



Beleidsregels proefplaatsing UWV 2023

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op de artikelen 76a van de Werkloosheidswet, 52 e, eerste lid van de Ziektewet, 37, eerste lid, van de Wet en inkomen naar arbeidsvermogen, 2:24, eerste lid en 3:69, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, 65g, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en 67 e van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen:

Besluit:

Artikel 1. Algemene begrippen

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *Inlener*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een persoon onder zijn leiding en toezicht in het kader van een uitzend- of detacheringovereenkomst werkzaamheden laat uitvoeren;
- b. *Proefplaatsing*: het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaatsing door een uitkeringsgerechtigde bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de uitkeringsgerechtigde in arbeid bij deze werkgever te bevorderen;
- c. *Startkwalificatie*: een mbo-diploma op niveau 2 of hoger of een havo- of vwo-diploma.
- d. *Uitzendbeding*: een bepaling als bedoeld in artikel 7:691, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek;
- e. *Uitkeringsgerechtigden*: personen die al dan niet gedeeltelijk recht hebben op een uitkering op grond van de WW-, Wet Wia, Wajong, WAO, ZW of WAZ, dan wel recht hebben op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wajong;
- f. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2. Doelgroep van de proefplaatsing

UWV kan toestemming voor proefplaatsing verlenen aan de volgende uitkeringsgerechtigden:

- a. ZW-gerechtigden;
- b. WW-gerechtigden;
- d. arbeidsongeschikten.

Artikel 3. Voorwaarden voor proefplaatsing

De proefplaatsing moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a. De werkzaamheden op de proefplaatsing zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde;
- b. Het betreft het verrichten van onbeloonde werkzaamheden;
- c. Er bestaat voor de uitkeringsgerechtigde geen verplichting tot betaling van excessieve kosten die verbonden zijn aan de proefplaatsing en het daaropvolgende dienstverband;
- d. De uitkeringsgerechtigde heeft niet eerder bij de betreffende werkgever of diens rechtsvoorganger op een proefplaatsing gewerkt, tenzij sprake is van veranderde omstandigheden die naar het oordeel van UWV een herhaalde proefplaatsing rechtvaardigen;
- e. De werkgever heeft naar het oordeel van UWV de serieuze intentie de uitkeringsgerechtigde bij goed functioneren na afloop van de proefplaatsing een arbeidscontract zonder proeftijd- of uitzendbeding aan te bieden van minimaal zes maanden met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was, en
- f. De werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

Artikel 4. Weigering proefplaatsing

Toestemming voor proefplaatsing wordt geweigerd:

- a. Indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de uitkeringsgerechtigde ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of
- b. Als de uitkeringsgerechtigde ziekingeld ontvangt en de duur van de proefplaatsing de resterende duur van de ZW-uitkering vermoedelijk zal overschrijden.



Artikel 5. Proefplaatsing bij of via een uitzendorganisatie of detacheerder

1. Proefplaatsing via een uitzendbureau of detacheerder is alleen toegestaan als de detacheerder of het uitzendbureau aantoont dat de inlener ervan op de hoogte is dat de uitkeringsgerechtigde onbeloond en met behoud van uitkering werkt.
2. Een uitkeringsgerechtigde mag meerdere keren op basis van een proefplaatsing werken via hetzelfde uitzend- of detacheringbureau mits de inlener niet dezelfde is.

Artikel 6. Misbruik en oneigenlijk gebruik

Geen toestemming voor proefplaatsing wordt verleend in situaties dat UWV gegronde vermoedens heeft dat de werkgever de proefplaatsing oneigenlijk gebruikt of misbruikt.

