
526

Besluit van 30 oktober 2006, houdende regels met betrekking tot de ontheffing van verplichtingen genoemd in de Werkloosheidswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Besluit ontheffing verplichtingen WW en Wet WIA)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 augustus 2006, nr. SV/WW/2006/56306;

Gelet op de artikelen 24, negende lid, en 26, zesde lid, van de Werkloosheidswet en 32, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

De Raad van State gehoord (advies van 17 augustus 2006, no. W12.06.0346/IV);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 oktober 2006, Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/WW/2006/88880;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1. Definities

In dit besluit wordt verstaan onder:

mantelzorg: noodzakelijke zorg voor een zieke of gehandicapte;

uitkeringsgerechtigde: de verzekerde, bedoeld in de Wet WIA, die zijn resterende verdien capaciteit als bedoeld in paragraaf 7.2 van die wet niet volledig benut of de werknemer, bedoeld in hoofdstuk 1, paragraaf 2, van de WW, die recht heeft op een WGA-uitkering respectievelijk een WW-uitkering;

vrijwilligerswerk: onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideële doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande maatschappelijke voorzieningen;

Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

WGA-uitkering: een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten als bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;

WW: Werkloosheidswet;

WW-uitkering: een uitkering op grond van de WW.

Artikel 2. Ontheffing in verband met vrijwilligerswerk

1. Het UWV kan aan een uitkeringsgerechtigde al dan niet op diens aanvraag voor een periode van maximaal zes maanden ontheffing verlenen van de verplichting, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel b, van de Wet WIA, of in artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, van de WW, indien:

a. de uitkeringsgerechtigde een gebleken grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt;

b. het verrichten van vrijwilligerswerk er tezamen met de ontheffing naar het oordeel van het UWV toe bijdraagt dat de afstand van de uitkeringsgerechtigde tot de arbeidsmarkt wordt verkleind; en

c. de uitkeringsgerechtigde gedurende de duur van die ontheffing gemiddeld ten minste 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht.

2. Het UWV kan na afloop van de periode, bedoeld in het eerste lid, de ontheffing al dan niet op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde eenmalig verlengen met een periode van maximaal zes maanden, indien:

a. de uitkeringsgerechtigde voldoet aan de in het eerste lid gestelde voorwaarden; en

b. de afstand van de uitkeringsgerechtigde tot de arbeidsmarkt is verkleind als gevolg van de ontheffing en een verlenging van de ontheffing er tezamen met het verrichten van vrijwilligerswerk naar het oordeel van het UWV toe bijdraagt dat de afstand van de uitkeringsgerechtigde tot de arbeidsmarkt verder wordt verkleind.

3. Het UWV kan al dan niet op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde na afloop van de periode waarover op grond van het eerste en tweede lid ontheffing is verleend, de ontheffing telkens verlengen met een periode van een maand, indien de uitkeringsgerechtigde gedurende die maand gemiddeld ten minste 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht en het niet verlengen van die ontheffing gezien de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 3. Ontheffing in verband met mantelzorg

1. Het UWV kan aan een uitkeringsgerechtigde op diens aanvraag voor een periode van maximaal zes maanden ontheffing verlenen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdelen a en b, van de Wet WIA, of in artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1° en 2°, van de WW, indien:

a. de uitkeringsgerechtigde mantelzorg verricht; en

b. die mantelzorg zodanig intensief is, dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd te voldoen aan die verplichtingen.

2. Het UWV kan na afloop van de periode, bedoeld in het eerste lid, de ontheffing op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde eenmalig verlengen met een periode van maximaal zes maanden, indien:

a. de uitkeringsgerechtigde voldoet aan de in het eerste lid gestelde voorwaarden; en

b. de verwachting is dat hij op korte termijn niet meer aan die voorwaarden zal voldoen.

3. Het UWV kan al dan niet op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde na afloop van de periode waarover op grond van het eerste en tweede lid ontheffing is verleend, de ontheffing telkens verlengen met een periode van een maand, indien is voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste en tweede lid, en het niet verlengen van die ontheffing gezien de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 4. Ontheffing in verband met calamiteiten

Het UWV kan aan een uitkeringsgerechtigde al dan niet op diens aanvraag voor een periode van maximaal vier weken ontheffing verlenen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 30, eerste lid, van de Wet WIA, of in de artikelen 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, 2° en 4°, en 26, eerste lid, onderdeel d, f en g, van de WW, indien van die uitkeringsgerechtigde tijdelijk redelijkerwijs niet kan worden verlangd dat hij aan die verplichtingen voldoet in verband met een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer.

