



Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten eerste van de Werkloosheidswet;

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert terzake van de uitvoering van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten eerste van de Werkloosheidswet een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

Het besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2007 wordt ingetrokken.

Artikel 3

Indien het bij Koninklijke boodschap van 24 juni 2008 ingediende voorstel van wet houdende Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en enkele andere wetten in verband met de evaluatie van deze wet, de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en deregulering (31514) tot wet is verheven en die wet in werking treedt, treedt dit besluit op hetzelfde tijdstip in werking.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009.

Dit besluit wordt met de toelichting en bijlage in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 2 december 2008

*Voorzitter Raad van Bestuur van UWV,
J.M. Linthorst.*



BIJLAGE

Bij de toepassing van artikel 24, eerste lid, onderdeel b ten eerste van de Werkloosheidswet hanteert het UWV de volgende uitgangspunten.

1. De sollicitatieplicht: afspraken op maat

Op grond van artikel 31a van de wet SUWI wordt van iedere werkloze werknemer de kans op werk beoordeeld. Op basis van die beoordeling maakt UWV afspraken met de individuele werknemer over welke activiteiten van hem worden verwacht. Dat betreft allereerst sollicitatieactiviteiten omdat sollicitaties de kortste weg naar werk vormen.

Sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de werknemer nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer solliciteert via een uitzendbureau of door UWV wordt verwezen) kan als sollicitatieactiviteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en deze sollicitatie verifieerbaar is. Van de werknemer wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van UWV naar een werkgever als daar passend werk aanwezig is of naar een banenmarkt. Als de werknemer zonder gegronde reden niet ingaat op een verwijzing dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

Solliciteren moet in voldoende mate gebeuren. Wat voldoende is hangt af van de individuele omstandigheden. Hierbij wordt rekening gehouden met de regionale arbeidsmarktsituatie en het aantal beschikbare vacatures, de mogelijkheden van de werknemer en eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid (o.a. de richtlijn Passende Arbeid 2008).

UWV bepaalt in samenspraak met de werknemer het aantal activiteiten dat van hem kan worden verlangd. Bij het eerste contact tussen UWV en de werknemer worden deze afspraken gemaakt. Deze worden vastgelegd in een re-integratievisie en blijven van kracht tot het moment dat een andere afspraak gemaakt wordt.

UWV kan ook andere inspanningen verlangen van de werknemer, naast of in plaats van sollicitaties, zoals het volgen van een opleiding, van workshops of door het verrichten van vrijwilligerswerk. Ook deze afspraken worden vastgelegd in een re-integratievisie.

Wanneer tijdens de werkloosheid geen afspraken zijn gemaakt over de invulling van de sollicitatieplicht dient de werknemer gemiddeld één keer per week te solliciteren.

2. Invulling sollicitatieplicht zodra werkloosheid dreigt

De bovengenoemde invulling van de sollicitatieplicht geldt vanaf het moment dat deze is vastgelegd in de re-integratievisie tussen de werknemer en UWV. Echter, ook voordat de re-integratievisie is opgesteld kunnen al activiteiten verlangd worden. Deze activiteiten mogen verlangd worden vanaf het moment dat het voor de werknemer duidelijk is dat werkloosheid dreigt, Enkele voorbeelden:

- van de werknemer van wie de dienstbetrekking rechtsgeldig is opgezegd, wordt verlangd dat hij vanaf de datum van opzegging sollicitatie activiteiten ontwikkelt.
- van de werknemer van wie het (tijdelijke) dienstverband op een andere wijze dan door opzegging eindigt, wordt verlangd dat hij sollicitatie activiteiten ontwikkelt vanaf het moment dat het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat de dienstbetrekking eindigt.
- van de werknemer die een toezegging of de verwachting heeft om op korte termijn bij dezelfde of een andere werkgever het werk te hervatten (bijvoorbeeld een seizoenwerker), wordt verwacht dat hij zich minstens één maand voor het intreden van zijn werkloosheid inschrijft bij één of meerdere uitzendbureaus. Van hem wordt verlangd dat hij actief op zoek gaat naar opvularbeid van allerlei aard.
- van de werknemer die WW-uitkering aanvraagt na afschatting vanuit de WAO/WIA, wordt verlangd dat hij, zodra hem is aangezegd dat zijn uitkering vanwege afgenomen arbeidsongeschiktheid zal worden herzien of ingetrokken, sollicitatieactiviteiten ontwikkelt.
- van de werknemer die ontslag neemt vanwege verhuizing, wordt verlangd dat hij zich op het moment waarop de nieuwe woonplaats bekend is laat inschrijven als werkzoekende bij UWV in die woonplaats of nabijgelegen plaats en in ieder geval vanaf het moment waarop de concrete verhuisdatum bekend is, sollicitatie activiteiten ontplooit.

