

Regeling beleidsregels arbeidsinschakeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten

20 december 2005

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- b. verzekerde: de persoon bedoeld in de artikelen 7, 10 en 16 van de Wet WIA;
- c. WGA-uitkering: werkhervatingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- d. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- e. CWI: Centrale organisatie werk en inkomen;
- f. reïntegratievisie: de reïntegratievisie, bedoeld in artikel 30a, eerste lid, van de Wet SUWI;
- g. reïntegratieplan: het reïntegratieplan, bedoeld in artikel 30a, derde lid, van de Wet SUWI;
- h. functionele mogelijkheden: krachten en bekwaamheden als bedoeld in artikel 6, derde lid, van de Wet WIA;
- i. werkdag: een dag die geen zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is;
- j. maatregel: gehele of gedeeltelijke weigering van de uitkering als bedoeld in artikel 88 van de Wet WIA.

Artikel 2. Passende arbeid behouden

1. Indien de verzekerde die recht heeft op een loongerelateerde uitkering als bedoeld in artikel 59 van de Wet WIA een dienstbetrekking met een werkgever heeft, wordt in de reïntegratievisie vermeld welke activiteiten hij moet verrichten om:
 - a. beëindiging van die dienstbetrekking te voorkomen;
 - b. passende arbeid in het bedrijf van zijn werkgever te verkrijgen of te behouden;
 - c. aanspraken op loondoorbetaling geldend te maken.
2. De verzekerde handelt in strijd met artikel 30, derde lid, van de Wet WIA indien hij zonder deugdelijke grond de in het eerste lid bedoelde verplichtingen niet nakomt.

Artikel 3. Trachten passende arbeid te verkrijgen

1. In de reïntegratievisie wordt vermeld welke activiteiten de verzekerde die recht heeft op een WGA-uitkering ten minste moet verrichten om te voldoen aan de verplichting in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen.

2. De verzekerde die beschikt over arbeidsmogelijkheden die op de arbeidsmarkt direct benutbaar zijn, is verplicht ten minste twee maal per maand een vacaturebank te raadplegen en ten minste vier maal per maand een concrete sollicitatieactiviteit te verrichten. Afhankelijk van de functionele mogelijkheden van de verzekerde en van diens positie op de arbeidsmarkt kunnen deze aantallen ook hoger of lager worden gesteld.

3. Indien dit voor de arbeidsinschakeling van de verzekerde bevorderlijk kan zijn, kunnen in de reïntegratievisie naast of in de plaats van sollicitaties ook andere activiteiten verplicht worden gesteld.
4. In de reïntegratievisie wordt vermeld op welke wijze de verzekerde het UWV moet informeren over zijn activiteiten.

Artikel 4. Registratie bij de CWI

1. Aan de verzekerde die beschikt over arbeidsmogelijkheden die op de arbeidsmarkt direct benutbaar zijn, of die gebruik kan maken van gerichte dienstverlening van de CWI, wordt opgedragen zich als werkzoekende bij de CWI te laten registreren.
2. Aan andere verzekerden wordt de opdracht tot registratie bij de CWI slechts gegeven voor zover die registratie bevorderlijk kan zijn voor hun inschakeling in de arbeid.
3. De opdracht tot registratie bij de CWI wordt niet gegeven aan de verzekerde die zijn resterende verdien capaciteit, bedoeld in artikel 60 van de Wet WIA, volledig benut.
4. De verplichting tot registratie bij de CWI houdt tevens in dat de verzekerde:
 - a. die registratie steeds tijdig moet doen verlengen;
 - b. de door de CWI gegeven aanwijzingen moet opvolgen;
 - c. gevolg moet geven aan elke verwijzing van de CWI naar een werkgever die passend werk beschikbaar heeft.
5. De verzekerde is verplicht om het UWV te informeren over het voortduren van zijn registratie bij de CWI, en over de door de CWI en door hemzelf verrichte activiteiten gericht op inschakeling in arbeid.

Artikel 5. Passende arbeid aanvaarden

1. De verzekerde is verplicht alle arbeid te aanvaarden die voor hem beschikbaar komt en die door het UWV als passend wordt aangemerkt.