Artikel 5. Eenmalige ontheffing

1. Een ontheffing als bedoeld in artikel 2 kan aan een uitkeringsgerechtigde gedurende de duur van zijn WW-uitkering of WGA-uitkering slechts eenmalig worden verleend.

2. Een ontheffing als bedoeld in artikel 3 of een ontheffing als bedoeld in artikel 4 kan eenmalig worden verleend per toestand of gebeurtenis.

Artikel 6. Nadere regelgeving

Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de in de artikelen 2 tot en met 4 gestelde voorwaarden en de wijze waarop aangetoond kan worden dat aan die voorwaarden is voldaan.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Artikel 8. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit ontheffing verplichtingen WW en Wet WIA.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 30 oktober 2006

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Uitgegeven de *eenendertigste* oktober 2006

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van artikel 25a, vijfde lid j° vierde lid, onder b van de Wet op de Raad van State, omdat het zonder meer instemmend luidt.

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Een ieder die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet (WW) of een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-uitkering) op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) moet in beginsel aan de bijhorende verplichtingen voldoen. Het betreft onder meer de verplichtingen om ingeschreven te staan als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI), om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen (de sollicitatieplicht) en om passende arbeid te aanvaarden.

De verplichting voor uitkeringsgerechtigden om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen vormt een belangrijk fundament voor de activerende werking van de WW en de Wet WIA. De Sociaal-Economische Raad (SER) bepleit in zijn advies van 15 april 2005¹ een meer op maat gesneden invulling van onder meer de sollicitatieplicht. Het UWV heeft deze aanbeveling ter hand genomen en gaat van een procesgerichte uitvoering over op een meer op maatwerk gerichte uitvoering van de WW en de Wet WIA. In 2007 krijgt deze transitie zijn beslag. In bijzondere gevallen kan er volgens de SER en de regering reden zijn om personen tijdelijk te ontheffen van hun verplichtingen gericht op werkhervatting, als sluitstuk van het maatwerk van het UWV.

De Wet wijziging WW-stelsel (Staatsblad 2006, 303) maakt het verlenen van ontheffingen mogelijk door aan de WW en de Wet WIA drie bepalingen toe te voegen: de artikelen 24, negende lid, en 26, zesde lid, van de WW en artikel 32, derde lid, van de Wet WIA. Deze drie bepalingen bieden de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen waarmee het UWV de bevoegdheid wordt gegeven aan WW- en WGA-gerechtigden een tijdelijke ontheffing te verlenen van uit de WW en de Wet WIA voortvloeiende verplichtingen.

Het onderhavige besluit kent het UWV de bevoegdheid toe om in individuele gevallen een tijdelijke ontheffing te verlenen en regelt in welke gevallen het UWV van die bevoegdheid gebruik mag maken. Hierna worden de situaties toegelicht waarin een ontheffing kan worden verleend.

Vrijwilligerswerkonthefing

Het staat een WW- of WGA-gerechtigde (hierna: uitkeringsgerechtigde) vrij om vrijwilligerswerk te verrichten, zolang dit niet van invloed is op zijn beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en zijn inspanningen om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Vrijwilligerswerk kan in het algemeen worden gecombineerd met de sollicitatieplicht, net zoals een werkende dit moet combineren met zijn baan.

Vrijwilligerswerk kan ook een activiteit zijn die ertoe bijdraagt dat een uitkeringsgerechtigde weer aan het werk komt. Het UWV kan van een uitkeringsgerechtigde verlangen dat hij zich op deze manier inzet om zijn kans op een baan te vergroten. Voor het merendeel van de uitkeringsgerechtigden geldt dat dit soort reïntegratieactiviteiten gecombineerd moet worden met de sollicitatieplicht.