Artikel 7. Duur van de proefplaatsing

1. UWV geeft in beginsel toestemming voor een proefplaatsing voor de duur van twee maanden.
2. UWV verleent toestemming voor een proefplaatsing van langer dan twee maanden tot een maximum van zes maanden als dat in het belang van de re-integratie van de individuele uitkeringsgerechtigde is en naar het oordeel van UWV noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de mate van complexiteit van het werk.
3. Indien de proefplaatsing onderdeel is van een gezamenlijk project tussen een of meerdere gemeenten en UWV, sluit UWV in afwijking van het eerste lid en in aanvulling op het tweede lid, aan bij de gehanteerde duur van de proefplaatsing van de gemeente(n) voor zover deze duur niet langer bedraagt dan 6 maanden.
4. Wordt de uitkeringsgerechtigde ziek tijdens de proefplaatsing, dan kan UWV de proefplaatsing verlengen met de duur van ziekteperiode voorzover de maximale termijn van 6 maanden proefplaatsing niet wordt overschreden.

Artikel 8. Beëindiging proefplaatsing

UWV trekt de toestemming voor de proefplaatsing in per de datum dat:

- a. Niet langer aan de voorwaarden van de proefplaatsing wordt voldaan;
- b. De proefplaatsing als mislukt moet worden aangemerkt of;
- c. De uitkeringsgerechtigde een dienstverband aanvaardt.

Artikel 9. Intrekking Beleidsregels proefplaatsing UWV 2019

Het Besluit Beleidsregels proefplaatsing UWV 2019 (Staatscourant 2019, 58367 van 28 oktober 2019) wordt ingetrokken.

Artikel 10. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels proefplaatsing UWV 2023

Artikel 11. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin dit besluit is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2023.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 15 november 2022

*M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur*



TOELICHTING

1. Algemeen

Proefplaatsing is een re-integratie-instrument waarmee uitkeringsgerechtigden hun kans op werkherleving kunnen vergroten. De werkgever krijgt gedurende de proefplaatsing de gelegenheid om de potentiële werknemer beter te leren kennen teneinde in te schatten of de werknemer geschikt is voor de functie zonder dat daar salariskosten aan verbonden zijn. De werknemer krijgt de kans zich op de werkplek te bewijzen en zo een dienstverband te krijgen. Een proefplaatsing draagt bij aan de kansen op de arbeidsmarkt van uitkeringsgerechtigde. Een proefplaatsing is succesvol indien sprake is van een aansluitend dienstverband bij de werkgever van tenminste zes maanden.

In de meeste gevallen komen werkgever en werknemer onderling tot overeenstemming over het onbeloond werken op een proefplaatsing. De uitkeringsgerechtigde vraagt UWV om toestemming voor proefplaatsing. Soms kan een proefplaatsing deel uitmaken van re-integratieactiviteiten die door UWV bij een (re-integratie)bedrijf zijn ingekocht of van een convenant van UWV met een brancheorganisatie.

De uitkeringsgerechtigde heeft in principe het meeste belang om zonder proefplaatsing aangenomen te worden, omdat werken met behoud van uitkering in het algemeen financieel minder gunstig is dan werken voor een regulier loon. De uitkeringsgerechtigde maakt daarom een inschatting in hoeverre deze proefplaatsing een verbetering van zijn kansen op de arbeidsmarkt zal betekenen. Uitgangspunt is dat UWV ervan uitgaat dat uitkeringsgerechtigden in staat zijn hun belang bij de proefplaatsing goed af te wegen.

Anderzijds is proefplaatsing geen recht van uitkeringsgerechtigde of werkgever, zelfs al hebben deze onderling overeenstemming bereikt. UWV bepaalt of de proefplaatsing voor deze uitkeringsgerechtigde in deze specifieke functie noodzakelijk is. Zo kan het voor een uitkeringsgerechtigde belangrijker zijn om voltijds naar betaald werk te zoeken in plaats van een proefplaatsing met behoud van uitkering te aanvaarden. De werkgever kan niet om een proefplaatsing vragen en is ook geen belanghebbende bij een besluit om de proefplaatsing af te wijzen.

Door het verlenen van toestemming geeft UWV aan dat het werken op proefplaatsing voor de uitkeringsgerechtigde een geschikte manier is om werk te vinden, en dat de uitkeringsgerechtigde op deze wijze voldoet aan zijn plicht om mee te werken aan zijn re-integratie. In de Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten is bepaald dat de uitkeringsgerechtigde tijdens de proefplaatsing kan worden vrijgesteld van een aantal verplichtingen om ander werk te vinden. Hierdoor kan de uitkeringsgerechtigde zich concentreren op zijn werkzaamheden op de proefplaatsing.

