbedrag kon beschikken omdat het OM het geld in beslag had genomen en het zich toen nog onder het OM bevond. Appellant had het geld dus niet feitelijk weer in handen gekregen. Vaststaat dat appellant niet kon beschikken over het in beslag genomen geldbedrag

totdat het gerechtshof het OM had gelast het aan hem terug te geven. Verder is niet in geschil dat het OM na het arrest van het gerechtshof het geldbedrag niet aan appellant heeft teruggegeven, maar het onder zich heeft gehouden tot aan de betaling aan de gemeente Arnhem. Weliswaar had appellant het destijds in beslag genomen geldbedrag in de periode van de datum van de last tot teruggave in het arrest van het gerechtshof, en de datum van het terugvorderingsbesluit, inderdaad niet feitelijk in handen, maar hij kon daarover toen wel beschikken. Appellant heeft, daarnaar gevraagd, erkend dat hij in deze periode had kunnen bepalen naar wie het OM het in beslag genomen geldbedrag, zou overmaken. Dat appellant kon bepalen wat er met het geldbedrag zou gebeuren, betekent dat hij erover kon beschikken, ook al had hij het niet feitelijk in handen.

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraken van de rechtbank Gelderland van 20 januari 2020, 19/2046 (aangevallen uitspraak 1) en 19/2054 (aangevallen uitspraak 2),
tussen:

[*appellant*] (appellant) en [*appellante*] (appellante), beiden te [woonplaats]
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem (college)

Procesverloop

Namens appellant heeft mr. I. Heijselaar, advocaat, hoger beroep ingesteld tegen aangevallen uitspraak 1.

Namens appellante heeft mr. Heijselaar hoger beroep ingesteld tegen aangevallen uitspraak 2. Het college heeft verweerschriften ingediend en naar aanleiding van een verzoek van de Raad een nader stuk.

De zaken zijn gevoegd behandeld ter zitting van 10 mei 2022. Appellant is verschenen, bijgestaan door mr. Heijselaar, die ook namens appellante is verschenen. Het college heeft zich laten vertegenwoordigen door M.M.J. de Vries en mr. B. Roelen. Aan partijen is mededeling gedaan van wijziging van de samenstelling van de meervoudige kamer van de Raad die de zaken op 10 mei 2022 ter zitting heeft behandeld.

De Raad heeft het onderzoek heropend.

Een nieuw onderzoek ter zitting van de gevoegde zaken heeft plaatsgevonden op 1 november 2022. Appellanten zijn verschenen, bijgestaan door mr.