

Beleidsregels uitvoering Wet Sociale Werkvoorziening van de gemeente Losser

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Losser, gelet op artikel 4:81 Algemene wet bestuursrecht en de artikelen 6 en 12 Wet sociale werkvoorziening; besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:

Beleidsregels uitvoering Wet Sociale Werkvoorziening van de gemeente Losser

Hoofdstuk 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. Wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- b. College: het college van burgemeester en wethouders;
- c. Werknemer: degene die krachtens een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst werkzaamheden in het kader van de wet verricht;
- d. Geïndiceerde: degene op de wachtlijst die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 van de wet tot de doelgroep behoort;
- e. Dienstbetrekking: een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. Passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden: aanbod, als bedoeld in artikel 12, derde lid, onder a, van de wet, tot het verrichten van arbeid die een Wsw-geïndiceerde gelet op zijn of haar lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen (en mogelijkheden) onder aangepaste omstandigheden in redelijkheid in staat moet worden geacht regelmatig te verrichten

Hoofdstuk 2 BEEINDIGEN DIENSTBETREKKING

Artikel 2 Passende arbeid onder normale omstandigheden

Artikel 6, tweede lid, onder b, van de wet regelt dat de dienstbetrekking wordt opgezegd indien na het vervallen van de (her)indicatiebeschikking een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden is geweigerd. Onder aanbod tot passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is bekend, tenzij aanvaarding om reden van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Hoofdstuk 3 (HER)INDICATIEBESCHIKKING

Artikel 3 Intrekken indicatiebeschikking en herindicatiebeschikking

1. Het college maakt in de volgende gevallen gebruik van de bevoegdheid tot het intrekken van een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking zoals neergelegd in artikel 12, derde lid, van de Wet sociale werkvoorziening:

- a. de geïndiceerde heeft een tweede aanbod voor passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden geweigerd;
- b. de dienstbetrekking van de werknemer is door het college of de werkgever opgezegd op grond van het niet meewerken van de werknemer aan een herindicatie of aan het behoud dan wel bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid, zodra de opzegging rechtens onaantastbaar is;
- c. de dienstbetrekking van de werknemer is door het college of de werkgever opgezegd om een dringende reden in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt, zodra de opzegging rechtens onaantastbaar is;
- d. de dienstbetrekking is op verzoek van de werknemer is geëindigd;
- e. de geïndiceerde is niet beschikbaar om een dienstbetrekking voor het verrichten van passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden te aanvaarden:

1. indien de periode van niet beschikbaar zijn tenminste 6 maanden duurt of heeft geduurd;
2. in afwijking van de onder 1 genoemde periode, indien het college verwacht, dat de situatie van de geïndiceerde na afloop van de periode van niet beschikbaar zijn dusdanig is veranderd, dat een nieuwe indicering nodig wordt geoordeeld;

na een aanmaning binnen de daarbij gestelde termijn niet wordt gereageerd op een informatievraag omtrent de beschikbaarheid voor een dienstbetrekking.

2. Het college ziet af van het intrekken van de indicatiebeschikking indien, naar het oordeel van het college, de belangen van de geïndiceerde anders onevenredig zouden worden geschaad.

Hoofdstuk 4 WACHTLIJST

Artikel 4 Geïndiceerden op de wachtlijst

Geïndiceerden op de wachtlijst krijgen, zodra de daarvoor verantwoordelijke instantie daartoe de middelen beschikbaar stelt, een voortraject aangeboden dat er op is gericht de arbeidsbekwaamheid te bevorderen doch minimaal op peil te houden.

Artikel 5 Informatie

Geïndiceerden op de wachtlijst ontvangen vier maal per jaar, binnen een maand na afloop van het betreffende kwartaal, een informatieve brief over de plaatsing op de wachtlijst.

Artikel 6 Beschikbaarheidsonderzoek

- a. Geïndiceerden op de wachtlijst ontvangen vier maal per jaar, binnen een maand na afloop van het betreffende kwartaal, een informatievraag omtrent de beschikbaarheid voor een dienstbetrekking;
- b. De informatievraag dient door de geïndiceerde of diens wettelijke vertegenwoordiger binnen 14 dagen na dagtekening volledig ingevuld te worden geretourneerd;
- c. Indien de volledig ingevulde informatievraag niet of niet volledig binnen 14 dagen wordt terugontvangen, wordt de geïndiceerde door middel van een aangetekende brief gemaand.

Artikel 7 Wachtlijst urenuitbreiding

Geïndiceerden die een parttime dienstbetrekking voor minder dan 36 uur hebben en krachtens de (her)indicatiebeschikking WSW meer uren kunnen werken, worden op hun verzoek op een "wachtlijst urenuitbreiding" geplaatst. Plaatsing vindt plaats conform de verordening Wachtlijstbeheer gemeente Losser.

