



# Rapport

**Datum: 13 mei 2002**

**Rapportnummer: 2002/145**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat UWV Cadans te Den Bosch tot op het moment waarop zij zich tot de Nationale ombudsman wendde (29 november 2001) nog niet heeft beslist op haar aanvraag voor een werkloosheidsuitkering van 11 december 2000.

## Beoordeling

1. Verzoekster diende bij UWV Cadans te Den Bosch (tot 1 januari 2002: Cadans Uitvoeringsinstelling BV) op 11 januari 2001 een aanvraag in om toekenning van een werkloosheidsuitkering per 11 december 2000. Ingevolge artikel 127 Werkloosheidswet dient binnen een redelijke termijn, uiterlijk binnen acht weken, op een dergelijke aanvraag te worden beslist. Tot op het moment dat verzoekster zich tot de Nationale ombudsman wendde - 1 november 2001, ruim 9 maanden na de indiening van de aanvraag - was er echter nog geen beslissing genomen. UWV Cadans verklaarde in dit verband dat het ook niet mogelijk is om te beslissen, zolang verzoekster niet heeft aangegeven of zij een loonvordering op haar werkgever instelt.

2. UWV Cadans kan echter niet in zijn standpunt worden gevolgd. Met de wettelijke termijnbepalingen (zie Achtergrond) is nadrukkelijk beoogd de behandeling van een aanvraag te binden aan een termijn waarbinnen uiterlijk de beslissing wordt genomen.

Ingevolge artikel 127, eerste lid, Werkloosheidswet dient op een aanvraag te worden beslist binnen een redelijke termijn. Deze termijn is in ieder geval verstreken wanneer niet binnen acht weken is beslist en evenmin betrokkene een kennisgeving is gedaan als bedoeld in het derde lid.

In zo'n kennisgeving dient een redelijke termijn te worden genoemd waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien. Op grond van artikel 4:15 jo. Artikel 4:5 Awb kan de termijn voor het geven van een beschikking worden opgeschort. Het bestuursorgaan dient de aanvrager dan uit te nodigen de aanvraag aan te vullen binnen een gestelde termijn.

De bepalingen van artikel 127 Werkloosheidswet zien erop te voorkomen dat de burger in onzekerheid komt te verkeren over het tijdstip waarop op een aanvraag zal (moeten) zijn beslist.

Tevens zijn deze bepalingen van belang om vast te stellen op welk moment voor de aanvrager de mogelijkheid van bezwaar of beroep open staat. Om deze reden dient een bestuursorgaan bij het stellen van een redelijke termijn als bedoeld in artikel 127, derde lid, Werkloosheidswet er zorg voor te dragen dat geen discussie mogelijk is over de datum waarop de burger uiterlijk een beslissing tegemoet kan zien. De wetgever heeft met artikel 127, derde lid, Werkloosheidswet ook bedoeld dat de termijn die het bestuursorgaan moet

noemen, concreet is.

Uit het onderzoek is niet gebleken dat er binnen acht weken na de ontvangst van de aanvraag van 10 januari 2001 - vóór 8 maart 2001 - op deze aanvraag is beslist, of dat mededelingen zijn gedaan waarin een redelijke termijn wordt genoemd als bedoeld in

artikel 127, derde lid, Werkloosheidswet. Ook is uit het onderzoek niet gebleken dat binnen acht weken na de ontvangst van de aanvraag de beslistermijn is opgeschort op grond van artikel 4:15 jo. artikel 4:5 Awb. Nog afgezien van het feit dat de brief van 22 maart 2001 niet binnen de termijn van acht weken is verzonden, kan deze brief niet als zodanig gelden aangezien geen concrete termijn werd genoemd, waarbinnen verzoekster diende aan te geven of zij al dan niet een loonvordering zou instellen. Eerst bij brief van 27 november 2001 werd een concrete termijn gesteld aan het aan haar gedane verzoek om aan te geven of een loonvordering zou worden ingesteld. Dit betekent dat de redelijke beslistermijn voor verzoeksters aanvraag in ieder geval acht weken na de aanvraag was verstreken. In die periode heeft Cadans niet een beschikking gegeven. Dit is niet juist.