2. Artikelsgewijs

Artikel 1 Proefplaatsing

Onder een proefplaatsing wordt geen werkervaringsplaats verstaan. Een werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats, die hoofdzakelijk bedoeld is om de uitkeringsgerechtigde werkervaring op te laten doen. Denk daarbij aan het (weer) leren om op tijd te komen, onder toezicht te werken of het gaat om dagbesteding. De werkgever hoeft – anders dan bij een proefplaatsing – niet de intentie uit te spreken de uitkeringsgerechtigde aansluitend een reguliere dienstbetrekking te geven.

Een proefplaatsing is evenmin te verwarren met stage, waarbij het aanleren van (praktische) vaardigheden centraal staat. Stage is een onderdeel van scholing.

Tijdens een proefplaatsing onderzoekt de uitkeringsgerechtigde samen met de werkgever of er een match is (te maken door inzet van bijvoorbeeld de inzet van werkvoorzieningen) met het beoogde werk/werkzaamheden en/of werkgever.

Een proefplaatsing kan zowel worden ingezet als de uitkeringsgerechtigde gaat werken in reguliere arbeid als op een beschutte werkplek. Een beschutte werkplek is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken, ook niet met extra voorzieningen van de gemeente of het UWV, zoals een jobcoach.

Artikel 2 Doelgroep van de proefplaatsing

UWV ziet proefplaatsing als een belangrijk instrument voor werkherleving. Proefplaatsing staat open



voor alle uitkeringsgerechtigden van UWV. Aanvankelijk waren WW-gerechtigden in de eerste drie maanden van hun werkloosheid uitgesloten van een proefplaatsing. Echter de nadruk komt steeds meer te liggen op het voorkomen van werkloosheid en daarmee de begeleiding om 'van werk naar werk' te komen. De dienstverlening op weg naar ander werk is inmiddels opgestart. Het is in deze situatie niet uit te leggen, dat de proefplaatsing niet tijdens de eerste 3 maanden van werkloosheid kan worden ingezet. Dit zou de kans op werkherleving vertragen. Daarom is met de nieuwe beleidsregels proefplaatsing – die gelden vanaf 1 januari 2023 – het ook mogelijk om in de eerste drie maanden van werkloosheid dit instrument in te zetten. UWV zal wel per individuele werknemer afwegen of een proefplaatsing het meest geëigende instrument is.

Artikel 3 Voorwaarden voor proefplaatsing

De uit te voeren werkzaamheden moeten geschikt zijn voor de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde. Zo mag het werken op de proefplaatsing niet leiden tot schade aan de gezondheid.

Voorts mag geen betaling voor de betreffende werkzaamheden plaatsvinden. Is dit wel het geval, dan wordt niet (meer) voldaan aan de voorwaarde voor onbeloonde werkzaamheden. Blijkbaar is in dat geval sprake van een succesvolle terugkeer naar werk en is het instrument proefplaatsing niet (meer) noodzakelijk. De toestemming voor proefplaatsing wordt dan niet verleend c.q. ingetrokken.

Gemaakte onkosten door de uitkeringsgerechtigde mogen wel worden vergoed door de werkgever. UWV gaat er vanuit dat als een werkgever reiskosten vergoedt aan diens werknemers om van en naar de werkplek te komen, de werkgever ook de reiskosten vergoedt van de uitkeringsgerechtigde die op een proefplaatsing bij hem werkzaamheden verricht. Er bestaat in de praktijk namelijk verwarring of en zo ja wanneer een werkgever de reiskosten dient te vergoeden voor uitkeringsgerechtigden die op een proefplaatsing werkzaamheden verrichten.

UWV meent dat er sprake dient te zijn van een gelijk speelveld. Is een werkgever gewoon een tegemoetkoming te geven aan zijn werknemers, dan geldt dit ook in geval van een proefplaatsing.