Hoofdstuk 5 GARANTIEREGELING

Artikel 8 Garantierегeling

1. Een werknemer die vanuit een dienstverband voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 eerste lid van de wet (begeleid werken) aangaat en vervolgens werkloos wordt en nog steeds geïndiceerd is, wordt, in aanvulling op artikel 9 Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken op zijn verzoek terstond door het college bij die voormalige werkgever geplaatst ongeacht of er ruimte in de taakstelling is.
2. Bij de plaatsing is artikel 25 van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 6 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9 Inwerkingtreding

Deze beleidsregels en uitvoeringsvoorschriften treden in werking met ingang van 1 januari 2009 en werken terug tot 1 juli 2008.

Aldus op 18 november 2008 vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Losser.

Nota-toelichting beleidsregels en uitvoeringsvoorschriften Wet sociale werkvoorziening

1. Algemeen

De doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) bestaat uit mensen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten.

Aanmelding voor de Wsw is vrijwillig, maar - na een positieve Wsw-indicatie - niet vrijblijvend. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) draagt ten behoeve van de uitvoering van de Wsw zorg voor de indicatie en herindicatie van ingezetenen van de gemeente.

De wet kent de volgende twee hoofddoelstellingen:

- Het realiseren van arbeid onder aangepaste omstandigheden voor diegenen die daarop zijn aangewezen en daarvoor zijn geïndiceerd
- De aangeboden arbeid is gericht op het behouden, dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer, mede met het oog op het kunnen verrichten van arbeid onder normale omstandigheden

Het is op grond van de Wsw de zorgplicht van de gemeenten om aan de Wsw-geïndiceerde een arbeidsplaats en begeleiding aan te bieden.

Daarnaast bestaat er voor de gemeenten naast de doelgroepbewaking en het wachtlijstbeheer de zorg voor een adequate uitvoering van de Wet werk en bijstand (Wwb).

Vanwege het vrijwillige karakter van de Wsw kan niemand uit hoofde van zijn uitkering verplicht worden om een aanvraag voor een Wsw-indicatie te doen of een Wsw-arbeitsplaats te aanvaarden. Dat betekent dat dus ook geen sanctie op de uitkering kan worden opgelegd als iemand geen aanvraag voor een Wsw-indicatie wil doen. Evenmin kan op grond van het feit dat een Wsw-geïndiceerde op de wachtlijst een passend aanbod voor Wsw-arbeid weigert, een sanctie op de uitkering worden opgelegd. Wel kan de gemeente de Wsw-indicatie om die reden intrekken. Gaat het om een Wsw-werknemer die een ander passend aanbod voor Wsw-arbeid weigert, bijvoorbeeld in het geval een passende begeleid-werkenplek wordt aangeboden aan iemand die gedetacheerd is of werkzaam is in het sw-bedrijf, dan kan de gemeente de Wsw-indicatie intrekken alsook de dienstbetrekking opzeggen.

Heeft een Wsw-geïndiceerde eenmaal een dienstbetrekking in de zin van hoofdstuk 2 of 3 van de Wsw, dan is dat niet vrijblijvend. Bij het verwijtbaar verlies van een dergelijke dienstbetrekking is het normale maatregelenregime van de Wwb (en van de WW en de Wet WIA) van toepassing.

Daarnaast geldt dat iemand pas voor een Wsw-indicatie in aanmerking komt als hij duurzaam niet in staat is om reguliere arbeid te verrichten, ook niet met inzet van reïntegratievoorzieningen. Dat betekent dat personen die in het bezit zijn van een Wsw-indicatie vrijgesteld worden van reïntegratie- en/of sollicitatieverplichtingen die voortvloeien uit een eventuele uitkering.

Wel is de inzet van gemeentelijke en UWV-reïntegratiemiddelen voor personen op de Wsw-wachtlijst, ter toeleiding naar een Wsw-dienstbetrekking toegestaan.

Vrijwillig werken met behoud van uitkering in het sw-bedrijf of elders in afwachting van een Wsw-plaats behoort ook tot de mogelijkheden (met uitzondering van WW-ers).

Zodra een Wsw-geïndiceerde zijn Wsw-indicatie verliest, omdat hij in staat kan worden geacht om reguliere arbeid te verrichten, is het aan gemeenten om zorg te dragen voor toeleiding naar een passend alternatief op de reguliere arbeidsmarkt. Hiervoor mogen gemeenten - voor zover het Wwb-ers, loaz-ers, loaz-ers, Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden betreft - en UWV - voor zover het WW-ers, WAZ-ers, Wajong-ers, WAO-ers en WIA-ers betreft - wel reïntegratiemiddelen inzetten.

Uit het vorenstaande blijkt voor de gemeenten een verantwoordelijkheid om te zorgen dat de arbeid inderdaad wordt verricht door die personen die daarvoor zijn geïndiceerd alsmede dat zoveel mogelijk Wsw-geïndiceerden een dergelijke arbeidsplaats kunnen vervullen.

2. Toelichting per beleidsregel

Regel 2. Passende arbeid onder normale omstandigheden

Op grond van artikel 6 van de wet zegt het college uit eigen beweging, dan wel onverwijld op een daartoe strekkend verzoek van het college van de gemeente dat een vergoeding als bedoeld in artikel 10, tweede lid, betaalt, de dienstbetrekking op in de in dat artikel opgesomde gevallen.

