

Vergaderjaar 1992–1993

21 608

Nadere wijziging van de Werkloosheidswet (Wijziging enkele bepalingen inzake het recht op uitkering)

Nr. 17

DERDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 16 juli 1993

In het voorstel van wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

I

Artikel I, Onderdeel Ab wordt gewijzigd als volgt:

Het voorgestelde Artikel 16 wordt gewijzigd als volgt:

1°. In het voorgestelde derde lid wordt de zinsnede met «loon gelijkgesteld: de inkomsten die de werknemer ontvangt» vervangen door: met het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon gelijkgesteld: de inkomsten waarop de werknemer recht heeft.

2°. In het voorgestelde derde lid wordt in de tweede zin de komma na de zinsnede «waarop de dienstbetrekking is geëindigd» vervangen door een punt en vervalt de daarop volgende zinsnede.

3°. Onder vernummering van het vierde tot en met het negende lid in vijfde tot en met tiende lid wordt een nieuw vierde lid ingevoegd, luidende:

4. Het derde lid vindt geen toepassing indien de werkgever na de eindiging van de dienstbetrekking is komen te verkeren in een toestand als bedoeld in artikel 61, eerste lid, en voorzover de werknemer als gevolg van die toestand de in het derde lid bedoelde inkomsten niet ontvangt.

II

Na artikel II wordt, onder vernummering van artikel III in artikel IV een nieuw artikel III ingevoegd, luidende:

ARTIKEL III

1. Indien een recht op uitkering voor de inwerkingtreding van deze wet is ontstaan, blijven de Werkloosheidswet en de daarop berustende bepalingen zoals die luiden op de dag, voorafgaande aan die waarop

deze wet in werking treedt, van toepassing op feiten en omstandigheden, ontstaan voor de inwerkingtreding van deze wet.

2. Indien ter zake van werkloosheid ontstaan voor de inwerkingtreding van deze wet geen recht op uitkering is ontstaan, blijven de Werkloosheidswet en de daarop berustende bepalingen zoals die luiden op de dag, voorafgaande aan die waarop deze wet in werking treedt, op het ontstaan van het recht op uitkering ter zake van die werkloosheid van toepassing.

3. Bij ministeriële regeling kunnen met betrekking tot dit artikel nadere en zonodig afwijkende regels worden gesteld.

TOELICHTING

1. Inleiding

Op 5 april 1993 heeft de Sociale Verzekeringsraad (SVr) twee spontane adviezen uitgebracht. In paragraaf 2 wordt nader ingegaan op het advies met betrekking tot de toepassing van de Werkloosheidswet bij beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door opzegging (advies A 93/5).

In paragraaf 3 wordt het advies met betrekking tot het opnemen van overgangsrecht besproken (advies A 93/6). Dit advies heeft mede geleid tot deze derde nota van wijziging.

2. SVr-advies met betrekking tot de toepassing van de werkloosheidswet bij beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door opzegging

In dit advies wordt de aanbeveling gedaan het voorgestelde artikel 16, derde lid, WW, uit dit voorstel van wet te schrappen in afwachting van nadere studie, waarbij tevens betrokken zal worden een volgens de Raad noodzakelijk geworden aanpassing van Hoofdstuk IV WW. Daarom zal eerst worden ingegaan op de achtergrond van het voorgestelde artikel 16, derde lid, WW.

In artikel 19 lid 1, onderdeel e, van de huidige WW is bepaald dat de werknemer die recht heeft op onverminderde doorbetaling van zijn loon, geen recht heeft op WW-uitkering. In het vierde lid van artikel 19 wordt voor de toepassing van het eerste lid, onder e, met loon gelijkgesteld, het deel van de inkomsten dat de werknemer ontvangt in verband met de eindiging van de dienstbetrekking, dat overeenkomt met het bedrag aan loon dat de werknemer zou hebben ontvangen over de voor hem geldende termijn van opzegging, indien deze in acht zou zijn genomen. De reden om artikel 19, vierde lid, op te nemen was te voorkomen dat de werknemer die wegens het niet of op onjuiste wijze in acht nemen van de opzegtermijn een schadevergoeding eist in plaats van doorbetaling van zijn loon, of met de werkgever bij beëindiging van de dienstbetrekking overeenkomt af te zien van loon over de opzegtermijn in ruil voor een vergoeding, in een gunstiger positie komt dan degene die een loonvordering instelt of loon over de opzegtermijn betaald krijgt. Zonder het bepaalde in het vierde lid van artikel 19 WW zou de werknemer immers zowel recht hebben op WW-uitkering als aanspraak op een schadevergoeding die betrekking heeft op niet genoten loon. Voor degenen die een loonvordering instellen of het loon over de opzegtermijn betaald krijgen ontstaat het recht op WW-uitkering pas later, namelijk op het moment dat het recht op doorbetaling van loon eindigt.