2. Arbeid is niet passend voor een verzekerde indien de belastende factoren van die arbeid uitgaan boven zijn functionele mogelijkheden.

3. Arbeid wordt eerder als passend aangemerkt naarmate deze beter aansluit bij de opleiding en het arbeidsverleden van de verzekerde.
4. Naarmate de kansen van de verzekerde op het verkrijgen van arbeid geringer worden geacht, wordt arbeid die voor hem beschikbaar is eerder als passend aangemerkt.
5. Arbeid die voor een beperkte tijd wordt aangeboden, wordt eerder als passend aangemerkt dan arbeid voor langere duur.
6. Bij de beoordeling of arbeid qua beloning passend is voor een verzekerde, wordt mede in aanmerking genomen welke gevolgen aanvaarding van die arbeid zal hebben voor de hoogte van zijn WGA-uitkering.

Artikel 6. Werken als zelfstandige

1. De verzekerde die als zelfstandige een beroep of bedrijf wil gaan uitoefenen, mag zich daarop oriënteren, daarmee een aanvang maken en in dit kader productieve arbeid gaan verrichten, mits hij in voldoende mate blijft trachten arbeid in loondienst te verkrijgen.
2. Indien de vooruitzichten van het als zelfstandige gaan uitoefenen van een beroep of bedrijf dit rechtvaardigen, kan de verplichting te trachten arbeid in loondienst te verkrijgen worden verminderd, of voor een bepaalde tijd worden opgeschort. Daarbij kunnen nieuwe verplichtingen worden opgelegd met betrekking tot activiteiten gericht op het gaan werken als zelfstandige.

Artikel 7. Werken buiten Nederland

1. De verzekerde die buiten Nederland wil gaan werken, mag zijn activiteiten mede daarop richten, mits hij in voldoende mate blijft trachten arbeid in Nederland te verkrijgen.
2. Indien de vooruitzichten van het gaan werken buiten Nederland dit rechtvaardigen, kan de verplichting te trachten arbeid in Nederland te verkrijgen worden verminderd of voor een bepaalde tijd worden opgeschort. Daarbij kunnen nieuwe verplichtingen worden opgelegd met betrekking tot activiteiten gericht op het gaan werken buiten Nederland.
3. De verzekerde die buiten Nederland woont en die recht heeft op een WGA-uitkering richt zijn activiteiten op het verkrijgen van arbeid in het land waar hij woont. Zijn verplichtingen met

betrekking tot arbeidsinschakeling, en de wijze waarop hij van de nakoming van die verplichtingen blijk moet geven, worden afgestemd op de omstandigheden in dat land.

Artikel 8. Vrijstelling in verband met vakantie

1. De verzekerde die, tot een maximum van twintig werkdagen per kalenderjaar, vakantie geniet, is voor de duur van die vakantie vrijgesteld van zijn verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling.
2. In het kalenderjaar waarin de uitkering ingaat, wordt het maximum aantal van twintig werkdagen verminderd met vijf dertiende deel van het aantal op de eerste uitkeringsdag verstreken weken.
3. De vrijstelling eindigt wanneer het voor de verzekerde geldende maximum aantal werkdagen is bereikt, ongeacht of de verzekerde daarna nog vakantie geniet, en ongeacht of hij zich in of buiten Nederland bevindt.

Artikel 9. Vrijstelling in verband met vrijwilligerswerk en mantelzorg

1. De verzekerde die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 4, tweede lid, van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA wordt geheel vrijgesteld van zijn verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling zo lang hij het in dat artikel bedoelde vrijwilligerswerk verricht, respectievelijk tot een maand na de dag waarop hij de in dat artikel bedoelde mantelzorg niet langer verricht.
2. Indien vrijstelling als bedoeld in het eerste lid wordt aangevraagd door een verzekerde ten behoeve van wie het UWV werkzaamheden laat verrichten ter bevordering van diens arbeidsinschakeling, wordt het belang van die vrijstelling afgewogen tegen het belang van die werkzaamheden.