In artikel 6, tweede lid, onder c, van de wet wordt de dienstbetrekking opgezegd indien de werknemer blijkens een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking niet langer tot de doelgroep behoort, en wel zodra voor hem een alternatieve opvangmogelijkheid feitelijk beschikbaar is of door zijn toedoen niet beschikbaar komt, dan wel zodra hij een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd.

Het begrip passende arbeid wordt hier als volgt gedefinieerd:

alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om reden van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

De uitleg die hier aan het begrip passende arbeid wordt gegeven is anders als binnen de Wet werk en bijstand. Het gaat om het vinden van passende arbeid voor iemand die blijkens een onaantastbare herindicatiebeschikking niet langer tot de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening behoort. In een dergelijke situatie ligt het voor de hand dat de gemeente de Werkmarkt Noord Oost Twente (met inbegrip van het CWI, maar in het kader van reïntegratieactiviteiten ook de uitkerende instantie), inschakelt om een passend werkaanbod te vinden. Weigert betrokkene een dergelijk concreet aanbod dan is dit een reden voor ontslag.

Het is aan de gemeente dan wel GR WOT/Top-Craft BV om te beslissen of in die situatie tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan. Bij deze beslissing kan de gemeente dan wel GR WOT/Top-Craft BV, rekening houdend met het feit dat betrokkene vanuit een werksituatie naar een andere functie moet uitzien, gebruik maken van de criteria die bij het begrip passende arbeid in de sociale zekerheidswetgeving gelden.

De criteria zijn vastgelegd in de Richtlijn passende arbeid 2008 (Stcrt. 30 juni 2008, nr. 123). Deze richtlijn is als bijlage 1 bijgevoegd.

Genoemde richtlijn geeft aan wat in redelijkheid van betrokkene kan worden gevergd bij een concreet werkaanbod vanuit een uitkeringssituatie.

In genoemde richtlijn zijn drie meer objectieve criteria aangegeven, te weten:

- de aard van het werk, gerelateerd aan het vroegere beroep en niveau van het werk dat wordt bepaald door de opleiding en werkervaring;
- de beloning voor het werk;
- de reisduur.

De criteria dienen binnen het regime van de sociale werkvoorziening naar de individuele situatie van de betrokkene te worden vertaald, waarbij aandacht wordt geschonken aan het feit dat betrokkene gedurende een zekere tijd was aangewezen op arbeid in de sociale werkvoorziening. Aan de andere kant moet wel worden meegewogen dat betrokkene op een dergelijk moment niet meer tot de doelgroep van de sociale werkvoorziening behoort en een gesubsidieerde plaats bezet van iemand die wel op dergelijke arbeid is aangewezen.

Bij een passend aanbod zal de gemeente dan wel GR WOT/Top-Craft BV derhalve, rekening houdend ook met de tijd dat voor betrokkene reeds naar een dergelijk aanbod is gezocht, tot opzegging moeten overgaan.

Regel 3. Intrekken indicatiebeschikking en herindicatiebeschikking

Algemeen

Het college krijgt op grond van artikel 12 van de wet Wsw taken en bevoegdheden die verband houden met intrekking van de (her)indicatiebeschikking. Ook biedt dit artikel de gemeenten mogelijkheden tot het beheren van de wachtlijst; alleen ingezetenen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst mogen staan die ook daadwerkelijk beschikbaar zijn om een dienstbetrekking te aanvaarden. Het niet beschikbaar zijn kan bijvoorbeeld zijn gelegen in het feit dat de geïndiceerde voltijdsonderwijs volgt of dat betrokkene geen dienstbetrekking (meer) wil aanvaarden.

Het derde lid van artikel 12 Wsw regelt wanneer het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking kan intrekken. Het college maakt van deze bevoegdheid gebruik. Hieronder wordt ingegaan op welke wijze het college hieraan invulling geeft.

Het college kan de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking intrekken in de situatie dat betrokkene een aanbod voor passende arbeid in een dienstverband bij of namens de gemeente bij een SW-bedrijf, of in het geval dat een betrokkene die geïndiceerd is voor begeleid werken een aanbod voor begeleid werken weigert, maar ook indien een betrokkene ontslagen wordt uit een dienstbetrekking (dus met inbegrip van begeleid werken) omdat hij of zij zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat van de werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren.

In de situaties, waarin de (her)indicatie wordt opgezegd wegens opzegging van het dienstverband door het college of de werkgever, vindt eerst beëindiging van de dienstbetrekking plaats. Pas nadat de opzegging van de dienstbetrekking rechtens onaantastbaar is geworden, wordt de (her)indicatiebeschikking ingetrokken. Daarmee wordt voorkomen dat Wsw-geïndiceerden die worden ontslagen en waarvan de Wsw-indicatie wordt ingetrokken - indien ze het daarmee niet eens zijn - gelijktijdig tegen beide beslissingen in bezwaar en, eventueel, beroep dienen te gaan.