UWV kijkt naar de aanvullende afspraken bij een proefplaatsing voor zover dat mogelijk is en betreft bij zijn besluit of deze bepalingen in het belang van de uitkeringsgerechtigde zijn. Bijvoorbeeld als de uitkeringsgerechtigde excessieve kosten moet maken in verband met een opleiding tijdens de proefplaatsing of de aanschaf van dure bedrijfskleding terwijl het dienstverband nog onzeker is.

Dat kan in het belang van de uitkeringsgerechtigde zijn, maar brengt ook financiële risico's voor de uitkeringsgerechtigde met zich mee. UWV weegt bij het verlenen van toestemming die belangen tegen elkaar af.

De proefplaatsing heeft als doel dat de werkgever zich een beeld kan vormen over de geschiktheid van een uitkeringsgerechtigde voor een bepaalde functie. Het ligt niet in de rede om een proefplaatsing toe te staan voor een functie bij een werkgever waar de uitkeringsgerechtigde al eerder gewerkt heeft. Dat kan anders zijn voor een uitkeringsgerechtigde die een arbeidsbeperking heeft en die na verloop van tijd probeert weer te beginnen bij de oude werkgever. Meerdere proefplaatsingen bij dezelfde werkgever zijn echter niet toegestaan.

Een proefplaatsing is niet bedoeld om daarmee de doorstart van een onderneming te financieren. In principe wordt geen toestemming gegeven voor proefplaatsingen bij de oude werkgever voor ex-werknemers bij een doorstart.

De werkgever moet de serieuze intentie hebben om de uitkeringsgerechtigde aansluitend een dienstverband aan te bieden van minimaal een half jaar. Deze intentie is niet aannemelijk als de proefplaatsing betrekking heeft op bijvoorbeeld seizoensarbeid. De werkgever zal in dat geval moeten aantonen dat de uitkeringsgerechtigde ook na het seizoen een dienstverband zal houden.

UWV ziet deze intentie in ieder geval niet, als er na de proefplaatsing een uitzendbeding gaat gelden en evenmin als in de opvolgende arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding wordt opgenomen. De proefplaatsing biedt de werkgever voldoende tijd om het functioneren van de uitkeringsgerechtigde te beoordelen. Zie in dit verband de uitspraak van het Hof Den Bosch van 16 september 2009 (LJN: AL7912), waarin het Hof geoordeeld heeft dat een proeftijdbeding na proefplaatsing niet geldig was, omdat de werkgever tijdens de proefplaatsing voldoende gelegenheid heeft gehad zich een oordeel te vormen over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.



Artikel 4 Weigering proefplaatsing

UWV weigert de proefplaatsing als het overtuigd is dat de uitkeringsgerechtigde ook zonder de proefplaatsing een dienstverband bij de werkgever kan krijgen. Dat is bijvoorbeeld het geval als er nauwelijks twijfel kan bestaan dat de uitkeringsgerechtigde geschikt is voor de functie. Werk gaat namelijk boven een uitkering. Daarbij komt dat UWV misbruik van het instrument proefplaatsing wil voorkomen.

Als de uitkeringsgerechtigde bij een aanvraag voor proefplaatsing ziekingeld ontvangt zal UWV in zijn oordeel de verwachte resterende duur van het ziekingeld meewegen. UWV wil hiermee voorkomen dat het recht op ziekingeld onnodig wordt verlengd.

Artikel 5 Uitzendorganisatie of detacheerder

Uitzendorganisaties zijn waardevolle partners van UWV en spelen een belangrijke rol bij bemiddeling van uitkeringsgerechtigden. Hierbij kunnen bemiddelingen met proefplaatsingen ook horen.

Het is uiteraard niet de bedoeling dat uitkeringsgerechtigden met behoud van uitkering werken bij een inlener en dat de uitzendorganisatie of detacheerder aan een inlener een tarief in rekening brengt waarin reguliere salariskosten zijn opgenomen. Om dit te voorkomen, moet bij de proefplaatsing aangetoond worden dat de inlener op de hoogte is dat de uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt. Die wetenschap kan aangetoond worden door de inlener te laten mee tekenen voor de aanvraag.