Artikel 10. Vrijstelling in verband met scholing of proefplaatsing

1. De verzekerde die een naar het oordeel van het UWV noodzakelijke opleiding of scholing volgt, of die meewerkt aan andere activiteiten of werkzaamheden die het UWV wenselijk acht voor het verkrijgen van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid, wordt vrijgesteld van zijn verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling, voor zover nakoming van die verplichtingen belemmerend zou kunnen werken op die opleiding, scholing, activiteiten of werkzaamheden.
2. Een vrijstelling als bedoeld in het eerste lid eindigt twee maanden voor het tijdstip waarop de opleiding, scholing, activiteiten of werkzaamheden naar verwachting zullen eindigen, of zo veel later als het UWV wenselijk acht.
3. Toestemming voor een proefplaatsing als bedoeld in artikel 37 van de Wet WIA wordt verleend indien wordt vol-

daan aan de voorwaarden genoemd in het tweede lid van dat artikel, en het uitzicht op een aansluitende dienstbetrekking, mede gelet op de aard en de omvang van die dienstbetrekking, rechtvaardigt dat de verzekerde voor de duur van de proefplaatsing wordt vrijgesteld van zijn verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling.

Artikel 11. Vrijstelling om andere redenen

1. De verzekerde die 64 jaar of ouder is op de eerste dag dat hij recht heeft op een WGA-uitkering wordt vrijgesteld van de verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling, tenzij hij dit niet wenst.
2. Aan de verzekerde die zijn volledige restverdiencapaciteit benut, worden geen verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling opgelegd, tenzij het UWV dit in het belang van de reïntegratie wenselijk acht.
3. In het belang van de reïntegratie of wegens bijzondere omstandigheden kan een verzekerde tijdelijk van zijn verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling worden ontheven.

Artikel 12. Aanvang van de verplichtingen

1. De verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling gelden met ingang van de dag nadat de reïntegratievisie aan de verzekerde is bekendgemaakt, voor zover niet in de reïntegratievisie anders is bepaald.
2. De verplichtingen die in de reïntegratievisie zijn vermeld, worden niet opgeschort doordat de verzekerde tegen de reïntegratievisie bezwaar maakt.
3. In de reïntegratievisie kan worden bepaald dat een of meer uitdrukkelijk genoemde verplichtingen niet zullen gelden totdat de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift tegen de reïntegratievisie is verstreken of, indien een bezwaarschrift wordt ingediend, totdat op dat bezwaar is beslist.

Artikel 13. Wijziging van verplichtingen

1. Verplichtingen die zijn vermeld in de reïntegratievisie kunnen in het reïntegratieplan of in een bijstelling van de reïntegratievisie worden aangevuld, gewijzigd of opgeheven.
2. Verplichtingen die zijn vermeld in het reïntegratieplan kunnen worden aangevuld, gewijzigd of opgeheven in een bijstelling van de reïntegratievisie.
3. Aan een bijstelling van de reïntegratievisie waarin de verplichtingen van de verzekerde worden verminderd, kan terugwerkende kracht worden verleend.
4. Artikel 12 is van overeenkomstige toepassing op het reïntegratieplan en op bijstellingen van de reïntegratievisie.

Artikel 14. Schorsing van de uitkering

1. Indien het reïntegratiebedrijf dat ten behoeve van de verzekerde werkzaamheden verricht, gericht op vergroting van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid of op inschakeling in de arbeid, aan het UWV het vermoeden meldt dat de verzekerde zijn verplichtingen niet nakomt, onderzoekt het UWV de gegrondheid van dit vermoeden.
2. Stelt het UWV vast dat er sprake is van een gegrond vermoeden dat de verzekerde zijn verplichtingen niet nakomt, dan schorst het de uitkering van de verzekerde voor de duur van acht weken.
3. Gedurende de schorsing van de uitkering verstrekt het UWV aan de verzekerde op diens aanvraag voorschotten ter hoogte van het uitkeringsbedrag, verminderd met het bedrag van de maatregel die wegens de gedraging van de verzekerde kan worden opgelegd.
4. Het besluit over de schorsing wordt aan het reïntegratiebedrijf medegedeeld indien dit voor de uitvoering van diens werkzaamheden noodzakelijk is, of indien een melding als bedoeld in het eerste lid daarvoor aanleiding is geweest.