Daarnaast kan het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking intrekken in de situatie dat de dienstbetrekking eindigt op verzoek van betrokkene. Dat kan zowel opzegging door betrokkene betreffen als ontbinding op diens verzoek of beëindiging met wederzijds goedvinden op verzoek van betrokkene.

Ook is geregeld dat het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking kan intrekken van de ingezeten geïndiceerden die niet beschikbaar zijn om een dienstbetrekking te aanvaarden.

Regel 3, eerste lid, onder a. Betrokkene weigert aanbod passende arbeid

Zowel bij het weigeren van een passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden als bij het weigeren van een passende arbeidsplaats begeleid werken gaat het om het criterium 'passend aanbod'.

Naar aanleiding van de begripsomschrijvingen 'doelgroep' en 'arbeidshandicap' van artikel 1, eerste lid, van de Wsw wordt de volgende definitie voor het begrip passende arbeid gehanteerd:

arbeid die een Wsw-geïndiceerde gelet op zijn of haar lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen (en mogelijkheden) onder aangepaste omstandigheden in redelijkheid in staat moet worden geacht regelmatig te verrichten.

Het college beoordeelt of een aanbod passend is.

Daarbij gaat het om een aanbod dat aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de WSW-geïndiceerde, waarbij het behouden en opdoen van arbeidsritme grote prioriteit wordt toegekend.

Het CWI-advies als onderdeel van het (her)indicatiebesluit geeft hiervoor de normen. Het CWI brengt advies uit over de mogelijkheden van betrokkene tot begeleid werken en welke aanpassingen in eerste instantie noodzakelijk zijn voor het verrichten van arbeid. Hierin zijn meegewogen:

- in hoeverre betrokkene tot regelmatige arbeid in staat is;
- de lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen van betrokkene;
- onder welke specifiek aangepaste omstandigheden betrokkene kan werken.

Aan een geïndiceerde worden maximaal twee passende aanbiedingen gedaan. Een weigering van een aanbieding dient door de geïndiceerde te worden gemotiveerd. De weigering en de reden van weigering wordt in het intake-dossier vastgelegd en aan de geïndiceerde en de uitkerende instantie meegedeeld. Bij een volgend aanbod wordt - binnen de grenzen van de redelijkheid - rekening gehouden met de reden van de eerdere weigering.

Indien de geïndiceerde bij een tweede oproep opnieuw aangeeft een dienstverband niet te kunnen/willen aanvaarden wordt de Wsw-indicatie ingetrokken.

Als het college vervolgens de Wsw-indicatie intrekt omdat een Wsw-geïndiceerde een passend aanbod tot aangepaste arbeid weigert, dan kan de Wsw-geïndiceerde hiertegen bezwaar maken. De Wsw-geïndiceerde dient dan zelf (in het bezwaarschrift) gemotiveerd aan te geven waarom het aanbod niet passend is.

Regel 3, eerste lid, onder b., c. en d. Dienstverband is beëindigd of geëindigd

In de in regel 3, onder b., c. en d. genoemde gevallen, wordt de (her)indicatie Wsw terstond ingetrokken. Immers wanneer een dienstbetrekking wordt beëindigd maar de indicatie gehandhaafd blijft, komt de geïndiceerde weer op de wachtlijst, waarbij de datum van eerste indicatie als plaatsingsdatum wordt gehanteerd. Dit betekent dat anderen weer langer moeten wachten. Om deze reden wordt bij beëindiging van de dienstbetrekking om de in de beleidsregels genoemde reden(en) de (her)indicatie ingetrokken. Na verloop van 12 maanden kan betrokkene een nieuwe indicatie bij het CWI aanvragen.

Regel 3, eerste lid, onder e. De indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking wordt ingetrokken indien de betrokkene niet beschikbaar is om een dienstbetrekking te aanvaarden.

Het (tijdelijk) niet beschikbaar zijn van een wachtende kan aanleiding zijn om de (her)indicatie in te trekken. Artikel 4 van de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken geeft weer wanneer een geïndiceerde niet beschikbaar is, namelijk:

a. langer dan 13 weken ziek zijn (behalve bij zwangerschap);

b. een vrijheidsstraf uitzitten (behalve proefverlof);

c. buiten Nederland wonen;

d. een voltijdscholing of -opleiding volgt (tenzij gericht op aanvaarden Wsw dienstbetrekking);

e. uit houding en gedragingen blijkt geen bereidheid Wsw dienstbetrekking te aanvaarden.

Indien de betrokkene in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek gedurende een ononderbroken periode van ten minste dertien weken niet in staat is geweest tot het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, vraagt het college overeenkomstig het bepaalde in artikel 11, derde lid, Wsw het CWI om een herindicatie.