3. Uitzondering: de overheidswerknemer

Met de overheidswerknemer worden geen individuele afspraken op maat gemaakt met betrekking tot zijn re-integratie. De reden hiervoor is dat niet UWV, maar de overheidswerkgever verantwoordelijk is



voor de re-integratie van deze werknemers (artikel 72a WW). De overheidswerknemer voldoet aan de sollicitatieplicht wanneer hij gemiddeld ten minste één keer per week solliciteert. Op verzoek van de overheidswerkgever of de overheidswerknemer kan UWV een afwijkende norm vaststellen.

4. Invulling sollicitatieplicht bij voorbereiding op zelfstandige arbeid

Voor de werkloze werknemer bestaat op grond van artikel 77a WW de mogelijkheid om werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten. Als op voorhand niet uit te sluiten is dat een werknemer in de toekomst structureel met deze werkzaamheden in zijn bestaan kan voorzien, kan UWV met de werknemer afspreken dat het voorbereiden op deze mogelijkheid gedurende enige tijd als invulling van de sollicitatieplicht beschouwd zal worden. De duur van deze periode wordt door UWV na overleg met de werknemer vastgesteld.

5. Grondslag voor het opleggen van een maatregel

Het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de sollicitatieplicht is een overtreding van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten eerste WW. Wanneer de werknemer zich zonder deugdelijke grond niet aan de afspraken in de re-integratievisie houdt, kan zowel sprake zijn van een overtreding van de sollicitatieplicht als van een overtreding van de verplichting om te voldoen aan de verplichtingen die zijn opgenomen in de re-integratievisie (artikel 26 lid 1 onder I WW).

Als zowel de sollicitatieplicht als de verplichtingen uit de re-integratievisie door eenzelfde tekortkoming verwijtbaar overtreden zijn, zal UWV er van uitgaan dat alleen artikel 26 lid 1 onder I WW overtreden is, zodat geen sprake zal zijn van een dubbele maatregeloplegging.



TOELICHTING

Tegenover het recht op WW staan verplichtingen voor de werknemer. Een van de belangrijkste verplichtingen luidt, dat de werknemer moet voorkomen dat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te vinden. Dit laatste wordt aangeduid als de sollicitatieplicht.

In dit besluit wordt aangegeven hoe de sollicitatieplicht voor iedere werknemer wordt ingevuld. Door deze werkwijze wordt iedere werknemer op individueel niveau begeleid naar werk.

De laatste jaren heeft de WW zich ontwikkeld tot een 'brug naar werk' tussen twee banen. Meer dan voorheen ligt de nadruk op een zo snel mogelijke terugkeer naar werk van de werkloze werknemers. In deze ontwikkeling past een meer individuele benadering van de werkloze werknemers. In dit besluit is aangegeven hoe UWV invulling geeft aan deze individuele benadering.

In de Beleidsregels sollicitatieplicht werknemers WW 2007 wordt een onderscheid gemaakt tussen de werkzaamheden van CWI en UWV bij de begeleiding naar werk van werkloze werknemers. Dit onderscheid vervalt met de fusie tussen CWI en UWV. Om die reden treden gelijk met deze fusie de Beleidsregels sollicitatieplicht werknemers WW 2009 in werking. Ten opzichte van de Beleidsregels van 2007 is het onderscheid tussen CWI en UWV vervallen, en is een passage toegevoegd over de sollicitatieplicht van de overheidswerknemers. Voorts is verduidelijkt dat de werknemer verplicht is op een verwijzing naar een banenmarkt in te gaan.

De Beleidsregels sollicitatieplicht werknemers WW 2009 treden in werking zodra het wetsvoorstel in werking treedt dat de taken van CWI en UWV samenvoegt. De vóór deze inwerkingtreding door CWI gemaakte afspraken worden vanaf dat moment als afspraken van UWV beschouwd.

*Voorzitter Raad van Bestuur van UWV,
J.M. Linthorst.*