3. Hetgeen hiervoor is overwogen met betrekking tot verzoeksters aanvraag om een werkloosheidsuitkering is evenzeer van toepassing op haar melding dat zij wegens ziekte - zwangerschap en de in verband daarmee gerezen complicaties - per 10 januari 2001 niet in staat was haar werkzaamheden te verrichten. Immers, gelet op de in de artikelen 72a jo. 72b Ziektewet (zie Achtergrond) opgenomen termijnbepalingen had de ziekmelding moeten leiden tot het nemen van een beslissing. Dat is ten onrechte niet gebeurd.

4. Als gevolg van het uitblijven van een beslissing van Cadans is verzoekster de mogelijkheid van bezwaar tegen een eventueel afwijzende beslissing onthouden. Verzoekster had weliswaar tegen het niet nemen van een beslissing een bezwaarschrift kunnen indienen, en aldus het nemen van een beslissing op haar aanvragen kunnen bevorderen, maar dat kan niet afdoen aan de eigen verantwoordelijkheid van UWV Cadans met betrekking tot een juiste en voortvarende afhandeling van aanvragen. Deze overweging is aanleiding tot het doen van een aanbeveling.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van UWV Cadans te Den Bosch, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen te Amsterdam, is gegrond.

## **AANBEVELING**

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen wordt in overweging gegeven te bevorderen dat UWV Cadans voortvarend een beslissing neemt met betrekking tot zowel verzoeksters aanvraag om een WW-uitkering als haar ziekmelding.

## Onderzoek

Op 1 november 2001 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw B. te Den Bosch, met een klacht over een gedraging van Cadans Uitvoeringsinstelling BV (vanaf 1 januari 2002: UWV Cadans) te Den Bosch.

Nadat verzoekster bij brief van 29 november 2001 nadere informatie had verstrekt, werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd Cadans verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Tevens werd Cadans een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

UWW Cadans berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

De reactie van verzoekster gaf aanleiding het verslag op een enkel punt aan te vullen.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Verzoekster was tot 29 oktober 2000 werkzaam als oproepkracht op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de periode daarna gaf zij nog vier keer gevolg aan een oproep van haar werkgever. Op 10 januari 2001 diende zij bij Cadans te Den Bosch een aanvraag om toekenning van een werkloosheidsuitkering per 11 december 2000 in. Tevens meldde zij zich bij Cadans per 10 januari 2001 ziek in verband met zwangerschap en daarbij optredende complicaties.

2. Cadans deelde verzoekster per brief van 22 maart 2001 onder meer het volgende mee:

“Met ingang van 11 december 2000 vroeg u een WW-uitkering bij ons aan. Uit het onderzoek dat wij daarop instelden, blijkt echter dat u mogelijk een doorlopende arbeidsovereenkomst heeft met uw werkgever. Klopt dat inderdaad, dan kunt u aanspraak maken op doorbetaling van uw loon. Dit wordt hieronder aan u toegelicht.

#### ‘Rechtsvermoeden’ arbeidsovereenkomst

U kunt aanspraak maken op loondoorbetaling als u meer dan drie arbeidsovereenkomsten heeft gehad zonder tussenpozen van 3 maanden. In dat geval is er sprake van een dienstverband voor onbepaalde tijd en dient de werkgever ontslag aan te zeggen met inachtneming van de juiste opzegtermijn.

Uit onze gegevens blijkt dat u meer dan drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gehad zonder onderbrekingen. U had namelijk een tijdelijk dienstverband van 24 juni 2000 tot 30 oktober 2000 (1e). Vanaf 30 oktober 2000 heeft u bij (de werkgever; N.o.) wisselende uren gewerkt. Hiervoor is nooit iets schriftelijk vastgelegd. U werkte achtereenvolgens op 30 oktober (2e), 01 november (3e), 09 en 10 november (4e) op basis van een arbeidsovereenkomst (er is namelijk sprake van gezag, arbeid en loon).

Voor de (vermoedelijke) omvang van deze arbeidsovereenkomst dienen wij uit te gaan van de omvang van de vierde aangegane arbeidsovereenkomst (oproep). In uw geval bedraagt de (vermoedelijke) omvang dus 19 uur en 36 minuten.

Gezien het feit dat de werkgever met u niets expliciet in een contract heeft vastgelegd is er met ingang van 09 november 2000 formeel sprake van een vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 19 uur en 36 minuten per week.