In de memorie van toelichting bij het oorspronkelijke wetsvoorstel WW (kamerstukken II, 1985-1986, 19 261, nr. 3, blz. 137 en 148) worden

twee voorbeelden van situaties genoemd waarin artikel 19, vierde lid van toepassing is. Het betreft de toekenning van een schadevergoeding ex artikel 1639o jo. 1639r Burgerlijk Wetboek (BW), wegens het niet of onjuist in acht nemen van de opzegtermijn door de werkgever en de beëindiging van de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden onder toekenning van een schadevergoeding. Destijds is niet expliciet stilgestaan bij ontbinding door de kantonrechter ex artikel 1639w BW. Om de hierboven genoemde reden is er aanleiding artikel 19, vierde lid, ook van toepassing te achten op een in een ontbindingsprocedure toegekende vergoeding. Reeds bij de «Evaluatie Stelselherziening sociale zekerheid» heeft mijn ambtsvoorganger het standpunt ingenomen dat artikel 19 lid 4 WW ook toepassing dient te vinden bij toekenning van een vergoeding bij ontbinding door de rechter (kamerstukken II, 1987-1988, 20 416, nr. 7, blz. 2 e.v.).

De Centrale Raad van Beroep is in twee uitspraken evenwel tot het oordeel gekomen dat artikel 19 lid 4 niet van toepassing kan zijn op de situaties van ontbinding door de rechter en beëindiging van de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden. In beide situaties is (formeel) geen sprake van opzegging, hetgeen, aldus de CRvB, voor de toepassing van artikel 19 lid 4 vereist is. De CRvB merkte voorts op dat de bedoeling van de wetgever duidelijk in de wettekst tot uiting had moeten komen.

Deze uitspraken zijn aanleiding geweest om de redactie van het betreffende artikellid (het thans in dit wetsvoorstel opgenomen nieuwe derde lid van artikel 16) aan te passen. Met die aanpassing wordt duidelijk dat het nieuwe artikel 16, derde lid, WW, mede betrekking heeft op vergoedingen van de werkgever toegekend aan de werknemer in de hiervoor bedoelde situaties.

Aldus worden werknemers die in verschillende ontslagrechtelijke posities verkeren voor de toepassing van de Werkloosheidswet gelijk behandeld. De gelijkstellingsbepaling in artikel 19 is overigens om wetstechnische redenen naar artikel 16 overgebracht.

De SVr heeft aanleiding gezien op dit onderdeel van het wetsvoorstel een spontaan advies uit te brengen. De Raad stelt dat het arbeidsrecht enerzijds de mogelijkheid biedt de ontbinding door de rechter te gebruiken om opzegtermijnen te ontlopen, en het sociaal verzekeringsrecht anderzijds daarop inbreekt door desondanks uit te gaan van een fictieve opzegtermijn. Volgens de Raad worden schadevergoedingen om zeer uiteenlopende redenen toegekend, terwijl zij in het wetsvoorstel eenzijdig en primair worden toegerekend aan een (fictieve) opzegtermijn.