Artikel 15. Toepassing van een maatregel

1. Alvorens te besluiten over het opleggen van een maatregel wegens het niet nakomen van een verplichting, vermeld in de reïntegratievisie of in het reïntegratieplan, onderzoekt het UWV of een bijstelling van de reïntegratievisie noodzakelijk is.
2. Het UWV legt een maatregel op indien de verzekerde zonder deugdelijke grond een verplichting, vermeld in de reïntegratievisie of in het reïntegratieplan, niet is nagekomen en deze gedraging moet worden aangemerkt als niet-nakoming van een wettelijke verplichting, tenzij elke verwijtbaarheid voor de gedraging ontbreekt, of met een waarschuwing kan worden volstaan.
3. Hoogte en duur van de op te leggen maatregel worden bepaald aan de hand van het Maatregelenbesluit UWV.
4. Artikel 14, vierde lid, is van overeenkomstige toepassing op het besluit over de maatregel.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 29 december 2005. Indien de Staatscourant waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 27 december 2005, treedt het besluit in werking met ingang van de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, en werkt het terug tot en met 29 december 2005.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Amsterdam, 20 december 2005.
plaatsvervangend voorzitter Raad van bestuur UWV,
A.G. Duijig.*

Toelichting

Algemeen

Een van de wezenlijke kenmerken van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) is de uitbreiding en aanscherping van de plichten van de verzekerden, met name van degenen die recht hebben op een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-uitkering). Aan de algemene verplichting uit de WAO om mee te werken aan reïntegratiemaatregelen wordt de verplichting uit de WW toegevoegd om passend werk te zoeken en te aanvaarden. Uitgangspunt van de wetgever is dat iedereen die enig arbeidsvermogen heeft en die aanspraak maakt op een uitkering, in elk geval verplicht is om te proberen dit arbeidsvermogen optimaal te benutten. De WGA-gerechtigde is daarom verplicht in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Wanneer hij passende arbeid krijgt aangeboden, mag hij die niet weigeren. Als het UWV hem dit opdraagt moet zich bij het CWI als werkzoekende laten registreren. Heeft hij passende arbeid, dan moet hij voorkomen dat hij die verwijtbaar verliest.

In de Wet WIA zijn de diverse plichten van de verzekerde, gericht op zijn inschakeling in de arbeid, in ruime en algemene termen geformuleerd. Het UWV heeft de taak om voor elke WGA-gerechtigde een reïntegratievisie op te stellen, waarin de rechten en plichten van de verzekerde concreet worden omschreven. De reïntegratievisie wordt periodiek geëvalueerd, en zo nodig bijgesteld. Schakelt het UWV een reïntegratiebedrijf in, dan stelt dit bedrijf in samenspraak met de verzekerde een reïntegratieplan op. Nadat het UWV het reïntegratieplan heeft goedgekeurd, is de verzekerde ook gebonden aan de verplichtingen die in dat plan zijn opgenomen. Zowel de reïntegratievisie als het reïntegratieplan en de eventuele bijstellingen zijn bindende documenten, waartegen bezwaar en beroep openstaat.

In deze beleidsregels wordt een kader aangegeven voor de inhoud van de verplichtingen, de wijze waarop zij aan de verzekerden worden opgelegd, de mogelijkheid om daarvan vrijstelling te verlenen, en de wijze waarop de verplichtingen worden gehandhaafd.

Artikelsgewijs

Artikel 2. Passende arbeid behouden

De WGA-gerechtigde die een dienstbetrekking bij een werkgever heeft, moet zich ervoor inspannen dat die niet onnodig wordt verbroken. Aanwezige mogelijkheden om aan het werk te blijven moet hij zo goed mogelijk benutten. Ook indien de werkgever niet rechtstreeks verantwoordelijk is voor de reïntegratie kan de verzekerde mogelijk op grond van het arbeidsrecht aanspraak

maken op werkaanpassingen of herplaatsing. Het UWV kan van hem verlangen dat hij in dit opzicht bepaalde activiteiten ontplooit, en dit in de reïntegratievisie opnemen. Laat de verzekerde dit na, dan kan er sprake zijn van verwijtbaar verlies van passende arbeid. Dit is een grond voor het opleggen van een maatregel.