Onder gedraging in onderdeel e. wordt zowel verstaan een handelen als nalaten. De geïndiceerde die bijvoorbeeld niet reageert op een uitnodiging tot herindicatie en die - gewezen op de eventuele consequenties - wederom niet reageert op een volgende uitnodiging hiertoe dient derhalve als niet beschikbaar te worden gekwalificeerd.

Hetzelfde geldt voor de periodiek te verzenden een informatievraag omtrent de beschikbaarheid waarop niet wordt gereageerd.

Indien de omstandigheid die tot niet-beschikbaarheid heeft geleid, ophoudt te bestaan, kan betrokkene, zolang zijn (her)indicatiebeschikking niet is ingetrokken, terug worden geplaatst op de wachtlijst. Zijn plek op de wachtlijst wordt daarbij gebaseerd op zijn oorspronkelijke datum van zijn indicatiebeschikking (zie artikel 8, eerste lid, van het besluit). Indien de (her)indicatiebeschikking is ingetrokken, zal betrokkene opnieuw geïndiceerd moeten worden. Als dan wordt vastgesteld dat betrokkene tot de doelgroep van de wet behoort, wordt de plaats op de wachtlijst gebaseerd op de datum van de nieuwe indicatiebeschikking. De aanvraag van de nieuwe indicatiebeschikking kan niet eerder plaatsvinden dan twaalf maanden na de intrekking (zie artikel 11, vierde lid, onderdeel a, onder 3°, van de wet).

Indien een onder a. tot en met e. opgesomde omstandigheid zich voordoet, wordt op grond van artikel 8, tweede lid, onderdeel e, van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (hierna genoemd het besluit) de plaatsing op de wachtlijst beëindigd.

1. Bovendien kan het college op grond van artikel 12, derde lid, onderdeel e, van de wet de (her)indicatiebeschikking intrekken. Voor intrekking gelden de volgende criteria zoals deze zijn neergelegd in beleidsregel 3, eerste lid, onder e.

Regel 7

Bij de garantieregel wordt aangesloten bij artikel 25 van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening. De reden hiervan is dat het voor kan komen dat dezelfde functie die bij de voormalige werkgever (doorgaans Top-Craft BV) niet meer voor handen is. Bovendien kunnen andere omstandigheden een rol spelen waarin artikel 25 van de CAO wsw voorziet.

Volledigheidshalve wordt dit artikel hieronder integraal weergegeven.

Artikel 25 (van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening):

1. De werknemer heeft een loongarantie op zijn oorspronkelijke loonschaal, inclusief de mogelijkheid om binnen die schaal in salaris door te groeien in de situaties dat:

a. de uitkomst van een (her)functiewaardering tot gevolg heeft dat hij lager ingeschaald wordt;

b. hij een lagere functie moet aanvaarden dan waarop hij werkzaam is.

2. Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien:

a. het moeten aanvaarden van een lagere functie verband houdt met een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer; of,

b. er sprake is van verwijtbaarheid of disfunctioneren van de kant van de werknemer; of,

c. een vrijwillige functiewijziging.

3. De werknemer met een loongarantie is verplicht:

a. passende arbeid te accepteren;

b. in voorkomend geval zijn volledige medewerking te geven aan detachering;

- c. in voorkomend geval zijn volledige medewerking te geven aan begeleid werken indien hij op of na 1 januari 1998 is geïndiceerd voor de sociale werkvoorziening;
- d. actief mee te werken aan maatregelen die plaatsing in passende arbeid bevorderen.
4. Onder passende arbeid wordt verstaan arbeid passend bij de belastbaarheid en capaciteiten van de werknemer.
5. Indien de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen als genoemd in lid 3:
- a. wordt de werknemer alsnog ingedeeld in de hem toe te wijzen functie met het daarbij behorende salaris; en,
- b. vervalt zijn loongarantie.
6. Wanneer een werknemer op grond van artikel 9, lid 1 en lid 2 weer een beroep doet op de werkgever, heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te zoeken naar een passende en zo regulier mogelijke werkplek die vergelijkbaar is met het functieniveau waarop de werknemer bij de werkgever werkzaam is geweest.
7. Het bepaalde onder lid 2 sub a, lid 3, lid 4 en lid 5 gaat in per 1 juli 2008.

Bijlage 1 behorende bij de beleidsregels uitvoering Wsw
Richtlijn passende arbeid 2008
(Staatscourant 30 juni 2008, nr. 123/pag. 17)

1. Aanleiding

De Werkloosheidswet (WW) biedt werklozen de mogelijkheid om een periode waarin zij tijdelijk geen betaalde arbeid verrichten, financieel te overbruggen. Bij de inrichting van de WW staat het opnieuw betaalde arbeid gaan verrichten centraal.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder de toegenomen spanningen op de arbeidsmarkt benadrukken het belang van een adequate activeringsfunctie.

Ter illustratie: eind

2007 stonden 236.000 vacatures open, waarvan circa de helft moeilijk vervulbaar was. Op datzelfde moment ontvingen bijna 100.000 werklozen langer dan een jaar een WW-uitkering.

Het kabinet is van oordeel dat een tweetal aanpassingen van de Richtlijn passende arbeid 1996 (verder: de richtlijn 1996) nodig is om langdurige werkloosheid te voorkomen en te beperken. In deze Richtlijn passende arbeid 2008 (verder: de richtlijn) zijn deze aanpassingen verwerkt. De overige onderdelen van de richtlijn 1996 zijn nog relevant en worden in deze

richtlijn voortgezet, zij het soms ingekort en anders geformuleerd. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd.

2. Om welke aanpassingen gaat het?

In de eerste plaats wordt voor werkloze werknemers die ten minste 52 weken onafgebroken recht op een WW-uitkering hebben gehad (langdurig werklozen), arbeid op alle niveaus als passend aangemerkt, ongeacht het niveau van de arbeid waaruit de betrokkenen werkloos zijn geworden.

Perioden waarin recht op een WW-uitkering bestaat, worden voor het tijdvak van 52 weken samengeteld, als zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken. Het uitgangspunt blijft dat werklozen zich eerst kunnen richten op werk waarvoor ze op grond van ervaring of opleiding gekwalificeerd zijn en dat zij zich ruimer moeten opstellen, naarmate zij langer werkloos zijn. Voor iedere langdurig werkloze WW-gerechtigde geldt echter dat het niveau van beschikbare arbeid geen aanleiding meer is om die arbeid niet passend te achten. Hervatting in betaalde arbeid, op welk niveau dan ook, verdient voor hen de voorkeur boven het verder zoeken naar arbeid. Een ruime oriëntatie op vervangende arbeid vergroot niet alleen het aanbod op de arbeidsmarkt, maar eveneens hun kansen op werk.

In de tweede plaats wordt de richtlijn 1996 aangepast in samenhang met een wijziging van de WW die op dit moment wordt voorbereid. De werkloze is in beginsel niet gehouden om arbeid te aanvaarden waarvan het loon minder bedraagt dan de hoogte van de WW-uitkering. Dit voorkomt dat van WW-gerechtigden wordt gevergd dat zij zich financieel benadelen door werk te aanvaarden. De voorgenomen wijziging van de WW neemt voor langdurig werklozen dit mogelijke nadeel weg. Door de overstap van arbeidsurenverlies naar inkomstenverrekening is aanvaarding van betaalde arbeid voor hen in alle gevallen lonend, ook als het nieuwe loon minder bedraagt dan de WW-uitkering.

Het niveau van het loon is voor langdurig werklozen daarom geen aanleiding meer om arbeid niet als passend aan te merken. Wel blijft gelden dat de beloning in overeenstemming moet zijn met de geldende CAO, respectievelijk met het voor de betrokken werknemer geldende wettelijk minimumloon.

Beide aanpassingen gelden voor werklozen die op of na 1 juli 2008 recht krijgen op een WW-uitkering. De aanpassingen hebben betrekking op langdurig werklozen en zijn daarmee effectief vanaf 1 juli 2009. De overstap van arbeidsurenverlies naar inkomstenverrekening zal naar verwachting ingaan per 1 april 2009 en zal gaan gelden voor iedere WW-gerechtigde die op of na die datum het werk hervat en op dat moment ten minste 52 weken onafgebroken werkloos is. Indien deze wijziging van de WW pas na 1 juli 2009 in werking zou treden, dan blijft de bepaling dat arbeid in beginsel niet passend is als het loon minder bedraagt dan de WW-uitkering, voor langdurig werklozen gelden tot de inwerkingtredingsdatum van die wetwijziging.

Deze richtlijn heeft geen gevolgen voor niet-langdurig werkloze WW-gerechtigden en voor werknemers die vóór 1 juli 2008 werkloos zijn geworden. Voor hen blijft de richtlijn 1996 van kracht. De richtlijn heeft geen gevolgen voor schoolverlaters. Op grond van het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici² is voor hen alle arbeid direct vanaf de eerste werkloosheidsdag passend, ongeacht de aard of het niveau van die arbeid.

3. De inhoud van de richtlijn

De richtlijn bevat geobjectiveerde algemene normen over wat in redelijkheid van een werkloze werknemer kan worden gevergd bij het zoeken naar, aanvaarden van en behouden van werk. Deze normen hebben betrekking op:

- a. de aard van het werk, gerelateerd aan het vroegere beroep en het niveau van het werk dat wordt bepaald door opleiding en werkervaring;
- b. de beloning voor het werk;
- c. de reisduur.

a. Aard van het werk

Als algemene regel geldt dat de werknemer in beginsel een half jaar de tijd heeft om zich te richten op arbeid op hetzelfde niveau als de arbeid waarvoor hij zich door opleiding en/of werk-ervaring heeft gekwalificeerd en waaruit hij werkloos is geworden. In deze periode is de werkloze in beginsel niet verplicht werk op een lager niveau of in een ander beroep te aanvaarden. Uitzondering hierop is de academicus die op grond van het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici ook op hbo-niveau arbeid moet accepteren.