Artikel 6 Misbruik en oneigenlijk gebruik

UWV behoudt zich het recht voor om toestemming niet te verlenen indien het een vermoeden heeft dat de werkgever de proefplaatsing oneigenlijk gebruikt of misbruikt of dit in het verleden heeft gedaan.

Artikel 7 Duur van de proefplaatsing

UWV verleent in beginsel toestemming voor een proefplaatsing van twee maanden. Een periode van twee maanden komt overeen met de maximale proeftijd bij een dienstverband. Deze termijn biedt aan werkgever en de uitkeringsgerechtigde over het algemeen voldoende tijd om in te schatten of de uitkeringsgerechtigde geschikt is (te maken) voor de aangeboden functie.

UWV weegt per individuele situatie af of toestemming verleend kan worden voor een proefplaats van langer dan 2 maanden. Er dient dan sprake te zijn van bijzondere redenen die liggen in de aard van de functionele beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek, de afstand tot de arbeidsmarkt van de uitkeringsgerechtigde en/of de aard van de functie. Werknemer en werkgever dienen dan aan te tonen dat het in een tijdsbestek van twee maanden het niet mogelijk is een adequaat beeld te krijgen van de potentiële werknemer om die aansluitend een dienstverband aan te bieden. Voor uitkeringsgerechtigden die WW ontvangen geldt dat slechts in zeer uitzonderlijke gevallen sprake zal zijn van omstandigheden die een langere proefplaatsing dan twee maanden rechtvaardigen.

UWV werkt geregeld samen met gemeenten in arbeidsmarktprojecten, met als doel uitkeringsgerechtigden te plaatsen op vacatures. UWV en gemeenten beschikken daarvoor ieder over hun eigen instrumentarium. Proefplaatsing maakt deel uit van dit palet aan diensten. Gesignaleerd wordt dat gemeenten in de praktijk geregeld een duur voor een proefplaatsing hanteren die afwijkt van de standaardduur van 2 maanden zoals in deze beleidsregel is opgenomen. Dit verschil kan belemmerend werken, omdat werkgevers in een samenwerkingsproject een uniform en transparant aanbod van UWV en de gemeenten verwachten, dat toepasbaar is op alle deelnemers, zowel van gemeenten als van UWV. Om aan deze verwachting tegemoet te komen wijkt UWV in die situaties af van de standaardtermijn van 2 maanden en sluit aan bij de proefplaatsingsduur die door de gemeente is vastgesteld om zo een gezamenlijk aanbod richting werkgevers mogelijk te maken. De individuele situatie van de uitkeringsgerechtigde blijft leidend voor de uiteindelijke bepaling van de duur van de proefplaatsing.

Wanneer de werkzaamheden op een proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, kan UWV de proefplaatsing verlengen met de duur van de ziekteperiode. UWV beoordeelt of verlenging van de proefplaatsing met de duur van ziekteperiode is aangewezen. Het moet daarbij gaan om arbeidsongeschiktheid om de onbeloonde werkzaamheden te verrichten, dat zich na aanvaarding van deze werkzaamheden voordoet. De ziekmelding moet tijdig door de uitkeringsgerechtigde aan UWV worden doorgegeven. Wanneer een langere periode van arbeidsongeschiktheid is te verwachten



omdat de belastbaarheid het werk op de proefplaatsing niet toe laat, neemt UWV in overweging om de proefplaatsing als mislukt te beschouwen.

Artikel 8 Beëindiging proefplaatsing

De proefplaatsing kan (tussentijds) beëindigd worden, bijvoorbeeld indien de proefplaatsing mislukt, indien de uitkeringsgerechtigde een dienstverband aanvaardt of indien tussentijds niet langer aan de voorwaarden voor proefplaatsing wordt voldaan.

Amsterdam, 15 november 2022

M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur