

Serie Recht en Arbeid - nieuwe wettelijke regeling

WW dekt alleen domme pech

Wanneer je inboedel tegen brand-schade is verzekerd en je huis brandt af, wordt de schade door de verzekeraar gedekt. Een schrale troost. Een verzekeraar dekt alleen dan de schade niet, wanneer je je huis zelf in brand steekt, met de bedoeling de verzekeringspenningen op te strijken. Ook tegen werkloosheid kan je je verzekeren. Dat hebben alle werkne(e)m(st)ers gedaan. Toch zijn er belangrijke verschillen.

WANNEER EEN WERKNEMER aan de verzekeringsvoorwaarden voldoet (onder andere als werkzoekende ingeschreven en minstens 26 weken premie betaald), heeft hij of zij recht op een WW-uitkering. De duur van dat recht hangt af van de tijd dat er premie is betaald. Ook bij deze verzekering geldt, net als bij een brandverzekering, dat wanneer de schade door opzet van de verzekerde ontstaat, het recht op een uitkering wordt verspeeld. Van misbruik wordt gesproken, wanneer een werknemer verwijtbaar werkloos is. Anders gezegd, wanneer hij zijn eigen huis in brand heeft gestoken. Nu zijn brandverzekeraars niet al te kinderachtig. Een verzekerde mag stom doen. Zolang er geen opzet in het spel is, zal in de regel worden uitgekeerd. Zou dat anders zijn, dan zou niemand zich meer verzekeren. Want bij brand blijkt het achteraf bijna altijd om stomiteit te gaan.

Bedrijfsvereniging

De toetsing of bij werkloosheid aan de verzekeringsvoorwaarden is voldaan, is in handen gegeven van de Bedrijfsvereniging. Deze verzekeraar kan na intreden van de werkloosheid besluiten de schade niet te dekken, wanneer deze opzettelijk door de verzekerde is veroorzaakt. Tot hier is het nog wel te volgen.

De Bedrijfsvereniging kan echter ook, wanneer de werknemer een minder ernstig verwijt te maken valt, besluiten minder dan de afgesproken dekking, waarvoor maandelijks premie wordt betaald, uit te keren. Kennelijk werd het nodig gevonden een verzekerde die 'stom' gedaan heeft, eveneens te straffen. De Bedrijfsvereniging kan kiezen uit een heel scala van sankties. Zo kan het uitkeringspercentage 5 tot 30 procent verlaagd worden gedurende 1 tot 42 weken. Geen normale verzekeraar zou zoiets bedacht kunnen hebben! Alleen bij domme pech biedt de WW de afgesproken dekking.

Nieuwe wet

Tot voor een halfjaar was er nog slechts sprake van een advies van de federatie van Bedrijfsverenigingen. Daarin stond aangegeven wanneer werknemers verweten werd stom of heel stom gehandeld te hebben. Verder hebben rechters hun best gedaan toch nog wat rechtszekerheid in deze materie te brengen.

Op 1 augustus 1994 is het *Besluit Sanktietoepassing Werkloosheidswet* van kracht geworden. Deze regeling is op aandrigen van Wallage - toen nog staatssecretaris - door de Sociale Verzekeringsraad in het voorjaar gemaakt. In hoeverre de wettelijke

regeling een breuk betekent met het oude rechtersrecht, is nu nog niet definitief vast te stellen. Maar dat werknemers beter kunnen oppassen, kan aan de hand van een voorbeeld wellicht het best duidelijk gemaakt worden.

De orderbegeleider

Een werknemer neemt zijn werk als orderbegeleider van drukwerk uiterst serieus. Zijn werk brengt met zich mee dat hij moet balanceren tussen een mogelijk conflict met de opdrachtgever en met de productieafdeling. Wordt het produkt te laat of niet naar wens afgeleverd, dan is de opdrachtgever ontevreden. Indien door de orderbegeleider aan de productieafdeling te veel eisen worden gesteld, ontstaan van die kant problemen. In dit geval krijgt de orderbegeleider met de productieafdeling ruzie. Op een bepaald moment roept hij zelfs tegen de chef van de drukkerij dat hij voor zijn order wel naar een andere drukker gaat. De directeur van het bedrijf roept de orderbegeleider op het matje. En hoewel aanvankelijk de ruzie wordt bijgelegd, blijven de conflicten na dit incident zich opstapelen. Na vier maanden staat de orderbegeleider zo stijf van de stress dat hij zich ziek meldt. Het hele conflict speelt zich overigens af tegen de achtergrond van een reorganisatie. Wanneer de orderbegeleider zich vier maanden na zijn ziekmelding weer arbeidsgeschikt meldt, wordt door zijn werkgever diezelfde dag nog een ontslagvergunning aangevraagd.