#### Loonvordering indienen bij uw werkgever

Het is belangrijk dat u uw werkgever verzoekt om loondoorbetaling. U dient daarbij dan uiteraard wel kenbaar te maken dat u ook bereid bent om te komen werken. Vraagt u uw werkgever niet om loondoorbetaling, dan kan dat leiden tot gehele of gedeeltelijke weigering van uw eventuele WW-uitkering. Op grond van de Werkloosheidswet mag namelijk van u worden verwacht dat u een dergelijke loonvordering indient.

#### Verzoek

Wij verzoeken u vriendelijk om ons op korte termijn het volgende te laten weten: Wilt u een loonvordering indienen bij uw werkgever? Zo ja, welke stappen onderneemt u daartoe precies? Als u een loonvordering gaat indienen, dan kunt u desgewenst in aanmerking komen voor voorschotten op een WW-uitkering. Mocht uw werkgever van mening zijn dat hij het rechtsvermoeden over het bestaan van een arbeidsovereenkomst en/of de omvang van daarvan kan weerleggen, dan horen wij dat graag van u. De eventuele weerlegging van het rechtsvermoeden door uw werkgever kan er mogelijk toe leiden dat wij het in deze

brief uiteengezette standpunt herzien.”

3. Verzoeksters werkgever deelde Cadans per brief van 16 juli 2001 het volgende mee:

“...Enige tijd terug hebben wij u een schrijven toegestuurd waarin wij aangeven waarom wij van mening zijn dat (verzoekster; N.o.) wel recht heeft op een volledige WW-uitkering. Deze brief heeft u helaas niet mogen bereiken vandaar dat wij middels dit schrijven nogmaals op de volgende zaken willen wijzen.

(Verzoekster; N.o.) is bij ons in dienst geweest van 24 juni tot en met 29 oktober 2000. Voor deze periode hebben wij haar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden met hierin opgenomen een minimaal en maximaal aantal uren dat zij in een periode (bij ons 4-weken) werkzaam is.

Op 29 oktober 2000 liep dit contract af en hebben wij haar gevraagd of zij op oproepbasis voor ons beschikbaar was voor feesten en partijen die hier buiten het seizoen gehouden worden. Hier heeft zij positief op gereageerd en zij heeft dan ook een aantal partijen voor ons gewerkt. Echter hierbij was géén sprake van een arbeidsovereenkomst omdat zij niet verplicht was aan de oproep gehoor te geven.

Wij zijn dan ook van mening dat wij niet verplicht zijn haar over deze periode een minimum aantal uren uit te betalen. Het is namelijk niet mogelijk voor ons om vast personeel aan te nemen voor deze feesten en partijen omdat hierin geen regelmaat in uren zit die wij onze mensen kunnen garanderen. Vandaar ook dat wij middels deze constructie werken waarin onze medewerkers geen gehoor hoeven te geven aan de oproep. Zij is naar onze mening in deze periode dan ook werkloos geweest. Wij begrepen dat de uren die zij voor ons gewerkt heeft in mindering worden gebracht maar wij zijn niet van mening dat wij ook voor de overige uren aansprakelijk zijn...”

4. Verzoekster wendde zich per brief van 30 juli 2001 tot de directie van Cadans, waarin zij, onder verwijzing naar de omstandigheden van haar geval, onder meer het volgende meedeelde:

“Sinds januari (dat is nu **zes maanden**) wacht ik nu echter al op mijn uitkeringen (ww en zw). ZW zou volgens Cadans geen probleem zijn (zwangerschapsgerelateerd), ware het niet dat ik de zw vanuit de ww heb aangevraagd. Deze ww-aanvraag is nu het probleem.

Gedurende zes maanden sturen (de werkgever; N.o.) en Cadans afdeling Den Bosch mij naar elkaar door. Er is volgens Cadans sprake van een rechtsvermoeden op grond waarvan ik een dienstverband zou hebben met (de werkgever; N.o.). Zij zouden mij dus moeten betalen. (De werkgever; N.o.) echter meent dat zij gebruik mogen maken van een uitzonderingsbepaling. Beide partijen weigeren te betalen en onderlinge gesprekken tussen Cadans en (werkgever; N.o.) hebben tot niets geleid.

In de tussenliggende periode ben ik echter wel schulden aangegaan om de lopende kosten te kunnen dekken. Inmiddels ben ik echter financieel uitgeput. Ik weet me geen raad meer. Cadans zegt dat (de werkgever; N.o.) moet betalen, (de werkgever; N.o.) blijft volhouden dat Cadans dat moet doen.