Indien de dienstbetrekking door de rechter of door partijen ingaande een toekomstig tijdstip wordt beëindigd, acht de Raad de stelling verdedigbaar dat een redelijke «opzegtermijn» in acht is genomen. Wanneer de bedrijfsverenigingen in zo'n situatie op basis van de toegekende vergoeding een fictieve opzegtermijn vaststellen kan naar het oordeel van de Raad de vraag worden gesteld of aldus geen dubbele opzegtermijn in acht wordt genomen. De Raad geeft er de voorkeur aan de fictieve opzegtermijn te laten aanvragen op de dag waarop de rechter – bij tussenbeschikking – zijn uitspraak geeft, danwel – indien dat eerder is – op de dag waarop de dienstbetrekking (door partijen) werd beëindigd. Naar het oordeel van de Raad zijn het arbeidsrecht en sociaal verzekeringsrecht in de voorgestelde regeling niet goed op elkaar afgestemd.

De SVr wijst vervolgens op de samenhang tussen Hoofdstuk II (waarin artikel 16, derde lid, is opgenomen) en Hoofdstuk IV Werkloosheidswet. Hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet voorziet in de overname van bepaalde uit de dienstbetrekking voortvloeiende verplichtingen van de werkgever door de bedrijfsvereniging, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, indien aan de werkgever sursance van betaling

is verleend, of indien de werkgever anderszins verkeert in een blijvende toestand van betalingsonmacht. Het recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk omvat het loon over ten hoogste de dertien weken voorafgaand aan de dag van opzegging, en het loon over de opzegtermijn.

Onlangs heeft de Centrale Raad van Beroep in zijn uitspraak WW 1990/5 van 20 oktober 1992 bepaald, dat hoofdstuk IV WW niet van toepassing is op de situaties waarin de dienstbetrekking anders dan door opzegging is geëindigd, zoals bij ontbinding door de rechter en ontslag met wederzijds goedvinden. Naar het oordeel van de CRvB is de bedrijfsvereniging in deze situaties niet gehouden uitkering op grond van hoofdstuk IV te verlenen. De CRvB acht een spoedige aanpassing van Hoofdstuk IV WW wenselijk. Deze uitspraak WW 1990/5 is eerst na het indienen van de tweede nota van wijzigingen bekend geworden.

Zoals in het voorgaande is uitgelegd had de CRvB reeds eerder in twee uitspraken bepaald dat het in hoofdstuk II opgenomen artikel 19 lid 4 WW, waarin schadevergoedingen worden gelijkgesteld met loon over de niet in acht genomen opzegtermijn, niet van toepassing is op de situaties van ontbinding door de rechter en ontslag met wederzijds goedvinden. Deze uitspraken waren aanleiding de gelijkstellingsbepaling aldus aan te passen dat zij ook van toepassing is op situaties waarin de dienstbetrekking anders dan door opzegging is geëindigd. Deze regeling is neergelegd in het voorgestelde artikel 16 lid 3 WW.

De SVr is van oordeel dat door de uitspraak WW 1990/5 van de CRvB, hoofdstuk IV WW thans ook aanpassing behoeft. Deze aanpassing houdt verband met de samenhang tussen de hoofdstukken II en IV van de Werkloosheidswet: in beide hoofdstukken komt de beëindiging van de dienstbetrekking aan de orde, en de voornoemde uitspraken van de CRvB hebben betrekking op beide hoofdstukken.

Daarnaast is er, in geval van betalingsonmacht van de werkgever, het probleem dat als gevolg van de uitspraak WW 1990/5 de werknemer wiens dienstbetrekking is geëindigd door ontbinding of wederzijds goedvinden geen recht meer heeft op uitkering op grond van hoofdstuk IV WW. Zijn collega-werknemer wiens dienstbetrekking is geëindigd door opzegging komt wel in aanmerking voor uitbetaling van achterstallig loon door de bedrijfsvereniging. De CRvB heeft de bedrijfsverenigingen evenwel aangespoord terzake een van zijn uitleg afwijkend beleid te voeren. Een buitenwettelijk beleid acht de CRvB vooralsnog de minst slechte noodoplossing.

De SVr concludeert dat de voorgestelde regeling in artikel 16 lid 3 geen integrale oplossing voor alle problemen biedt. Gezien de complexiteit van de materie en het korte tijdsbestek heeft de Raad thans nog geen afgewogen en volledig advies uitgebracht. Naar zijn oordeel vereist de op te nemen regeling een diepgaande studie en de Raad adviseert, in afwachting van nadere heroverweging, de regeling van artikel 16, derde lid, WW, uit dit wetsvoorstel te schrappen.