Artikel 3. Trachten passende arbeid te verkrijgen

WGA-gerechtigden zijn verplicht om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. Daarbij kunnen niet zonder meer dezelfde normen worden aangelegd als in het kader van de Werkloosheidswet. Als uitgangspunt geldt dat verzekerden die op de arbeidsmarkt reële kansen hebben, en die in dit opzicht dus vergelijkbaar zijn met andere werkzoekenden, ten minste vier sollicitatieactiviteiten per maand moeten verrichten. Voor degenen van wie de kansen veel geringer zijn, kan naar beneden van deze norm worden afgeweken. In die gevallen waarin dit zinvol is, kan de norm ook hoger worden gesteld. Is het voor de arbeidskansen van een verzekerde gunstiger dat hij andere stappen onderneemt dan schriftelijke sollicitaties, dan kan in de reïntegratievisie worden vastgelegd welke activiteiten hij daarnaast, of in de plaats daarvan, zal gaan ontplooiën. In de reïntegratievisie wordt ook vermeld op welke wijze de verzekerde het UWV moet informeren over zijn activiteiten.

Artikel 4. Registratie bij de CWI

De verplichting om zich als werkzoekende bij de CWI te laten registreren geldt voor een WGA-gerechtigde niet vanzelf, maar ontstaat pas nadat het UWV de verzekerde daartoe uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven. Registratie bij de CWI is in elk geval zinvol indien dit de zoekactiviteiten van de verzekerde bevordert, of deze van de CWI gericht dienstverlening kan verwachten. Heeft de verzekerde een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, en heeft inschrijving bij de CWI geen toegevoegde waarde, dan kan deze achterwege blijven. De verzekerde die bij de CWI is geregistreerd, moet die registratie steeds tijdig verlengen, de aanwijzingen van de CWI opvolgen, en gevolg geven aan elke verwijzing naar een werkgever die passend werk beschikbaar heeft. Hij is bovendien verplicht om het UWV periodiek te informeren over het voortduren van zijn registratie bij de CWI, en over de verrichte activiteiten.

Artikel 5. Passende arbeid aanvaarden

De omschrijving van het begrip passende arbeid in de Wet WIA komt overeen met die in de Werkloosheidswet. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de verzekerde is berekend, en waarvan in

redelijkheid van hem kan worden gevegd dat hij die aanvaardt. Voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte betekent dit dat de belastende factoren van het werk in elk geval niet mogen uitgaan boven zijn functionele mogelijkheden. Of de aanvaarding van bepaalde arbeid onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van hem gevegd kan worden, hangt af van verschillende factoren, zoals de ernst van zijn beperkingen, het arbeidsverleden, en het verloop van de reïntegratie tot dat moment.

De Richtlijn passende arbeid, die bij de uitvoering van de Werkloosheidswet wordt gevolgd, is niet van toepassing op de Wet WIA. Telkens moet aan de hand van de feitelijke omstandigheden worden beoordeeld of bepaalde arbeid op een bepaald moment voor een bepaalde verzekerde moet worden aangemerkt als passend of als niet passend. De verzekerde die door de ernst van zijn beperkingen weinig kans heeft om werk te vinden, zal mogelijk extra kritisch moeten zijn voor wat betreft de werkomstandigheden, maar zal wellicht meer concessies moeten doen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Wie veel ervaring heeft met een bepaald soort werk, zal meer kansen hebben als hij zich op vergelijkbaar werk richt. Dat werk zal daarom voor hem eerder als passend kunnen worden beschouwd. Werk dat verder verwijderd is van zijn vroegere werk, zal minder snel als passend worden gezien.

De beoordeling van de passendheid kan in de loop van de tijd veranderen. Werk dat aanvankelijk niet als passend wordt beschouwd, kan later alsnog in beeld komen, bijvoorbeeld als de belastbaarheid is toegenomen, of als blijkt dat beter geschikte alternatieven zijn wegevallen. Werk dat voor de langere termijn niet als passend kan worden beschouwd, kan desondanks voor een korte tijd, bijvoorbeeld ter overbrugging of voor het opdoen van werkervaring, wel passend zijn.