In de procedure die volgt, komen uitgebreid alle conflicten aan bod die zich gedurende die vier maanden hebben afgespeeld. De werkgever zorgt er zelfs voor dat vier werknemers een verklaring afgeven, waarin uitgebreid verhaald wordt over de wijze waarop de orderbegeleider hen onheus zou hebben bejegend.

Sanktie

De werknemer gaat hier tegen in. Hij verzuimt evenwel erop te wijzen dat op de werkgever onder dergelijke omstandigheden de plicht rust een oplossing te zoeken. De orderbegeleider had op die manier in deze procedure het rechtsprobleem kunnen herdefiniëren. De vraag is dan niet of er een arbeidsconflict bestond, maar of van de werkgever geëist kan worden hem elders binnen de organisatie een nieuwe kans te bieden. Zeker in het geval dat het bedrijf diverse vestigingen heeft en de orderbegeleider reeds vele jaren zijn werk naar ieders tevredenheid verrichtte, is dat een zeer zware juridische verplichting. Vanwege de



diverse vestigingen had de werkgever ook aan deze inspanningsverplichting gehouden kunnen worden. Nu dat laatste niet is aangevoerd, kon de ontslagverlenende instantie het erop houden dat de arbeidsverhoudingen grondig verstoord waren, en kon de ontslagvergunning worden verleend. Daarbij expliciet in het midden houdende wie in deze een verwijt te maken viel. De werkgever maakt van deze vergunning gebruik. De orderbegeleider gaat naar het kantoor dat de administratie van de Bedrijfsvereniging doet, het GAK. Hier treft hij een voortvarende medewerker die kennelijk zojuist geïnstrueerd is omtrent het

nieuwe Sanktie Besluit. Deze ziet de in het kader van de ontslagprocedure gewisselde stukken en konkludeert dat de werknemer een verwijt voor zijn werkloosheid gemaakt kan worden. Hij adviseert aan de Bedrijfsvereniging de orderbegeleider een straf op te leggen. Als sanktie wordt gedurende 21 weken niet 70 maar 40 procent van het laatst verdiende salaris uitgekeerd. Na die 21 weken ontvangt de orderbegeleider, gedurende de rest van de uitkeringsperiode, weer 70 procent van zijn laatst verdiende salaris. De hoogte van de sanktie wordt, aldus de toelichting op het sanktiebesluit, bepaald

door "de mate waarin een bepaalde handeling of nalatigheid heeft bijgedragen aan het ontstaan of niet beëindigen van werkloosheid." Het verwijt dat de orderbegeleider gemaakt kan worden, is kennelijk zo ernstig dat het deze korting kan rechtvaardigen. De orderbegeleider laat het hier niet bij zitten en vecht, met hulp van een rechtshulpverlener, deze beslissing van de Bedrijfsvereniging aan. De uitkomst van deze procedure is nog onbekend.

Oppassen

In het Sanktie Besluit staan polisvoorwaarden die geen enkel ander verzekeringsbedrijf zou durven opnemen. Uit de toelichting op dit besluit: "Eveneens kan de werknemer een verwijt worden gemaakt indien hij overbodige werkloosheidsrisico's op zich heeft genomen. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen in de situatie waarin de werknemer een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd inruilt voor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Alhoewel het werkloos worden uit deze laatste dienstbetrekking op zich niet verwijtbaar hoeft te zijn, kan onder omstandigheden een sanktie worden opgelegd wegens het prijsgeven van de eerste dienstbetrekking." Ook de werknemer die wegens een reorganisatie op straat komt te staan, moet oppassen. Uit de toelichting op het Besluit: "Een bij collectief ontslag groepsgewijze beoordeling van de vraag of de werkloosheid voorkomen had kunnen worden, verdraagt zich niet met de uitkeringsverlening op individuele grondslag." Bij collectief ontslag volstaat een zogenaamd formeel verweer tegen het ontslag dus niet.

Werknemers voor wie een ontslagvergunning wordt gevraagd, doen er goed aan bij de opstelling van hun verweer tegen een ontslagaanvraag op de geldende polisvoorwaarden van de werkloosheidsverzekering te anticiperen. Wanneer dat wordt nagelaten, kunnen werknemers - net als de orderbegeleider - nog voor onaangename verrassingen komen te staan. Werknemers doen er verstandig aan in een ontslagprocedure niet af te gaan op 'gezond verstand'.

Pim Fischer