Ten aanzien van de overwegingen in het advies met betrekking tot de relatie tussen het arbeidsrecht en het sociaal verzekeringsrecht kan het volgende worden opgemerkt. Bij de beoordeling van het voorgestelde artikel 16 lid 3 WW gaat het om de grondslag van de Werkloosheidswet, die een loondervingsverzekering bevat.

Bepaald inkomen kan binnen het sociaal verzekeringsrecht zeer wel als loon worden aangemerkt, alsmede kunnen inkomensbestanddelen van het loonbegrip worden uitgesloten.

Daarnaast wordt ook in het SVr-advies onderkend dat het arbeidsrecht de mogelijkheid biedt om opzegtermijnen te ontlopen.

Na inwerkingtreding van de wijzigingswet zullen betrokkenen (werknemer, werkgever en rechter) meer dan thans rekening moeten houden met de nieuwe gelijkstellingsbepaling. De rechter heeft echter

een zekere vrijheid bij het bepalen van de ontbindingsdatum en de hoogte van de schadevergoeding. Een werkgever kan ook kiezen voor opzegging in plaats van de weg van wederzijds goedvinden te bewandelen. In dit wetsvoorstel is een zekere globalisering overigens onvermijdelijk omdat in de Werkloosheidswet niet voorzien kan worden in alle denkbare ontslagrechtelijke casusposities. De afweging is die tussen enerzijds de positie waarin zonder opzegtermijn maar met (soms aanzienlijke) schadevergoeding ook nog WW-uitkering wordt verleend (ongewijzigde WW), en anderzijds een globale gelijkstellingsbepaling (wetsvoorstel). Deze afweging heeft geleid tot de keuze voor (handhaving van) de gelijkstellingsbepaling.

De Raad heeft, naar aanleiding van de recente uitspraak WW 1990/5 van de CRvB, terecht gewezen op de samenhang tussen hoofdstuk II en hoofdstuk IV WW. Door de aangehaalde uitspraak behoeft hoofdstuk IV nadere aanpassing. Mede gelet op de reeds ontstane vertraging bij de behandeling van dit voorstel van wet geef ik er de voorkeur aan dit bij een latere gelegenheid te doen geschieden. Voorts zal ik een adviesaanvraag tot de SVr richten omtrent de wijze waarop, naar aanleiding van de uitspraak van de CRvB, hoofdstuk IV WW dient te worden toegepast. Ik acht het niettemin wenselijk artikel 16 lid 3 in dit wetsvoorstel te handhaven. Zoals hierboven betoogd, zullen door deze bepaling werknemers die in verschillende ontslagrechtelijke posities verkeren voor de toepassing van de Werkloosheidswet gelijk worden behandeld. Het schrappen van deze bepaling zou betekenen dat de huidige ongelijkheid, gezien de noodzaak tot diepgaande studie, waarschijnlijk nog geruime tijd zou blijven bestaan. Bovendien wordt de problematiek met betrekking tot de uitbetaling van achterstallig loon in geval van betalingsonmacht van de werkgever niet opgelost door de intrekking van het voorgestelde artikel 16 lid 3.

Er is evenwel een situatie denkbaar waarin strikte toepassing van artikel 16, derde lid een ongewenst effect kan hebben. Het is mogelijk dat een werkgever failliet gaat of anderszins in een toestand verkeert waarin hij heeft opgehouden te betalen, nadat de dienstbetrekking door de rechter of door partijen is beëindigd onder toekenning van een schadevergoeding aan de werknemer.

Ingevolge artikel 16 lid 3 dient de bedrijfsvereniging de schadevergoeding – die niet onder de overnemingsregeling van hoofdstuk IV valt – gelijk te stellen aan het loon gedurende een fictieve opzegtermijn, hetgeen leidt tot uitstel van de werkloosheidsuitkering op grond van hoofdstuk II WW. Het gevolg is derhalve dat de werknemer in deze periode in het geheel geen recht zou hebben op uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet, terwijl bovendien de schadevergoeding door de werkgever niet wordt betaald. Dit gevolg acht ik niet wenselijk.