Anders dan in de Werkloosheidswet kan werkaanvaarding door een WGA-gerechtigde ook een gunstig effect hebben op de hoogte en de duur van zijn uitkering. Bij de beoordeling of arbeid qua beloning passend is, moet dit effect mede in aanmerking worden genomen.

Artikel 6. Werken als zelfstandige

Voor het recht op een WW-uitkering is het van belang dat de verzekerde de hoedanigheid van werknemer blijft behouden, en dat hij geen productieve arbeid verricht. De werkloze werknemer die als zelfstandige wil gaan werken, is daarom gebonden aan strikte voorwaarden. De beperkingen die de WW hierbij aanlegt, ontbreken in de Wet WIA. De WGA-gerechtigde die zich wil oriënteren op het gaan werken als zelfstandige, krijgt daarvoor de ruimte, zeker wanneer dit betere kansen lijkt te bieden dan werken

in loondienst. Zo lang niet vaststaat dat een eigen bedrijf of zelfstandig beroep de meest haalbare optie is, blijft de verzekerde in elk geval ook verplicht om voldoende te solliciteren. Naarmate de vooruitzichten zich gunstig ontwikkelen, kan de sollicitatieplicht worden verminderd, en geleidelijk worden vervangen door verplichtingen gericht op het gaan werken als zelfstandige.

Artikel 7. Werken buiten Nederland
Binnen het kader van de Wet beperking export uitkeringen kan een WGA-gerechtigde met behoud van zijn uitkering buiten Nederland wonen of verblijven. Ook in het buitenland kan en moet hij zijn verplichtingen nakomen. Wil een verzekerde buiten Nederland gaan werken, dan mag hij zijn activiteiten mede daarop richten, mits hij voldoende blijft solliciteren op vacatures in Nederland. Pas indien de buitenlandse vooruitzichten dit rechtvaardigen, kan de verplichting om in Nederland te solliciteren worden verminderd, en vervangen door een zoekplicht in een ander land. Woont de verzekerde buiten Nederland, dan richt hij zijn activiteiten op het verkrijgen van werk in het land waar hij woont. Zijn verplichtingen worden afgestemd op de omstandigheden in dat land.

Artikel 8. Vrijstelling in verband met vakantie

Vakantie genieten is in de Wet WIA geen uitsluitingsgrond, zoals dat in de WW wel het geval is.

WGA-gerechtigden behouden hun uitkering ook tijdens vakantie, mits zij blijven voldoen aan hun reïntegratieverplichtingen. Voor maximaal twintig werkdagen per kalenderjaar kunnen zij wegens het genieten van vakantie van deze verplichtingen worden vrijgesteld. In de Vakantieregeling WW is bepaald dat het maximum aantal van twintig vakantiedagen per kalenderjaar wordt verminderd met vijf dertiende deel van het aantal weken van het kalenderjaar dat op de eerste uitkeringsdag is verstreken. Het UWV past deze vermindering op dezelfde wijze toe op de Wet WIA. De vrijstelling wegens vakantie eindigt wanneer het voor de verzekerde geldende maximum aantal werkdagen is bereikt. Geniet de verzekerde daarna nog vakantie, in of buiten Nederland, dan heeft hij wel recht op uitkering, maar hij moet onverkort voldoen aan zijn verplichtingen.

Artikel 9. Vrijstelling in verband met vrijwilligerswerk en mantelzorg
In de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA is onder meer bepaald dat WGA-gerechtigden die zijn geboren vóór 1 juli 1945, en die ten minste één jaar hun resterende verdien capaciteit niet volledig benutten, kunnen vragen om vrijstelling van hun verplichtingen wegens het verrichten van vrijwil-

ligerswerk of mantelzorg. Die vrijstelling wordt alleen gegeven indien het vrijwilligerswerk of de mantelzorg minimaal drie maanden duurt en ten minste twintig uren per week beslaat. Indien het UWV ten behoeve van de verzekerde reïntegratieactiviteiten laat verrichten, wordt de vrijstelling geweigerd, tenzij het belang van het vrijwilligerswerk of de mantelzorg naar het oordeel van het UWV zwaarder weegt dan het belang van de reïntegratieactiviteiten. De vrijstelling geldt voor de duur van het vrijwilligerswerk. Bij mantelzorg is er een uitlooptermijn van één maand.