En dit alles wordt verantwoord met een beroep op een wet (de nieuwe flexwet) die werknemers juist moet beschermen tegen dit soort wantoestanden. Het enige wat Cadans mij kan aanbieden als oplossing voor dit probleem is het aanspannen van een civiele procedure tegen mijn voormalig werkgever, waar ik in de toekomst toch wel weer voor hoop te gaan werken. Maar dit zal ongetwijfeld leiden tot een ernstige en blijvende ontwrichting van de arbeidsverhouding. Dit laatste wordt wel onderkend door uw medewerker (mevr. H.), maar daar wordt verder niets mee gedaan. Het kan toch niet zo zijn dat u werknemers niets anders weet aan te raden dan te procederen?

Daar komt bij dat ik vanwege mijn ziekte, die toch zwangerschapsgerelateerd is, sowieso recht heb op een uitkering. En of ik dit geld nu krijg via een ww-uitkering of via een contract van werkgever, het geld komt toch altijd vanuit hetzelfde budget, namelijk dat van de bedrijfsvereniging Cadans. Is het dan niet mogelijk om in ieder geval dit deel van de uitkering alvast te krijgen?

Ik wend mij tot u omdat niet weet hoe ik nu verder moet. Ik wordt van het kastje naar de muur gestuurd, zonder dat er nu iets gebeurt. Ik moet schulden voldoen.”

5. Cadans deelde verzoeksters werkgever per brief van 21 augustus 2001 onder meer het volgende mee:

“Op 16 juli 2001 heeft u ons een brief gestuurd inzake de WW-aanvraag van (verzoekster; N.o.).

In deze brief schrijft u dat u van mening bent dat er geen sprake is van het rechtsvermoeden over het bestaan van een arbeidsovereenkomst en u derhalve niet verplicht bent om over de vastgestelde omvang hiervan loon door te betalen.

Als reden hiervoor geeft u aan dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst omdat (verzoekster; N.o.) niet verplicht was aan een oproep gehoor te geven.

Met ingang van 1 januari 1999 is de wet Flexibiliteit en zekerheid in werking getreden.

Vanaf 30 oktober 2000 is (verzoekster; N.o.) werkzaam als oproepkracht, waarbij zij niet verplicht is om aan een oproep gehoor te geven, zij heeft hiervoor nooit een schriftelijk contract gehad.

Zodra (verzoekster; N.o.) aan een oproep gehoor geeft dan is er op dat moment sprake van een arbeidsovereenkomst (er is namelijk sprake van gezag, arbeid en loon).

Gezien het feit dat niets expliciet in een contract is vastgelegd is er met ingang van 10 november 2000 formeel sprake van een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op een rij binnen een periode van 3 maanden. Dat betekent dat er met ingang van de vierde keer een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat o.g.v. Art. 7:668a.

(Verzoekster; N.o.) vraagt m.i.v. 11-12-2000 WW aan in verband met een urenvermindering. Via het rechtsvermoeden moet de werkgever betrokkene werk aanbieden voor de gemiddelde omvang van de vierde overeenkomst zijnde 19 uur en 36 minuten per week.

Ik vertrouw erop u hiermee naar behoren te hebben ingelicht.

Wij zullen tevens (verzoekster; N.o.) een afschrift van deze brief toesturen”

6. Cadans informeerde verzoeksters partner per brief van 27 november 2001 over het volgende:

“...Naar aanleiding van het telefoongesprek hedenochtend, stuur ik volgens afspraak bijgaand de kopieën van onze beschikkingen toe.

Zoals gesteld in de brief van 22-03-2001 kunnen wij pas verder met de behandeling van de aanvraag WW, als wij van u vernemen óf u een loonvordering gaat instellen bij de werkgever en zo ja, welke stappen u precies gaat ondernemen. Tevens wordt in de brief van 22-03-2001 vermeld wat de mogelijke consequenties zijn voor een eventuele WW-uitkering indien er geen loonvordering wordt ingesteld.

In de brief van 16-07-2001 van (de werkgever; N.o.) heeft de werkgever ons zijn standpunt uiteengezet. Ons inziens heeft de werkgever echter het rechtsvermoeden niet kunnen weerleggen en hierover is de werkgever geïnformeerd door ons schrijven op

22-08-2001 waarvan u ook een afschrift heeft ontvangen.

Derhalve verzoeken wij u vriendelijk om ons, binnen twee weken, te laten weten of u een loonvordering gaat indienen bij de werkgever en zo ja, welke stappen u daartoe precies gaat ondernemen...”

Van het in de brief bedoelde gesprek van 27 november 2001 maakte de betrokken medewerkster van Cadans een telefoonnotitie met onder meer de volgende inhoud:

“(Betrokkene; N.o.) deelde mede dat hij op advies van de “Nationale ombudsman” een interne klacht bij Cadans wil indienen omdat de WW-aanvraag van zijn echtgenote nog niet is afgehandeld.

Aan hem is meegedeeld dat wij deze aanvraag ook niet kunnen afhandelen! omdat hij ons nog steeds niet heeft laten weten of hij nu wél of géén loonvordering bij de wkg (...) gaat



instellen. In de brief van maart 2001 is dat aan verz. medegedeeld en sindsdien is (verzoeksters partner; N.o.) telkens in overleg met wkg. en 't GAK om 'n "regeling" te treffen. Hij deelde nu mede dat de wkg. waarschijnlijk toch niets zal doen/betalen. (...) Het is hem wel duidelijk dat wij geen beslissing kunnen afgeven zolang hij ons niet mededeelt welke stappen hij tegen wkg. gaat ondernemen."

7. De bij verzoeksters ex-werkgever met personeelszaken belaste medewerker lichtte op 5 maart 2002 de situatie telefonisch toe, dat medewerkers zoals verzoekster werkzaam zijn op basis van een arbeidscontract voor bepaalde duur, van het begin van het seizoen, in juni, tot het einde van het seizoen, eind oktober, en ingevolge die overeenkomst verplicht zijn tot het verrichten van hun werkzaamheden op de voor hen bepaalde, in een rooster vastgelegde, tijdstippen. Degenen die na afloop van hun contract werkloos zijn komen in principe in aanmerking voor een WW-uitkering, die, afhankelijk van het arbeidsverleden van de betrokkene, in een aantal gevallen wordt verzorgd door een vestiging van UWV Gak of anders, zoals in het geval van verzoekster, door UWV Cadans. In verband met activiteiten van incidentele aard die na het einde van het seizoen worden georganiseerd, wordt geput uit een poule van personeel dat te kennen heeft gegeven in principe bereid te zijn aan een oproep gehoor te geven, maar dat geheel vrij is om zelf te bepalen of ook daadwerkelijk medewerking wordt verleend. UWV Gak heeft zich akkoord verklaard met deze constructie, aldus dat in met die van verzoekster vergelijkbare gevallen geen consequenties worden verbonden aan het recht op een WW-uitkering. Volgens de medewerker van de ex-werkgever heeft hij UWV Cadans over het standpunt van UWV Gak in casu geïnformeerd.

8. Cadans deelde verzoekster per brief van 4 april 2002 onder meer mee, dat sedert 14 januari 2002 niet meer van haar was vernomen en verzocht om binnen twee weken te laten weten of zij stappen tegen haar werknemer had ondernomen. Cadans deelde verder mee dat indien zij niet binnen de gestelde termijn zou reageren, zou worden aangenomen dat zij geen prijs meer stelde op de afhandeling van haar aanvraag om een WW-uitkering en het dossier zou worden gesloten.

Verzoekster reageerde per brief van 9 april 2002, waarin zij onder meer wees op de met medewerkers van Cadans gevoerde telefoongesprekken, met het voorstel om het rapport van de Nationale ombudsman met betrekking tot haar klacht af te wachten.

Cadans deelde de Nationale ombudsman op 11 april 2002 onder verwijzing naar de correspondentie met verzoekster onder meer mee, het rapport af te wachten en verzoeksters dossier tot nader bericht ter zijde te hebben gelegd.

## B. Standpunt verzoekster

Het standpunt van verzoekster is weergegeven in de klachtsamenvatting onder Klacht.

Verzoeksters partner deelde in aansluiting op het verzoekschrift onder meer mee, dat hij in een telefonisch onderhoud met een medewerkster van UWV Cadans op 27 november 2001 had gevraagd om in ieder geval een beslissing te nemen, zodat dan verdere stappen konden worden ondernomen. Daarop was hem geantwoord dat UWV Cadans absoluut geen beslissing kon nemen, en ook dat het aan zijn partner was om te kiezen of wel of geen loonvordering tegen de ex-werkgever zou worden ingesteld.

Verzoekers partner stelde, dat deze keuze onmogelijk van hen kon worden gevraagd, immers in het geval dat een vordering zou worden ingesteld zou dat de goede verhouding met de werkgever ernstig kunnen verstoren, en in het geval dat zou worden verkozen om géén vordering in te stellen zou dit tot volgens Cadans tot gevolg hebben dat een uitkering zou worden geweigerd. Vanwege dit dilemma en de gevolgen daarvan heeft hij zich dan ook per verzoekschrift van 1 december 2001 tot de Nationale ombudsman gewend.

### C. Standpunt UWV Cadans

1. In reactie op de klacht deelde UWV Cadans te Den Bosch, onder verwijzing naar de hiervoor onder **A.** weergegeven feiten en omstandigheden, mee dat in dit geval nog geen beslissing was genomen omdat het recht op uitkering en de ingangsdatum niet kan worden vastgesteld, zolang verzoekster niet aangeeft of zij een loonvordering op haar werkgever gaat instellen.

2. In antwoord op nadere vragen merkte UWV Cadans het volgende op:

“...Omdat hier sprake was van een rechts**vermoeden**, heeft de werkgever het recht om tegenbewijs te leveren (weerlegging kan ogv. CAO, feitelijke omstandigheden of schriftelijke afspraken).

Kan de werkgever het rechtsvermoeden **niet** aantoonbaar weerleggen, dan mogen wij er vanuit gaan dat het rechtsvermoeden juist is en dat de werkgever op grond van artikel 7:628 (Burgerlijk Wetboek) recht heeft op onverminderde loondoorbetaling over de arbeidsuren die de werkgever hem niet langer aanbiedt.

Indien er recht op loondoorbetaling bestaat, voldoet verzekerde niet aan de voorwaarden uit art. 16 lid 1 van de Werkloosheidswet en kan er op dat moment geen eerste werkloosheidsdag worden vastgesteld.

De eerste werkloosheidsdag kan pas worden vastgesteld als er aan alle voorwaarden uit artikel 16 lid 1 van de Werkloosheidswet wordt voldaan (Art. 16 lid 9 Werkloosheidswet).

Er doet zich dus de volgende situatie voor:

1. Werknemer stelt wel een loonvordering in jegens werkgever; in afwachting van de procedure kan er op grond van art. 31 lid 3 Werkloosheidswet voorschotuitkering worden

verstrekt (voor zover er aan de overige voorwaarden wordt voldaan).

2. Werknemer stelt geen loonvordering in jegens werkgever: dan moet er beoordeeld worden of er sprake is van een benadelingshandeling ogv art. 24 lid 5 van de Werkloosheidswet, hetgeen kan leiden tot een gehele weigering van de uitkering...”

## Achtergrond

### 1. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 4:5, eerste lid

“Indien de aanvrager niet heeft voldaan aan enig wettelijk voorschrift voor het in behandeling nemen van de aanvraag of indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag of voor de voorbereiding van de beschikking, kan het bestuursorgaan besluiten de aanvraag niet te behandelen, mits de aanvrager de gelegenheid heeft gehad binnen een door het bestuursorgaan gestelde termijn de aanvraag aan te vullen.”

Artikel 4:13, eerste lid

“Een beschikking dient te worden gegeven binnen de bij wettelijk voorschrift bepaalde termijn of, bij het ontbreken van zulk een termijn, binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag.”

Artikel 4:15

“De termijn voor het geven van een beschikking wordt opgeschort met ingang van de dag waarop het bestuursorgaan krachtens artikel 4:5 de aanvrager uitnodigt de aanvraag aan te vullen, tot de dag waarop de aanvraag is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.”

2. Wet van 14 mei 1998 (Stb.300), houdende wijziging van onder andere het Burgerlijk Wetboek (Flexibiliteit en zekerheid)

Met ingang van 1 januari 1999 is in werking getreden de Wet Flexibiliteit en zekerheid. De regels van deze wet, die tot doel hebben de flexibiliteit in het arbeidsbestel te vergroten, zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Tevens zijn een aantal bepalingen van enige andere wetten, onder meer de Werkloosheidswet, gewijzigd.

**3. Werkloosheidswet** (Wet van 6 november 1986, Stb. 566)

Artikel 16, eerste en negende lid:

“1. Werkloos is de werknemer die;

a. ten minste vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren;

en'

b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden.

9. Indien bij het intreden van het arbeidsurenverlies, bedoeld in het eerste lid, niet wordt voldaan aan een van de overige in dat lid bedoelde voorwaarden, of de werknemer geen recht op uitkering heeft op grond van artikel 19, wordt, in afwijking van het achtste lid voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als eerste werkloosheidsdag aangemerkt, de dag van de kalenderweek waarop aan de overige voorwaarden als bedoeld in het eerste lid wordt voldaan, en artikel 19 niet meer aan het recht op uitkering in de weg staat.”

#### Artikel 127

“1. Onverminderd artikel 127a, worden beschikkingen op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen gegeven binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag.

2. De redelijke termijn is in ieder geval verstreken wanneer binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag geen beschikking is gegeven, noch een kennisgeving als bedoeld in het derde of vierde lid is gedaan.

3. Indien een beschikking niet binnen de termijn van acht weken kan worden gegeven, wordt die termijn met een redelijke termijn verlengd en wordt de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

4. Indien in verband met het geven van een beschikking als bedoeld in het eerste lid informatie is gevraagd aan een persoon of instantie buiten Nederland en om die reden de beschikking niet binnen acht weken gegeven kan worden, wordt die termijn verlengd met ten hoogste zes maanden en wordt de aanvrager van deze verlenging schriftelijk in kennis gesteld.”

#### Artikel 127a

“1. Een beschikking over het verzekerd zijn op grond van deze wet wordt gegeven binnen dertien weken na ontvangst van de aanvraag.

2. Een beschikking over de betaling van een voorschot op grond van artikel 31 wordt gegeven binnen vier weken na ontvangst van de aanvraag.

3. Een beschikking op grond van hoofdstuk IV en de daarop berustende bepalingen wordt gegeven binnen zes maanden na ontvangst van de aanvraag.

4. Indien een beschikking als bedoeld in het eerste, tweede of derde lid niet binnen de toepasselijke termijn kan worden gegeven, wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien.

5. Indien in verband met het geven van een beschikking als bedoeld in het eerste, tweede of derde lid informatie is gevraagd aan een persoon of instantie buiten Nederland en om die reden de beschikking niet binnen de toepasselijke termijn gegeven kan worden, wordt deze termijn verlengd met ten hoogste zes maanden en wordt de

aanvrager van deze verlenging schriftelijk in kennis gesteld.”

#### **4. Ziektewet** (Wet van 5 juni 1913, Stb. 204)

##### Artikel 72a

“1. Onverminderd artikel 72b, worden beschikkingen op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen gegeven binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag.

2. De redelijke termijn is in ieder geval verstreken wanneer binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag geen beschikking is gegeven, noch een kennisgeving als bedoeld in het derde lid is gedaan.

3. Indien een beschikking niet binnen de termijn van acht weken kan worden gegeven, wordt die termijn met een redelijke termijn verlengd en wordt de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

4. Indien in verband met het geven van een beschikking als bedoeld in het eerste lid informatie is gevraagd aan een persoon of instantie buiten Nederland en om die reden de beschikking niet binnen acht weken gegeven kan worden, wordt die termijn verlengd met ten hoogste zes maanden en wordt de aanvrager van deze verlenging schriftelijk in kennis gesteld.”

##### Artikel 72b

“1. Een beschikking over het verzekerd zijn op grond van deze wet wordt gegeven binnen dertien weken na ontvangst van de aanvraag.

2. Een beschikking die uitsluitend betrekking heeft op het al dan niet bestaan of voortbestaan van de ongeschiktheid tot werken wordt gegeven binnen vier weken na ontvangst van de aanvraag, de aangifte van de ongeschiktheid of van de ziekmelding aan

het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in de artikelen 29a, vierde lid, 38, tweede lid, en 38a, eerste en tweede lid.

3. Indien een beschikking als bedoeld in het eerste of tweede lid niet binnen de toepasselijke termijn kan worden gegeven, wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien.

4. Indien in verband met het geven van een beschikking als bedoeld in het eerste of tweede lid informatie is gevraagd aan een persoon of instantie buiten Nederland en om die reden de beschikking niet binnen de toepasselijke termijn gegeven kan worden, wordt die termijn verlengd met ten hoogste zes maanden en wordt de aanvrager van deze verlenging schriftelijk in kennis gesteld.”