In uitzonderlijke situaties kan een ontheffing worden verleend van de op de uitkeringsgerechtigde rustende sollicitatieplicht. Het UWV kan een ontheffing van maximaal zes maanden verlenen wanneer het gedurende enige tijd verrichten van vrijwilligerswerk, zonder te hoeven solliciteren, er naar het oordeel van het UWV toe bijdraagt dat de kansen van de uitkeringsgerechtigde op de arbeidsmarkt verbeteren. Wanneer het vooruitzicht voor de betrokkene is dat hij na afloop van de tijdelijke

¹ SER-advies Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet, 15 april 2005, publicatienummer 5.

ontheffing een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal hebben dan wanneer de ontheffing niet zou zijn verleend, dan is een ontheffing niet aan de orde. Een ontheffing kan voorts alleen worden verleend aan een uitkeringsgerechtigde met een gebleken grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvan is bijvoorbeeld sprake wanneer de betrokkene alle pogingen heeft gedaan om aan het werk te komen en alle reïntegratiemogelijkheden heeft uitgeput. Daarnaast is een voorwaarde dat de uitkeringsgerechtigde gedurende de duur van de ontheffing gemiddeld minimaal 20 uur per week vrijwilligerswerk verricht.

Eenmaligheid is het uitgangspunt bij de ontheffing in verband met vrijwilligerswerk. Een ontheffing kan echter eenmalig met een periode van wederom maximaal zes maanden worden verlengd. Deze verlenging kan alleen worden toegekend wanneer aan de hierboven genoemde voorwaarden is voldaan. Daarnaast geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokkene daadwerkelijk kleiner moet zijn geworden en dat de inschatting van het UWV is dat de verlenging die afstand nog verder zal verkleinen.

Dit betekent dat het UWV na afloop van de eerste ontheffingsperiode zal moeten beoordelen wat het effect daarvan op de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokkene is geweest. Wanneer de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner is geworden, zal het UWV beoordelen of de kansen op de arbeidsmarkt van de betrokkene weer zodanig zijn dat deze weer op zoek kan gaan naar werk. Als dat het geval is volgt geen verlenging van de ontheffing omdat hervatting van sollicitatieactiviteiten dan in de rede ligt. Wanneer het UWV van oordeel is dat de kansen op de arbeidsmarkt van de betrokkene gering zijn en een verlenging van de ontheffing deze kansen zal verbeteren, kan een verlenging worden toegekend.

In het besluit is voor zeer bijzondere situaties een zogenoemde hardheidsclausule opgenomen. Het UWV krijgt de bevoegdheid om de reeds verlengde ontheffing met telkens een maand te verlengen wanneer het niet verlengen zou leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Toepassing van de hardheidsclausule kan bijvoorbeeld aan de orde zijn wanneer de uitkeringsgerechtigde als vrijwilliger aan een project meewerkt en dat project net iets langer duurt dan de periode waarvoor de ontheffing is verleend. Wanneer de uitkeringsgerechtigde een onmisbare rol speelt in een groot evenement dat het einde van het project vormt, en het tot een onbillijkheid van overwegende aard zou leiden van hem te verlangen dat hij deze rol combineert met activiteiten om weer een betaalde baan te vinden, dan kan het UWV de hardheidsclausule toepassen. Het UWV kan daarmee betrokkene tegemoet komen door de ontheffing met een maand te verlengen om hem de ruimte te geven het project goed af te ronden. Wanneer tegen het einde van die maand blijkt dat de afronding van het project toch langer duurt en van de betrokkene naar het oordeel van het UWV nog steeds in redelijkheid nog niet kan worden gevraagd aan zijn verplichtingen te voldoen kan de ontheffing nogmaals met een maand worden verlengd. Op deze wijze kan het UWV in hiervoor bedoelde situaties maatwerk leveren aan de uitkeringsgerechtigde wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Het karakter van de hardheidsclausule brengt overigens met zich dat het UWV terughoudend om zal hebben te gaan met deze bevoegdheid.

Mantelzorgontheffing

Het UWV kan voor een periode van maximaal zes maanden een ontheffing verlenen van de sollicitatieplicht en de verplichting om aangeboden passende arbeid te aanvaarden wanneer de door de uitkeringsgerechtigde verleende mantelzorg zodanig intensief is dat van hem in redelijkheid niet kan worden gevraagd te voldoen aan deze

verplichtingen. De mantelzorgverlener krijgt daarmee de ruimte om maatregelen te treffen en om alternatieven voor de mantelzorg te regelen.

Eenmaligheid is het uitgangspunt bij de mantelzorgonthefing. Dit neemt niet weg dat er situaties zijn waarin een verlenging van de ontheffing in de rede ligt. Een verlenging biedt een oplossing voor die situaties waarin de mantelzorgsituatie na ommekomst van de ontheffing nog steeds bestaat en deze op korte termijn waarschijnlijk zal zijn afgelopen, bijvoorbeeld omdat de zorgvrager terminaal ziek is of omdat het zeer waarschijnlijk is dat er binnen afzienbare tijd alsnog een alternatief is geregeld voor de mantelzorg. Het UWV krijgt daarom de bevoegdheid de mantelzorgonthefing eenmalig met een periode van maximaal zes maanden te verlengen.

Ook voor de ontheffing in verband met intensieve mantelzorg is in het besluit is voor zeer bijzondere situaties een hardheidsclausule opgenomen. Het UWV krijgt de bevoegdheid om de reeds verlengde ontheffing met telkens een maand te verlengen wanneer het niet verlengen zou leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Toepassing van de hardheidsclausule kan aan de orde zijn wanneer na ommekomst van de verlengde ontheffing blijkt dat de zorgvrager waarschijnlijk op korte termijn zal komen te overlijden. Of wanneer de zorgvrager zojuist is overleden en de betrokkene daardoor even niet in staat is te voldoen aan zijn verplichtingen gericht op werkhervatting. Het UWV kan in dergelijke situaties betrokkene tegemoet komen door de ontheffing met een maand te verlengen. Wanneer tegen het einde van die maand blijkt dat de betrokkene naar het oordeel van het UWV nog steeds niet in staat is te voldoen aan zijn verplichtingen kan de ontheffing weer met een maand worden verlengd. Op deze wijze kan het UWV in hiervoor bedoelde situaties maatwerk leveren aan de uitkeringsgerechtigde wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Het karakter van de hardheidsclausule brengt overigens met zich dat het UWV terughoudend om zal hebben te gaan met deze bevoegdheid.

Calamiteitenonthefing

Het UWV kan een ontheffing van maximaal vier weken verlenen van niet alleen de sollicitatieplicht, maar ook van andere verplichtingen gericht op werkhervatting, wanneer van de uitkeringsgerechtigde tijdelijk redelijkerwijs wegens een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer niet kan worden verlangd dat hij aan zijn verplichtingen voldoet.

Bij ernstige crisissituaties in de privé-sfeer kan worden gedacht aan een plotseling ernstig ziektegeval of een sterftegeval in het gezin of aan de situatie waarin de woning van de betrokkene is afgebrand. De ontheffing ziet dan niet alleen op de sollicitatieplicht, maar bijvoorbeeld ook op de verplichting ingeschreven te staan bij de CWI en de verplichting passende arbeid te accepteren.

De calamiteitenonthefing duurt maximaal vier weken en kan niet worden verlengd. Na afloop van die periode kan immers niet meer worden gesteld dat er sprake is van een plotselinge, ernstige crisissituatie.

Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA

Het besluit heeft een andere strekking dan de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA (de Regeling). Op grond van de Regeling zijn, in tegenstelling tot dit besluit, categorieën uitkeringsgerechtigden vrijgesteld van verplichtingen op grond van de WW en de Wet WIA. De Regeling ziet onder meer op werknemers die werkloos zijn als gevolg van werktijdverkorting of vorstwerkloosheid en werknemers die een naar het oordeel van UWV voor werkhervatting noodzakelijke opleiding volgen. De

Regeling bevat ook een vrijstelling van de sollicitatieplicht voor een groep oudere uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten (artikel 5 van de Regeling).

Daarnaast zijn de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om op grond van het onderhavige besluit ontheffing te kunnen krijgen van de sollicitatieplicht vanwege mantelzorg of vrijwilligerswerk zijn niet dezelfde als de voorwaarden die de Regeling stelt aan de oudere vrijwilligers en mantelzorgers. Dit verschil vloeit voort uit het verschil tussen een vrijstelling en een ontheffing. Een vrijstelling ontstaat van rechtswege. Maatwerk is daarom met betrekking tot de vrijstelling niet mogelijk. Dit vertaalt zich in voorwaarden als 20 uur per week mantelzorg verlenen. Een ontheffing daarentegen wordt op individuele basis verleend. Dit maakt dat aan het UWV meer ruimte voor maatwerk kan worden gegeven bij de uitoefening van de ontheffingsbevoegdheid. Dit heeft geresulteerd in van de Regeling afwijkende voorwaarden voor ontheffing.

De Regeling wordt met de introductie van het onderhavige besluit niet gewijzigd: dit besluit en de Regeling zullen naast elkaar van kracht zijn.

Uitvoerbaarheidstoets UWV

Het UWV heeft het onderhavige besluit getoetst en concludeert dat het besluit uitvoerbaar is. Het UWV heeft afspraken met de CWI gemaakt over de uitvoering van dit besluit. Uitkeringsgerechtigden die direct bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt worden begeleid door het CWI en kunnen een aanvraag voor een ontheffing bij het CWI indienen. Het CWI stuurt de aanvraag door naar het UWV; het UWV beslist op de aanvraag.

Als de aanvrager door het UWV wordt begeleid, neemt het UWV de aanvraag in ontvangst. De beslissing op de aanvraag wordt door het UWV genomen.

Wanneer sprake is van een aanvraag voor een mantelzorgontheffing van een uitkeringsgerechtigde die door het CWI wordt begeleid, draagt het CWI de betrokkene meteen over aan het UWV. Iemand die vanwege intensieve mantelzorg niet in staat is om te solliciteren, is immers niet langer aan te merken als een direct bemiddelbare uitkeringsgerechtigde.

Financiële effecten

Het beschreven ontheffingskader leidt door de introductie van de ontheffing in verband met vrijwilligerswerk en de mantelzorgontheffing tot extra uitkeringslasten op grond van de WW en de Wet WIA (WGA). De uitkeringslasten stijgen voor beide wetten samen vanaf 2007 met € 11 miljoen op jaarbasis.

Met de calamiteitenontheffing zijn geen extra uitkeringslasten gemoeid omdat de werkhervattingskans gedurende een calamiteit gelijk aan nul verondersteld mag worden.

Het ontheffingskader heeft een stijging van de administratieve lasten voor de burger, de uitkeringsgerechtigde die een ontheffing aanvraagt, tot gevolg. Deze worden voor de WW- en WGA-uitkeringsgerechtigden samen geraamd op 7.000 uren op jaarbasis.

Evaluatie

Het ontheffingskader wordt op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer na twee jaren geëvalueerd.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Definities

In artikel 1 zijn enkele begripsomschrijvingen opgenomen. Zo zijn de definities voor vrijwilligerswerk en mantelzorg opgenomen. Wat betreft die omschrijvingen is aangesloten bij het begrippenkader van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA, waarin een vrijstelling van onder meer de sollicitatieplicht is opgenomen voor een deel van de oudere uitkeringsgerechtigde vrijwilligers en mantelzorgers.

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan de onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideële doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande voorzieningen. Het gaat bijvoorbeeld om:

- activiteiten voor kerkelijke en levensbeschouwelijke organisaties;
- activiteiten voor niet-commerciële winkels, zoals rechts- en wetswinkels, onderwijswinkels, en gezondheidswinkels;
- activiteiten in bejaarden- en verpleegcentra, voor wat betreft: begeleid wandelen, voorlezen/gezelschap houden, begeleiden naar arts of ziekenhuis, bibliotheek;
- activiteiten in de maatschappelijke dienstverlening en gezondheidszorg.

Voor de afbakening van het begrip vrijwilligerswerk is van belang dat het gaat om activiteiten:

- die gebruikelijk onbetaald zijn,
- die geen winstoogmerk hebben, en
- die een algemeen maatschappelijk nut dienen.

Onder mantelzorg wordt in lijn met de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA verstaan de noodzakelijke zorg voor een zieke of gehandicapte. Bij mantelzorg moet het gaan om zorg die in duur en in intensiteit een meer gebruikelijke gang van zaken overstijgt en niet in georganiseerd verband en niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt verleend.

Met het woord «noodzakelijke» in de in artikel 1 opgenomen definitie van mantelzorg wordt de kring van personen afgebakend die in verband met mantelzorg een tijdelijke ontheffing van hun sollicitatieplicht kunnen krijgen. Dit betekent dat er sprake dient te zijn van een vóór de aanvang van de mantelzorg reeds bestaande sociale relatie tussen degene die de zorg nodig heeft en degene die de zorg verleent. Bij een sociale relatie moet primair gedacht worden aan gezinsleden en huisgenoten, maar deze is niet noodzakelijk beperkt tot deze groepen. Voorts dient, gezien de individuele omstandigheden, de inschatting te zijn dat de WW-gerechtigde de voor de hand liggende persoon is om mantelzorg te verlenen aan de zorgvrager. Dan is er sprake van mantelzorg als bedoeld in dit besluit.

Daarnaast is in artikel 1 geregeld dat onder uitkeringsgerechtigde in de zin van dit besluit moet worden verstaan de verzekerde, bedoeld in de Wet WIA, die zijn resterende verdien capaciteit als bedoeld in paragraaf 7.2 van die wet niet volledig benut of de werknemer, bedoeld in hoofdstuk 1, paragraaf 2, van de WW, die recht heeft op WGA-uitkering respectievelijk een WW-uitkering. Het besluit ziet dus op een ontheffingsmogelijkheid van de verplichtingen die gelden voor WW-ers én WGA-ers (hierna: uitkeringsgerechtigden).

Artikel 2. Ontheffing in verband met vrijwilligerswerk

Op grond van artikel 2, eerste lid, van dit besluit kan aan een uitkeringsgerechtigde een ontheffing worden verleend van de sollicitatieplicht (artikel 30, eerste lid, onderdeel b, van de Wet WIA of artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, van de WW) als hij een gebleken grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en het verrichten van vrijwilligerswerk er tezamen met de ontheffing naar het oordeel van het UWV toe bijdraagt dat de afstand van de uitkeringsgerechtigde tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Daarnaast moet de uitkeringsgerechtigde gedurende de duur van de ontheffing ook daadwerkelijk gemiddeld gedurende tenminste 20 uur per week vrijwilligerswerk verrichten. Dit blijkt uit de in artikel 1 opgenomen definitie van vrijwilligerswerk. Voor een toelichting op die definitie wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel 1. Op grond van het tweede lid van artikel 2 is het voorts in beperkte gevallen mogelijk een verlenging van maximaal 6 maanden te verlenen van de ontheffing van de sollicitatieplicht in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk. Er moet dan wel, naast de op grond van het eerste lid geldende vereisten, voldaan zijn aan de eis dat niet alleen de arbeidsmarktpositie is verbeterd als gevolg van de combinatie van het verrichten van het vrijwilligerswerk met de ontheffing, maar voorts moet de verlenging van de ontheffing naar het oordeel van het UWV bijdragen aan het verder verkleinen van de afstand van de uitkeringsgerechtigde tot de arbeidsmarkt. Overigens zij opgemerkt dat wanneer bij het beoordelen van de vraag of een verlenging van de ontheffing moet worden toegekend, blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt is verkleind, beoordeeld moet worden of er nog sprake is van een gebleken grote afstand tot de arbeidsmarkt (eerste lid, onderdeel a). Als hervatting van de sollicitatieactiviteiten in de rede ligt gezien de verkleinde afstand tot de arbeidsmarkt, kan geen verlenging worden toegekend.

Op grond van artikel 2, derde lid, krijgt het UWV voorts de bevoegdheid om de reeds verlengde ontheffing al dan niet op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde met telkens een maand te verlengen wanneer het niet verlengen van de ontheffing gezien de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard. Voor een nadere toelichting op deze hardheidsclausule, die het UWV zeer terughoudend zal toepassen, wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

De ontheffing en de eventuele verlenging hiervan kunnen zowel op aanvraag als ambtshalve worden verleend. Voor het UWV kan bijvoorbeeld aanleiding zijn om de ontheffing ambtshalve te verlenen indien het UWV van de uitkeringsgerechtigde in het kader van een reïntegratietraject vraagt om vrijwilligerswerk te verrichten. Als het UWV het in dat geval wenselijk acht dat een ontheffing wordt verleend, ligt het niet voor de hand dat de uitkeringsgerechtigde hiertoe nog een aanvraag moet indienen. Indien een aanvraag voor ontheffing is ingediend moet het UWV binnen een redelijke termijn – in beginsel acht weken – na ontvangst van de aanvraag een beschikking geven (artikelen 127 van de WW en 101 van de Wet WIA).

Artikel 3. Ontheffing in verband met mantelzorg

Aan de uitkeringsgerechtigde kan voorts een ontheffing van de verplichting om passende arbeid te verrichten of te aanvaarden en de sollicitatieplicht (artikel 30, eerste lid, onderdelen a en b, van de Wet WIA en artikel 24, eerste lid, onderdeel b, 2° en 1°, van de WW) worden verleend in verband met het verrichten van mantelzorg. Het UWV beoordeelt op basis van de individuele omstandigheden van de uitke-

ringsgerechtigde of een aanvraag voor een ontheffing kan worden ingewilligd. Een aanvraag wordt aan twee criteria getoetst: de noodzakelijkheid en de intensiteit van de verleende mantelzorg.

Ten eerste moet er sprake zijn van mantelzorg. Het begrip mantelzorg is gedefinieerd in artikel 1 en toegelicht in de bijhorende artikelsgewijze toelichting. Er is een vóór de aanvang van de mantelzorg reeds bestaande sociale relatie vereist tussen degene die de zorg nodig heeft en degene die de zorg verleent. Bij een sociale relatie moet primair gedacht worden aan gezinsleden en huisgenoten, maar deze is niet noodzakelijk beperkt tot deze groepen. Wanneer gezien de individuele omstandigheden de inschatting is dat de uitkeringsgerechtigde de voor de hand liggende persoon is om mantelzorg te verlenen aan de zorgvrager, is er sprake van mantelzorg als bedoeld in dit besluit.

Ten tweede moet het UWV op grond van artikel 3, eerste lid, van dit besluit toetsen of de verleende mantelzorg zodanig intensief is, dat in redelijkheid niet van de uitkeringsgerechtigde kan worden gevraagd te voldoen aan de verplichting om passende arbeid te verrichten of te aanvaarden en de sollicitatieplicht.

Ook de mantelzorgontheffing kan worden verleend voor maximaal zes maanden (artikel 3, tweede lid). Een verlenging van de mantelzorgontheffing kan worden verleend voor een periode van ten hoogste zes maanden. Om voor de verlenging in aanmerking te komen moet wel aan een tweetal voorwaarden zijn voldaan. Ten eerste moet er nog altijd sprake zijn van noodzakelijke, intensieve mantelzorg als bedoeld in het eerste lid. Daarnaast moet het UWV de verwachting hebben dat de uitkeringsgerechtigde op korte termijn niet meer aan die voorwaarden zal voldoen. Dit betekent dat er op korte termijn uitzicht moet zijn op ofwel beëindiging van de mantelzorgsituatie (bijvoorbeeld als de zorgvrager terminaal ziek is) ofwel op een (sterke) verlichting van de mantelzorg doordat er alternatieven voorhanden komen die ertoe leiden dat de door de mantelzorger verrichte zorgactiviteiten (grotendeels) kunnen worden overgenomen.

Op grond van artikel 3, derde lid, krijgt het UWV voorts de bevoegdheid om de reeds verlengde ontheffing al dan niet op aanvraag van de uitkeringsgerechtigde met telkens een maand te verlengen wanneer het niet verlengen van de ontheffing gezien de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard. Voor een nadere toelichting op deze hardheidsclausule, die het UWV zeer terughoudend zal toepassen, wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

Om in aanmerking te komen voor de mantelzorgontheffing of voor een verlenging hiervan dient de uitkeringsgerechtigde een aanvraag in te dienen bij het UWV. De verlening van de verlenging op grond van artikel 3, derde lid, van dit besluit kan ook ambtshalve gebeuren.

Wat betreft de voor het UWV geldende beslistermijn wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting op artikel 2 van dit besluit.

Artikel 4. Ontheffing in verband met calamiteiten

Daarnaast kan gedurende maximaal vier weken een ontheffing worden verleend van verschillende verplichtingen op grond van de WW en de Wet WIA als van de uitkeringsgerechtigde tijdelijk redelijkerwijs niet kan worden verlangd dat hij aan die verplichtingen voldoet in verband met een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer. Dit is de zogenaamde calamiteitenontheffing. Bij ernstige crisissituaties in de

privé-sfeer kan worden gedacht aan een plotselinge ernstige ziekte of sterftegeval in het gezin. Deze ontheffingsbevoegdheid betreft onder meer de verplichtingen om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen (sollicitatieplicht), om aangeboden passende arbeid te aanvaarden of te verrichten, om geen eisen stellen die het aanvaarden van passende arbeid belemmeren en om mee te werken aan een noodzakelijke scholing of opleiding.