Artikel 10. Vrijstelling in verband met scholing of proefplaatsing

De verzekerde die een noodzakelijke opleiding of scholing volgt, of die werkt op een proefplaats als bedoeld in artikel 37 van de Wet WIA, wordt tijdelijk vrijgesteld van de verplichting om werk te zoeken en te aanvaarden. Neemt de opleiding of scholing slechts een gedeelte van de werkweek in beslag, dan kan ook de vrijstelling tot een gedeelte van de werkweek worden beperkt. Ook andere reïntegratieactiviteiten kunnen reden zijn voor het verlenen van een vrijstelling. De vrijstelling eindigt twee maanden voor het einde van de opleiding, scholing, of andere activiteit. Indien het UWV van oordeel is dat de verzekerde op dat moment nog niet in staat is om zijn verplichtingen weer na te komen, kan dit tijdstip ook later worden gesteld.

Het UWV verleent alleen toestemming voor een proefplaatsing indien wordt voldaan aan de voorwaarden, genoemd in artikel 37, tweede lid, van de Wet WIA. Het moet gaan om passend werk, dat de verzekerde nog niet eerder onbeloofd heeft verricht, en waarvoor een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering is afgesloten. Verder moet er een reëel uitzicht zijn op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste hetzelfde aantal uren per week en voor de duur van ten minste zes maanden.

Artikel 11. Vrijstelling om andere redenen

De verzekerde die 64 jaar of ouder is op de eerste dag dat hij recht heeft op een WGA-uitkering, en die op die dag niet zijn resterende verdien capaciteit benut, heeft op grond van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA recht op vrijstelling van de verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling. Hij is niet verplicht om van dit recht gebruik te maken.

Verzekerden die naast hun WGA-uitkering een dienstverband hebben en daarin een loon verdienen ter hoogte van hun resterende verdien capaciteit, hebben op grond van artikel 30, eerste lid, van de Wet WIA toch de verplichting om passend werk te zoeken en te

aanvaarden. In de meeste gevallen zal er geen aanleiding zijn om van hen daadwerkelijk sollicitatieactiviteiten te verlangen. Hierop zijn echter uitzonderingen mogelijk. Het is denkbaar dat een verzekerde die tijdelijk zijn resterende verdien capaciteit volledig benut, toch aan deze verplichting wordt gehouden, omdat dit voor zijn reïntegratie nuttig en noodzakelijk wordt geacht.

De verplichting om passend werk te zoeken en te aanvaarden geldt zo lang er een WGA-uitkering wordt ontvangen en er geen vrijstelling van toepassing is. De zoekverplichting staat echter ten dienste van de reïntegratie, en moet op een evenwichtige en zorgvuldige wijze worden opgelegd. Een verzekerde die op de arbeidsmarkt niet reëel inzetbaar is, kan niet enkel om deze reden van de zoekverplichting worden ontheven, maar die verplichting kan wel op een aangepaste wijze worden ingevuld. Indien dit voor de voortgang van de reïntegratie gewenst is, of indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan de verplichting voor een korte tijd ook geheel worden opgeschort.

Artikel 12. Aanvang van de verplichtingen

Voorzover in de reïntegratievisie rechten en plichten worden vastgesteld, is het is een bindend document. Het wordt in de vorm van een beschikking aan de verzekerde toegezonden. Deze kan daartegen een bezwaarschrift indienen, bijvoorbeeld omdat hij het aanbod van het UWV onvoldoende vindt, of omdat hij de aan hem opgelegde verplichtingen te zwaar vindt. Het bezwaar heeft echter geen opschortende werking. De verplichtingen die in de reïntegratievisie vermeld staan, moet de verzekerde nakomen vanaf de ontvangst van de beschikking. Indien de verzekerde tegen bepaalde verplichtingen bezwaar maakt, en onmiddellijke handhaving van die verplichtingen naar het oordeel van het UWV niet wenselijk of niet goed mogelijk is, kunnen die verplichtingen voor de duur van de bezwaartermijn of de bezwaarprocedure worden opgeschort. Een dergelijke uitzondering moet uitdrukkelijk in de reïntegratievisie worden opgenomen.