Werklozen hebben aldus de mogelijkheid om eerder verworven kwalificaties opnieuw te benutten. Het behoud van vakbekwaamheid is van belang voor de betrokken werkloze, maar ook in het belang van een goed werkende arbeidsmarkt. De tijdsduur waarin een werkloze werknemer in beginsel niet verplicht is om arbeid op een lager niveau te aanvaarden, is mede ingegeven door de uitstroomgegevens van werklozen. Hieruit blijkt dat binnen zes maanden circa 50% van de oorspronkelijke instroom op eigen kracht uit het werklozenbestand stroomt in verband met het aanvaarden van een baan.

In afwachting van arbeid op het eigen niveau kan betrokkene als opvulwerk wel flexwerk verrichten waarvan het niveau niet overeenstemt met de voorheen verrichte arbeid. Ten aanzien van tijdelijk werk mag van betrokkene een flexibeler opstelling worden verlangd.

Arbeid voor onbepaalde duur in het eigen beroep doch van een lager niveau, is passend indien mogelijkheden worden geboden om binnen een afzienbare termijn op het eigen niveau terug te keren.

Naarmate de werkloosheid voortduurt wordt steeds meer arbeid als passend beschouwd. De werkloze dient zich ruimer op te stellen en arbeid op een lager niveau en in een ander beroep te accepteren. Bij het niveau dat door opleiding en/of werkervaring is bereikt, wordt uitgegaan van perioden van een half jaar.

Een werkloze werknemer die zich heeft gekwalificeerd voor werk op universitair of Hbo-niveau, is gehouden om werk op Mbo-niveau te aanvaarden, indien hij er na een half jaar werkloosheid niet in is geslaagd werk op het eigen niveau te vinden. Na een jaar werkloosheid is arbeid op ieder niveau passend. Een werkloze op Mbo-niveau dient gedurende het eerste half jaar op zijn eigen niveau te zoeken en in het half jaar daarna werk op Vmbo-niveau te accepteren.

Na afloop daarvan is alle arbeid passend. Voor de persoon die werkloos is geworden uit een baan waarvoor Vmbo-kwalificaties gelden, is na 6 maanden alle arbeid passend. Voor werknemers die zich niet door werkervaring of opleiding voor een bepaald beroep hebben gekwalificeerd, is direct bij aanvang van de werkloosheid arbeid op alle niveaus passend.

Samengevat in een schema ziet dit er als volgt uit.

Niveau	Kwalificatie	Academisch/ Hbo	Mbo	Vmbo	Basis
	Academisch/HBO	0 - 6			
	maanden	6 - 12			
	maanden na 12				
	maanden na 12				
	maanden				
	Mbo3	0 - 6			
	maanden	6 - 12			
	maanden na 12				
	maanden				
	Vmbo4	0 - 6			
	maanden	na 6			
	maanden				
	Basis	0 - 6			
	maanden				

Een verdere indeling of specificatie naar beroep dan het vroegere beroep of aanverwante beroepen is niet zinvol gezien de veelheid aan vaak gespecialiseerde beroepen. Voor wat betreft het aanvaarden

van passende arbeid zou dit ook minder relevant zijn. Indien de werkloze niet beschikt over de voor een specifiek beroep vereiste kwalificaties, zal een aanbod voor het vervullen hiervan achterwege blijven. Wel is men gehouden ook tijdens het eerste half jaar van de werkloosheid tijdelijk werk te aanvaarden dat afwijkt van het vroegere beroep, als de kwalificaties van betrokkene dit mogelijk maken. Voor langdurig werklozen kunnen ook gesubsidieerde banen passend zijn.

Een werknemer die tijdens het recht op een WW-uitkering een scholing heeft afgerond die noodzakelijk is voor werkhervatting, kan zich - eventueel in afwijking van bovengenoemde schema - gedurende zes maanden richten op werk op het niveau waarvoor hij door die opleiding is gekwalificeerd.

b. Loonniveau

Als algemene regel dient te worden aangehouden, dat de werkloze werknemer zich gedurende het eerste half jaar na aanvang van de werkloosheid kan richten op werk waarvoor de beloning niet (veel) lager is dan het voorheen verdiende loon. Dit kan anders zijn als het verdiende loon afwijkt van wat vergelijkbare werknemers in het beroep van de werkloze in de regel verdienen, of dit loon is verkregen door het verrichten van seizoenarbeid of arbeid op uitzendbasis.

Ook hier geldt, dat naarmate de werkloosheid langer duurt, concessies moeten worden gedaan ten aanzien van het inkomen. Die concessies corresponderen met het verschil in niveau van te aanvaarden werkzaamheden, zoals hiervoor aangegeven.

Het loonniveau dient in overeenstemming te zijn met de aard en het niveau van de functie.

Arbeid waarvan het loon minder bedraagt dan het uitkeringsniveau, is in beginsel niet passend, tenzij het dagloon waarnaar de uitkering is berekend in betekenende mate afwijkt van hetgeen in de regel in het beroep van de werkloze wordt verdiend. Van de WW-gerechtigde wordt in beginsel niet verlangd dat hij zich door werkhervatting financieel benadeelt.

Voor de werknemer op wie inkomstenverrekening van toepassing is, levert werkhervatting altijd een financieel voordeel op, ongeacht de hoogte van het loon. Het loonniveau vormt dan geen belemmering meer om arbeid als passend aan te merken.

Voor hen is arbeid op alle loonniveaus passend. De beloning dient wel in overeenstemming te zijn met het voor betrokkene geldende wettelijk minimumloon of de geldende CAO, of met het gebruikelijke loon in het beroep van de werknemer. Bij de beoordeling van de passendheid kan rekening worden gehouden met te maken reiskosten, voor zover deze substantieel van aard zijn.

c. Reisduur

Als algemene regel dient te worden aangehouden, dat tijdens het eerste half jaar van de werkloosheid een werkaanbod passend is, voor zover de reistijd niet meer bedraagt dan rond 2 uur per dag, tenzij in het oude beroep langere reistijden voor betrokkene gebruikelijk waren. Na het eerste half jaar kunnen langere reistijden met een maximum van rond drie uur per dag (tenzij voorheen een langere reistijd gebruikelijk was) in beginsel geen belemmering vormen voor het aanvaarden van een werkaanbod. Bij voortdurende werkloosheid is het feit dat voor het aanvaarden van een baan zou moeten worden verhuisd als zodanig geen argument om een baan als niet passend te beschouwen.

4. Het juridische kader voor de richtlijn

Het begrip passende arbeid is algemeen omschreven in artikel 24, derde lid, van de WW. Het begrip is van belang voor de invulling van de verplichtingen op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, van de WW.

Kort weergegeven betreft dit de verplichtingen om in voldoende mate te zoeken naar passende arbeid (de sollicitatieplicht), een aanbod van passende arbeid te aanvaarden en om verkregen passende arbeid te behouden. Het UWV past de richtlijn toe op individuele gevallen bij de toetsing van de naleving van de arbeidsverplichtingen. Indien uit die toetsing blijkt dat de aanvaarding van aangeboden werk in redelijkheid niet van betrokkene kan worden gevergd, dan is de aangeboden arbeid niet passend.

Indien dit wel kan worden gevergd, dan is de arbeid passend. In wezen gaat het daarbij om een afweging van het algemene belang bij werkhervatting en beëindiging van het beroep op de WW en het individuele belang van betrokkene. Als betrokkene beschikt over de voor de arbeid benodigde krachten en bekwaamheden, en er geen medische en/of sociale redenen zijn waarom de werknemer de arbeid niet kan verrichten, is de arbeid alleen in bijzondere individuele omstandigheden niet passend te achten. De richtlijn geeft geen definitie van het begrip passende arbeid, maar geeft hoofdlijnen (geobjectiveerde normen) uit de jurisprudentie weer.

Deze geobjectiveerde normen vullen het begrip passende arbeid nader in.

De strekking van die jurisprudentie is dat passende arbeid ruimer moet worden uitgelegd naarmate de duur van de werkloosheid toeneemt of de kans op werkhervatting kleiner is. Een werkloze met geringe kansen op het vinden van werk zal concessies moeten doen ten aanzien van - onder meer - de aard van de te aanvaarden arbeid (met name het beroep en opleidingsniveau) en het loonniveau.

De met deze richtlijn beoogde wijziging ten aanzien van het niveau van de arbeid is in overeenstemming met het beoordelingskader dat is neergelegd in de wet en de jurisprudentie.

Voor de wijziging ten aanzien van het loonniveau is dat niet zonder meer het geval. Als de betrokken werkloze door het aanvaarden van werk een financieel nadeel zou leiden, zou sprake kunnen zijn van een reden van sociale aard op grond waarvan de aanvaarding van die arbeid niet van de werknemer kan worden gevergd.

De hierboven beschreven voorgenomen wijziging van de WW voorkomt echter dat een dergelijke reden van sociale aard optreedt. Voor langdurig werklozen zal aanvaarding van werk immers in alle gevallen tot een toename van het inkomen leiden.

Bij de vraag of arbeid in een individueel geval passend is, kunnen ook meer subjectieve omstandigheden een rol spelen, zoals de zorg voor gezinsleden, gezondheidsproblemen en gewetensbezwaren. In bijzondere gevallen kan arbeid die op basis van objectieve criteria als passend kan worden beschouwd, om subjectieve redenen alsnog niet passend zijn. Uit de jurisprudentie kan worden afgeleid, dat subjectieve overwegingen en strikt persoonlijk getinte bezwaren tegen een aanbod slechts onder stringente voorwaarden acceptabel zijn.

De rechtspraak oordeelt kritisch over de weigering van aangeboden werk.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner.

1. Staatscourant 1996, 60.

2. Staatsblad 1995, 604.

3. Onder Mbo-niveau wordt mede verstaan HAVO/VWO-niveau.

4. Onder Vmbo-niveau wordt mede verstaan MAVO-niveau.