In deze nota wordt daarom voorgesteld in artikel 16 een nieuw vierde lid op te nemen dat ertoe strekt dit effect weg te nemen. In geval van betalingsonmacht van de werkgever zal het derde lid geen toepassing vinden voorzover de werknemer als gevolg daarvan geen schadevergoeding van zijn werkgever ontvangt.

Daarnaast wordt in deze nota een tweetal redactionele aanpassingen van artikel 16, derde lid, voorgesteld waarmee de bedoeling van dit artikellid beter is verwoord.

3. SVr-advies met betrekking tot het opnemen van overgangsrecht

In het voorstel van wet, zoals dat tot het indienen van deze nota luidde, was geen specifiek overgangsrecht opgenomen. De SVr adviseert aan

deze wet uitgestelde werking toe te kennen. Dit houdt in dat de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor de inwerkingtreding van deze wet, voor een nader omschreven periode van toepassing blijft op rechtsverhoudingen die zijn ontstaan voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet.

Aldus blijven de eenmaal verkregen rechten van de zogenaamde «lopende uitkeringen» ongemoeid en worden de op het moment van inwerkingtreding bestaande vooruitzichten gehandhaafd. Naar het oordeel van de Raad dient het overgangsrecht aan de volgende uitgangspunten te voldoen:

1. Indien het arbeidsurenverlies voor de inwerkingtreding is ingetreden dienen de bepalingen omtrent het werkloosheidsbegrip, het recht op en de duur van de uitkering zoals die voor de inwerkingtreding gelden, van toepassing te blijven totdat het recht is ontstaan.

2. Indien het recht op uitkering voor de inwerkingtreding is ontstaan worden de gewijzigde bepalingen van toepassing op feiten en omstandigheden die zich na de inwerkingtreding voordoen.

3. Indien het recht voor de inwerkingtreding is geëindigd blijven de oude bepalingen van kracht totdat het recht (eventueel) herleeft.

Naar het oordeel van de SVr is het echter gewenst aan de voorgestelde wijziging van artikel 17, tweede lid, WW, onmiddellijke werking toe te kennen. Door deze wijziging zal in de toekomst de wekeneis worden beoordeeld over een periode van 52 weken waarbij, voor de vaststelling van die 52 weken, de weken waarin de werknemer als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken volledig buiten beschouwing worden gelaten. Dit houdt een versoepeling in ten opzichte van de huidige wettelijke regeling. Het gevolg van de geadviseerde onmiddellijke werking is dat de in het verleden, op grond van de Werkloosheidswet afgewezen aanvragers, vanaf de inwerkingtreding van deze wet alsnog in aanmerking kunnen komen voor recht op uitkering, mits de betrokkenen op dat moment nog werkloos zijn.

De SVr heeft zijn advies tot het opnemen van overgangsrecht mede gevormd op basis van drie mogelijke praktijksituaties waarin, naar de mening van de raad, het niet zonder meer duidelijk is welk regime toegepast dient te worden. Inmiddels zijn ook vanuit de uitvoeringspraktijk signalen ontvangen dat het opnemen van nader overgangsrecht wenselijk is. De Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV) heeft een aantal voorbeelden toegezonden van probleemsituaties als gevolg van het ontbreken van overgangsrecht in dit voorstel van wet. De FBV heeft daarbij aangegeven dat deze probleemsituaties zich niet voordoen indien het advies van de SVr wordt overgenomen.

Erkend moet worden dat in de door de SVr en FBV aangegeven situaties verschil van interpretatie kan bestaan over het toepasselijke uitkeringsregime. Het is niet wenselijk om het oplossen van deze knelpunten aan de uitvoerings- en rechtspraktijk over te laten. Ik acht het om die reden aangewezen het SVr-advies over te nemen en in dit wetsvoorstel nader overgangsrecht op te nemen, waarmee onduidelijkheden en ongewenste effecten kunnen worden weggenomen.

De materiële wijzigingen in dit wetsvoorstel hebben betrekking op zowel de toetredingsvoorwaarden als op de voorwaarden tot continuering van het recht op uitkering. Laatstgenoemde voorwaarden zijn de bepalingen waaraan de betrokkene gedurende de uitkeringsduur moet blijven voldoen.

Het thans in deze nota voorgestelde overgangsrecht voorziet erin dat de bestaande rechtsverhoudingen niet geconfronteerd worden met de gewijzigde toetredingsbepalingen. Het beginsel van de rechtszekerheid brengt mee dat degenen die voor inwerkingtreding van deze wet

uitkering ontvingen, omdat zij destijds voldeden aan de toen geldende toetredingsvoorwaarden, die uitkering behouden.

De nieuwe continueringsvoorwaarden zullen voor de lopende uitkeringen eerst gaan gelden indien sprake is van gewijzigde omstandigheden, ontstaan na de inwerkingtreding van deze wet.

Dit geldt in gelijke zin voor de bepalingen met betrekking tot uitsluiting, eindiging, herleving en opschorting van het recht op uitkering. Hiermee wordt enerzijds bereikt dat de periode waarin oud en nieuw recht naast elkaar kunnen bestaan in de meeste gevallen maximaal een half jaar is, en anderzijds recht wordt gedaan aan het principe dat gelijke gevallen zoveel mogelijk gelijk moeten worden behandeld.

De aanbeveling van de SVr met betrekking tot het overgangsrecht voor het voorgestelde artikel 17, tweede lid, WW, heb ik echter niet overgenomen. Deze aanbeveling leidt ertoe dat betrokkenen wier aanvraag tot in een ver verleden is afgewezen bij de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel een herzieningsverzoek kunnen indienen. De cesuur die dan noodzakelijkerwijs moet worden aangebracht zou bovendien een willekeurige zijn. Ik wijs in dit verband op de bewaartermijn van vijf jaar die de uitvoeringsorganen hanteren. De aanbeveling zal voorts in de praktijk tot ongelijkheid leiden tussen betrokkenen die wel en niet op de hoogte zijn van de overgangsbepaling, terwijl van de uitvoeringsorganen bezwaarlijk verlangd kan worden dat zij voor een zeer gering aantal gevallen in hun archieven spontaan en handmatig naspeuringen gaan verrichten.

Ik acht het tot slot van belang dat het thans voorziene overgangsrecht zo uniform mogelijk is; door het opnemen van een uitzonderingsbepaling wordt daaraan afbreuk gedaan.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel Ab

(Artikel 16, derde lid)

Uit de formulering van artikel 16, derde lid, zoals zij tot dusver luidde, zou kunnen worden afgeleid dat het feitelijk ontvangen van inkomsten de maatstaf is voor gelijkstelling met een fictieve opzegtermijn. Deze interpretatie strookt niet met de bedoeling van het artikellid, en verdient ook uit een oogpunt van handhaving geen aanbeveling. Met de thans voorgestelde redactie wordt duidelijker aangegeven dat het recht op inkomsten in verband met de eindiging doorslaggevend is.

Voorts is de gelijkstelling met het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon wetstechnisch consistenter omdat deze formulering ook in artikel 16, eerste lid, is opgenomen.

De afwezigheid van het recht op onverminderde loondoorbetaling is immers een voorwaarde voor het ontstaan van werkloosheid.

Door de tweede aanpassing van artikel 16, derde lid, wordt de zinsnede «als ware de termijn van opzegging in acht genomen» geschrapt. Deze zinsnede zou aanleiding kunnen geven tot het misverstand dat de inkomsten worden toegerekend aan de periode volgend op de fictieve opzegtermijn, terwijl deze dienen te worden toegerekend aan de periode volgend op de eindiging van de dienstbetrekking.

Wanneer het bedrag aan toegekende schadevergoeding lager is dan het bedrag aan loon over de door de bedrijfsvereniging vast te stellen opzegtermijn dient dit bedrag te worden toegerekend aan de periode waarvoor de schadevergoeding toereikend is, en niet aan de gehele opzegtermijn. Met de voorgestelde aanpassing komt dit duidelijker tot uiting.

Het nieuwe vierde lid bepaalt dat de artikel 16 lid 3 geen toepassing vindt indien de werkgever na de eindiging van de dienstbetrekking is komen te verkeren in een toestand van betalingsonmacht en de werknemer dientengevolge (een deel van) de schadevergoeding niet ontvangt. In het algemeen deel van deze toelichting is het motief voor deze wijziging uiteengezet.

Artikel III, eerste lid

Het is mogelijk dat na inwerkingtreding van deze wet een aanvraag om uitkering wordt ingediend die (gedeeltelijk) betrekking heeft op een tijdvak van werkloosheid gelegen voor inwerkingtreding van deze wet.

Artikel III, tweede lid, brengt mee dat op tijdvakken van werkloosheid gelegen voor inwerkingtreding van deze wet de oude bepalingen nog van toepassing zijn.

Aan hetgeen rechtens is in en ten aanzien van tijdvakken van werkloosheid gelegen voor inwerkingtreding van wet, kan door de invoering van deze wet geen wijziging worden aangebracht. Zo worden reeds bestaande rechtsverhoudingen niet opnieuw getoetst aan de gewijzigde toetredingsvoorwaarden voor recht op uitkering. Is bijvoorbeeld een schadevergoeding als bedoeld in het gewijzigde artikel 16, derde lid, WW, bij aanvang van de uitkering buiten beschouwing gelaten, dan wordt deze omstandigheid bij inwerkingtreding van deze wet niet herbeoordeeld. De uitkeringsduur die rechtens is als gevolg van enkele kortduurende ziekteperiodes voor inwerkingtreding van deze wet, wordt door de inwerkingtreding van deze wet niet herzien.

Deze wet is van toepassing op na de inwerkingtreding van deze wet opgekomen feiten en omstandigheden. Zo zal, na een ziekteperiode die is aangevangen en geëindigd na inwerkingtreding van deze wet, de uitkeringsduur worden vastgesteld met inachtneming van het nieuwe tweede en derde lid van artikel 43 WW.

In de praktijk kan zich voorts de situatie voordoen dat een recht op uitkering voor de inwerkingtreding van deze wet wegens werkhervatting of een andere omstandigheid geheel of gedeeltelijk is geëindigd, en deze omstandigheid voortduurt na inwerkingtreding van deze wet. Artikel III, tweede lid brengt mee dat de Werkloosheidswet zoals deze luidde voor de inwerkingtreding van deze wet, en de daarop berustende bepalingen van toepassing blijven ten aanzien van feiten en omstandigheden gelegen in het tijdvak waarin dit recht is geëindigd, zolang geen nieuw recht op uitkering is ontstaan.

Indien dit recht op uitkering herleeft na inwerkingtreding van deze wet, wordt hetgeen rechtens is op en ten aanzien van de herleving nog beoordeeld aan de hand van de oude wettelijke bepalingen.

Artikel III, tweede lid

Het is volgens de jurisprudentie inzake de Werkloosheidswet mogelijk dat er sprake is van werkloosheid zonder dat recht op uitkering ontstaat omdat er (nog) een uitsluitingsgrond van toepassing is.

Indien het recht op uitkering eerst na inwerkingtreding van deze wet ontstaat zou er sprake zijn van twee eerste werkloosheidsdagen. Artikel III, derde lid, neemt deze complicatie weg door te bepalen dat op het ontstaan van het recht op uitkering in deze situatie de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor de inwerkingtreding van deze wet nog van toepassing is.

Dit artikel ziet voorts op de voor inwerkingtreding van deze wet afgewezen aanvragen om werkloosheidsuitkering, alsmede de aanvragen die betrekking hebben op werkloosheid ontstaan voor inwerkingtreding van deze wet en die volgens de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor de inwerkingtreding van deze wet, afgewezen (hadden) moeten worden. Deze aanvragen worden niet herbeoordeeld aan de hand van de gewijzigde bepalingen.

Artikel III, derde lid

Het is niet uitgesloten dat zich in de uitvoeringspraktijk complicaties voordoen die bij de voorbereiding van deze wet niet zijn voorzien. Artikel VI biedt onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid nadere en zonodig afwijkende regels te stellen met betrekking tot de in deze wet opgenomen bepaling inzake de overgang van rechten.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Wallage