Artikel 13. Wijziging van verplichtingen

Als het UWV voor de begeleiding van de verzekerde een reïntegratiebedrijf heeft ingeschakeld, stelt dit bedrijf in samenspraak met de verzekerde een reïntegratieplan op. De verplichtingen van de verzekerde, zoals die in de reïntegratievisie zijn neergelegd, worden in dit plan verder uitgewerkt. Nadat het UWV het plan heeft goedgekeurd, en het in de vorm van een beschikking aan de verzekerde heeft toegezonden, gelden de verplichtingen van het reïntegratieplan, ook voor zover die verplichtingen afwijken van die van de reïntegratievisie.

sie. De verplichtingen uit de reïntegratievisie blijven in stand voor zover zij door het reïntegratieplan niet zijn gewijzigd of opgeheven. Een bijstelling van de reïntegratievisie geldt ook voor het reïntegratieplan. De inhoud van alle documenten blijft gelden totdat deze wordt herzien, en bij een tegenstrijdigheid geldt de inhoud van het laatste document.

Ontwikkelingen en ervaringen gedurende het reïntegratieproces kunnen reden zijn om de invulling van de verplichtingen aan te scherpen of af te zwakken. Aanscherping kan aan de orde zijn als de verzekerde zich voor zijn reïntegratie niet voldoende lijkt in te spannen. Anderzijds kunnen opgelegde verplichtingen waarvan volledige nakoming niet haalbaar of zinvol blijkt te zijn, worden teruggebracht tot een realistisch niveau. Dergelijke wijzigingen worden vastgelegd in een bijstelling van de reïntegratievisie. Aan een vermindering van verplichtingen kan terugwerkende kracht worden verleend. Ook voor het reïntegratieplan en voor bijstellingen van de reïntegratievisie geldt dat een ingediend bezwaar geen opschortende werking heeft, tenzij er uitdrukkelijk een uitzondering is gemaakt.

Artikel 14. Schorsing van de uitkering

De melding van het reïntegratiebedrijf aan het UWV dat het gegrond vermoeden bestaat dat de verzekerde zijn verplichtingen niet nakomt, brengt mee dat het UWV verplicht is een beslissing te nemen over het schorsen van de uitkering. Komt ook voor het UWV vast te staan dat er sprake is van dit gegrond vermoeden, dan wordt de volledige uitkering geschorst voor de duur van acht weken. Gedurende de schorsing van de uitkering kan het UWV aan de verzekerde op diens aanvraag voorschotten verstrekken ter hoogte van het uitkeringsbedrag, verminderd met de maatregel die in verband met de niet-nakoming ten hoogste kan worden opgelegd. De schorsing wordt opgeheven zodra daarvoor reden bestaat. Het reïntegratiebedrijf wordt op de hoogte gesteld van de genomen beslissing.

Artikel 15. Toepassing van een maatregel

Het UWV is verplicht om de verzekerde een maatregel op te leggen indien wordt vastgesteld dat hij een wettelijke ver-

plichting niet is nagekomen, en die gedraging aan hem is toe te rekenen. Of een gedraging van een verzekerde moet worden aangemerkt als niet-nakoming van een wettelijke verplichting, is mede afhankelijk van de wijze waarop aan die wettelijke verplichting nadere invulling is gegeven in de reïntegratievisie of het reïntegratieplan. De gedraging van de verzekerde moet daarom steeds ook daaraan worden getoetst. Een maatregel wordt opgelegd indien de gedraging in strijd is met de wet én met de reïntegratievisie of het reïntegratieplan, en er geen reden is om de reïntegratievisie alsnog bij te stellen. Het besluit over de maatregel wordt medegedeeld aan het reïntegratiebedrijf indien dit voor de uitvoering van diens werkzaamheden noodzakelijk is, of indien een melding van het reïntegratiebedrijf aanleiding voor het opleggen van de maatregel is geweest.

*plaatsvervangend voorzitter Raad van bestuur UWV,
A.G. Diimig.*