Gezien het karakter van de calamiteitenontheffing (er moet sprake zijn van een plotselinge, ernstige crisissituatie) is het wenselijk dat het UWV zeer snel kan optreden indien zich een calamiteit voordoet. Daarom is het mogelijk dat het UWV de ontheffing ambtshalve verleent.

Een beslissing op aanvraag moet genomen worden binnen een redelijke termijn op grond van de artikelen 127 van de WW en 101 van de Wet WIA. In het geval van een calamiteit zal gezien het spoedeisende karakter hiervan een termijn van acht weken niet redelijk zijn, maar ligt een termijn van bijvoorbeeld een week meer voor de hand.

De calamiteitenontheffing duurt maximaal vier weken. Na afloop van die periode kan niet meer worden gesteld dat er sprake is van een plotselinge, ernstige crisissituatie. Mocht daar reden toe zijn, dan kan de uitkeringsgerechtigde in overleg met het UWV treden om te bezien of er een regeling moet worden getroffen, bijvoorbeeld door middel van een mantelzorgontheffing.

Artikel 5. Eenmalige ontheffing

Een ontheffing als bedoeld in dit besluit kan slechts eenmalig worden verleend. Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen de situatie waarin er sprake is van een ontheffing in verband met het verrichten van vrijwilligerswerk (artikel 2) enerzijds en een ontheffing in verband met het verrichten van mantelzorg (artikel 3) of de calamiteitenontheffing (artikel 4) anderzijds.

Een ontheffing in combinatie met het verrichten van vrijwilligerswerk wordt gedurende de duur van de WW-uitkering of WGA-uitkering slechts een maal verleend. Door het verrichten van vrijwilligerswerk kan de uitkeringsgerechtigde zijn afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Indien er een nieuw recht op uitkering ontstaat, is het wenselijk dat de uitkeringsgerechtigde wederom deze mogelijkheid kan hebben. Het is evenwel niet wenselijk dat de uitkeringsgerechtigde gedurende dezelfde uitkeringsduur meerdere malen voor een dergelijke ontheffing in aanmerking kan komen.

Een ontheffing op grond van het verrichten van mantelzorg of de calamiteitenontheffing kan slechts eenmalig worden verleend per toestand of gebeurtenis. Het is mogelijk dat gedurende de uitkeringsduur zich tweemaal een calamiteit of een mantelzorgsituatie voordoet. In dat geval moet met betrekking tot die uitkeringsgerechtigde wel de mogelijkheid bestaan om ook een tweede keer ontheffing te verlenen.

Het is mogelijk dat zich een acute situatie voordoet die in eerste instantie leidt tot een calamiteitenontheffing (bijvoorbeeld in geval van een ernstig ongeval van een familielid), waarna vervolgens een ontheffing wordt verleend op grond van artikel 3, omdat de desbetreffende calamiteit uiteindelijk heeft geleid tot een mantelzorgsituatie waarvoor ontheffing van enige verplichtingen op grond van de WW en de Wet WIA wenselijk is. Het is in dat geval dus mogelijk dat met betrekking tot een gebeurtenis twee ontheffingen worden verleend: de eerste keer op grond van artikel 4 en daarna op grond van artikel 3 van dit besluit.

Artikel 6. Nadere regelgeving

Artikel 6 biedt de grondslag voor het bij ministeriële regeling stellen van nadere regels met betrekking tot de artikelen 2, 3 en 4 van dit besluit. Dit besluit vult de voorwaarden voor de ontheffing en de wijze waarop aangetoond kan worden dat aan de voorwaarden is voldaan immers niet (nader) in. Het UWV kan de nadere invulling vormgeven door middel van beleidsregels. Indien uit de uitvoeringpraktijk blijkt dat een nadere invulling bij ministeriële regeling gewenst is, dan biedt artikel 6 daarvoor de grondslag.

Artikel 7. Inwerkingtreding

De beoogde inwerkingtredingsdatum van dit besluit is 1 november 2006.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus