

Premiëdifferentiatie in de WW

Werkloosheidsw

Wie in Nederland op de arbeidsmarkt langs de kant komt te staan, hoeft niet zonder inkomen door het leven. Een uitkering op grond van de Werkloosheidswet vangt tijdelijk de ergste terugval in inkomen op, zodat er tijd is om een nieuwe bron van inkomen te zoeken. De wetgever heeft de Werkloosheidswet in 2006 behoorlijk op de schop genomen. De duur van de uitkering werd verkort om te voorkomen dat werknemers de WW-uitkering gaan zien als iets anders dan een overbrugging van de tijd tussen twee banen. De uitkering voor werknemers die nog maar kort op de arbeidsmarkt actief zijn, werd verbeterd. En de uitkering in de eerste twee maanden werd iets verhoogd.

De meest in het oog springende wijziging is echter dat de wetgever de poort van de WW wagenwijd opengezet heeft. Vroeger vond aan die poort een schifting plaats die tot doel had om te voorkomen dat werknemers, die ook best nog hadden kunnen werken, een uitkering zouden krijgen.

De WW-uitkering werd geweigerd als de werknemer geacht werd verwijtbaar werkloos te zijn, hetgeen het geval was als de werknemer zich niet voldoende tegen het ontslagvoornemen van de werkgever te weer gesteld had in een situatie waarin van de werknemer ook verwacht had kunnen worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voeg daarbij dat het UWV als uitvoerder van de WW in vrijwel alle gevallen vond dat het voortzetten van de arbeidsovereenkomst van de werknemer verwacht had kunnen worden en het zal duidelijk zijn dat werknemers niet snel bereid waren

om af te zien van verweer tegen het ontslagvoornemen van de werkgever. Een praktijk was het gevolg waarin de werknemer die het eigenlijk met de werkgever wel eens was dat ontslag onvermijdelijk was, toch maar voor de vorm verweer voerde om zijn recht op WW-uitkering zeker te stellen. Om aan die praktijk een einde te maken, heeft de wetgever bepaald dat in het vervolg alleen nog van verwijtbare werkloosheid sprake zou zijn als de werknemer zich zo ernstig verwijtbaar heeft gedragen dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zou zijn, en buiten die gevallen

Door: mr. Joop van Zijl

et op de schop



alleen als de werknemer zelf het initiatief voor het ontslag heeft genomen. Het beoogde effect (een einde aan de praktijk van "pro forma" verweren waardoor werkgever en werknemer het ontslag veel gemakkelijker onderling kunnen regelen) werd daardoor bereikt. Ter illustratie: het aantal ontslagzaken was in de eerste helft van 2007 50 procent lager dan in de eerste helft van 2006, al was ook de opgaande conjunctuur en de dientengevolge krappe ar-

beidsmarkt daaraan natuurlijk niet vreemd.

*De WW-premie zou
wel eens heel hoog
kunnen worden*

Tegelijkertijd moet de wijd openstaande poort

van de WW echter ook zorgen baren, met name als in een neergaande conjunctuur veel grotere aantallen werknemers aanspraak op een WW-uitkering willen maken. De WW-premie zou wel eens heel hoog kunnen worden. Daarom wordt al langere tijd nagedacht over instrumenten om de hoogte van het beroep op de WW op een andere manier te reguleren. Eén van de denkbeelden die daarbij steeds weer opduikt, is die van de premiedifferentiatie in de WW. De werkgever, die werknemers ontslaat die vervolgens een beroep gaan doen op de WW, zou daarvan de financiële gevolgen dienen te ondervinden in de gevolgen van een hogere WW-premie. Naar verluid, wordt binnen het UWV al langer nagedacht over premiedifferentiatie in de WW. De kansen op premiedifferentiatie in de WW leken echter te zijn verkeken toen de regering enige tijd geleden een wetsartikel schraptte dat het mogelijk maakte om de premiedifferentiatie bij koninklijk besluit te regelen. Daarom is het des te opvallender dat minister Donner onlangs in de Tweede Kamer mededeelde dat in het voorjaar

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB-adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken: arbeidsrecht, premieheffing werknemersverzekeringen en loonheffing



Adviesgroep
Partners in kwaliteit

Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs

Korvelseweg 142

5025 JL Tilburg

Tel. 013-463 55 99

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Uw vragen over arbeidsrecht
Kijk verder op www.noab.nl