



# Rapport

**Datum: 31 juli 2003**

**Rapportnummer: 2003/241**

## Klacht

Verzoeker klaagt erover dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV, tot 1 januari 2002: Gak), kantoor Hengelo zijn klacht van 12 januari 2002 bij brief van 11 juni 2002 als ongegrond heeft afgedaan.

Verzoeker klaagt met name over het feit dat het UWV heeft gedreigd dat een korting op zijn WW-uitkering zal worden toegepast indien hij niet voldoet aan de sollicitatieplicht. Hij stelt dat de eis van het UWV, gelet op zijn leeftijd en gezondheid, niet reëel is.

Verder klaagt verzoeker erover dat het UWV bij de afhandeling van zijn klacht niet of onvoldoende is ingegaan op de vraag of er in zijn geval een uitzondering mogelijk is, maar ter onderbouwing van het ingenomen standpunt slechts verwijst naar een gesprek dat verzoeker op 11 januari 2002 met een medewerker van het kantoor te Hengelo had.

## Beoordeling

### I. Inleiding

1. Verzoeker werd - na een dienstverband van 40 jaar - met ingang van 1 september 2000 ontslagen uit zijn functie, onder meer naar aanleiding van een reorganisatie. Omdat verzoeker na een hartinfarct voor 65-80% was afgekeurd, ontving hij hierna een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Daarnaast ontving hij een gedeeltelijke uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

2. Op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, WW en het daarop gebaseerde Besluit sollicitatieplicht werknemers WW (Sollicitatiebesluit) diende verzoeker bepaalde sollicitatieactiviteiten te verrichten (zie Achtergrond, onder **1** en **2**). Verzoeker zocht, met name op het internet, naar ander werk maar kon geen geschikte vacatures vinden; zijn leeftijd (toen 56 jaar) en gezondheidsproblemen vormden naar verzoekers mening een onoverkomelijke hindernis voor werkgevers. Omdat verzoeker naar de mening van het UWV onvoldoende sollicitatieactiviteiten verrichtte, werd hij er bij brief van 10 december 2001 op gewezen dat hij zich niet aan de sollicitatieverplichting had gehouden en dat hierdoor de regels van de WW waren overtreden. Verder werd aangegeven dat deze overtreding nu niet zou leiden tot een korting op zijn uitkering, omdat een en ander wellicht niet bij verzoeker bekend was. Daarom werd volstaan met een waarschuwing.

3. Op 11 januari 2002 vond tussen verzoeker en een medewerker van het UWV, kantoor Hengelo, een gesprek plaats over de gevolgen van de sollicitatieplicht voor verzoeker.

Omdat verzoeker niet tevreden was over de uitkomst van dit gesprek, diende hij een klacht in bij de Nationale ombudsman. Verzoeker gaf aan dat het vasthouden aan de sollicitatieplicht in zijn geval niet reëel was.

Zijn verzoek voldeed echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Op 21 mei 2002 stuurde de Nationale ombudsman verzoekers klachtbrief op zijn verzoek door naar het UWV.

4. Bij brief van 11 juni 2002 reageerde het UWV op verzoekers klachtbrief. Het UWV gaf aan dat tijdens het gesprek met verzoeker op 11 januari 2002 op het UWV-kantoor te Hengelo was besproken dat hij, ondanks zijn persoonlijke omstandigheden, moest blijven voldoen aan de wettelijke verplichting tot solliciteren.

Ook was in dit gesprek aangegeven welke minimumvoorwaarden voor hem golden.

Zijn klacht werd ongegrond bevonden.

## II. Ten aanzien van de sollicitatieplicht

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over, dat het UWV heeft gedreigd dat een korting op zijn WW-uitkering zou worden toegepast indien hij niet zou voldoen aan de sollicitatieplicht. Verzoeker was van mening dat deze eis, gelet op zijn leeftijd en gezondheid, niet reëel was.

2. In zijn eerste reactie op de klacht gaf het UWV aan, dat verzoeker bij brief van 10 december 2001 was gewezen op de mogelijke consequenties van het niet voldoen aan de sollicitatieplicht. Echter, er werd geen maatregel opgelegd; het UWV had vastgesteld dat er in de perioden waarin verzoeker onvoldoende had gesolliciteerd, geen vacatures waren die - gezien de leeftijd en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van verzoeker - passend waren.

3. Daarnaast gevraagd gaf het UWV in een nadere reactie aan dat verzoeken tot ontheffing van de sollicitatieplicht, buiten de wettelijke mogelijkheden die er zijn, niet worden gehonoreerd. Naar de mening van het UWV was daar in het geval van verzoeker geen aanleiding toe; de toepasselijke richtlijnen bieden daarnaast nagenoeg geen ruimte om in positieve zin af te wijken.

In de reactie werd verwezen naar onder andere het "Besluit sollicitatieplicht werknemers WW" en de "Richtlijn passende arbeid 1996".

4. In een tweede nadere reactie gaf het UWV aan, dat de toepasselijke wet- en regelgeving tot december 2001 geen aanleiding gaf om verzoeker te wijzen op de verplichting, (meer) te solliciteren. Omdat verzoeker echter geen enkele sollicitatie verrichtte, werd hij erop gewezen dat de sollicitatieplicht ook voor hem gold. Het UWV gaf aan, dat uitsluitend het in zijn geheel niet solliciteren aanleiding gaf om verzoeker te waarschuwen dat een korting op de uitkering toegepast kon worden.

5. Op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel b onder 1<sup>o</sup>, WW dient een werknemer te voorkomen dat hij werkloos is of blijft doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen. Op grond van artikel 24, vierde lid, WW wordt als passende arbeid beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. Op grond van artikel 24, vijfde en zevende lid, WW worden bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld omtrent het begrip passende arbeid en kunnen regels worden gesteld waarbij bepaalde groepen werknemers worden vrijgesteld van verplichtingen die hen op grond van (onder meer) het eerste lid, onderdeel b onder 1<sup>o</sup>, zijn opgelegd.

Op grond van artikel 27, derde lid, WW kan het UWV de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren indien de werknemer een verplichting, - onder meer - op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel b onder 1<sup>o</sup>, WW opgelegd, niet of niet behoorlijk is nagekomen. In het besluit van het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming van 6 juni 1996 (Maatregelenbesluit Tica) worden de mogelijke maatregelen nader omschreven. Het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW (zie Achtergrond, onder 2) geeft een omschrijving van het beleid dat het UWV ter zake van de sollicitatieplicht dient te voeren. Het geeft onder meer aan dat van de werkloze werknemer verlangd mag worden dat hij concrete sollicitatieactiviteiten verricht. Hieronder wordt onder andere verstaan: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau en een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever. Met betrekking tot de sollicitatieplicht wordt geen onderscheid gemaakt tussen jongere en oudere werknemers. Voor de werknemer die een WW-uitkering ontvangt houdt de sollicitatieplicht onder andere in, dat in het algemeen van hem wordt verwacht dat hij ten minste éénmaal per twee weken een vacaturebank raadpleegt en minimaal één concrete sollicitatieactiviteit per week verricht. Voor de vaststelling of aan de sollicitatieplicht is voldaan, wordt onder meer rekening gehouden met het begrip passende arbeid, eventuele (medische) beperkingen van de werknemer in het verrichten van arbeid en de leeftijd van de werknemer (in verband met functionele leeftijdseisen).

Op grond van individuele omstandigheden zal bepaald moeten worden of de uitkeringsgerechtigde al dan niet aan de sollicitatieplicht voldoet; hiervoor is geen objectieve norm aan te geven.

6. Het UWV gaf aan dat het feit dat verzoeker in het geheel geen sollicitatieactiviteiten verrichtte aanleiding was om hem in december 2001 te wijzen op de sollicitatieverplichting en aan te geven wat mogelijk de consequenties zouden zijn als hij niet aan deze verplichting zou voldoen.

Het UWV dreigde met een maatregel, maar legde deze maatregel - rekening houdend met verzoekers leeftijd en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - niet daadwerkelijk op.

Hiermee bleef het UWV binnen het wettelijk kader. Zoals hiervoor werd aangegeven, geeft het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW aan hoe het UWV dient te beoordelen of aan de sollicitatieplicht is voldaan. Hierbij wordt het UWV een zekere beoordelingsvrijheid gelaten; bij de vaststelling of de uitkeringsgerechtigde aan de sollicitatieplicht heeft voldaan kan het UWV onder meer rekening houden met diens medische beperkingen in het verrichten van arbeid. In het geval van verzoeker heeft het UWV dan ook besloten, niet daadwerkelijk een maatregel op te leggen. Wel werd verzoeker er op gewezen dat hij aan de sollicitatieplicht diende te voldoen; het UWV handelde hiermee conform de toepasselijke wet- en regelgeving, waarin een algehele vrijstelling van de sollicitatieplicht op grond van medische beperkingen dan wel leeftijd geen steun vindt.

De onderzochte gedraging van het UWV is behoorlijk.

### III. Ten aanzien van de wijze van klachtafhandeling

1. Verzoeker klaagt er in de tweede plaats over, dat het UWV bij de afhandeling van zijn klacht op 11 juni 2002 niet of onvoldoende is ingegaan op de vraag of er in zijn geval een uitzondering mogelijk was. Het UWV verklaarde zijn klacht ongegrond en verwees ter onderbouwing hiervan slechts naar het gesprek dat verzoeker op 11 januari 2002 met een medewerker van het kantoor te Hengelo had gevoerd.

2. In zijn eerste reactie op de klacht gaf het UWV aan, dat in de klachtafhandelingsbrief inderdaad slechts was verwezen naar het gesprek dat verzoeker met een UWV-medewerker had. Tijdens dit gesprek was naar de mening van het UWV wel stil gestaan bij de (on)mogelijkheid van het maken van een uitzondering op de sollicitatieplicht; verzoeker was toen op de hoogte gesteld van het standpunt van het UWV.

In zijn tweede reactie op de klacht gaf het UWV aan dat op een verzoek tot ontheffing van de sollicitatieplicht individueel wordt ingegaan; in het geval van verzoeker was het verzoek - tijdens het gesprek dat verzoeker op 11 januari 2002 had - mondeling afgedaan en niet gehonoreerd. Het verzoek kan ook schriftelijk worden afgehandeld; er wordt echter geen voor bezwaar en beroep vatbare beslissing afgegeven.

Bij de reactie van het UWV was een kopie van het verslag van genoemd gesprek gevoegd; hierop was slechts aangegeven dat in een gesprek van anderhalf uur uitvoerig was stilgestaan bij verzoekers sollicitatieverplichting. De gronden waarop de beslissing, inhoudende dat geen uitzondering kon worden gemaakt, berustte werden niet vermeld.

3. Omdat het UWV ook met deze tweede reactie onvoldoende inzichtelijk had gemaakt op welke gronden verzoekers verzoek was afgewezen, verzocht de Nationale ombudsman het UWV nogmaals om een reactie.

In deze reactie gaf het UWV aan dat het had nagelaten, vast te leggen op welke gronden de beslissing over de sollicitatieplicht van verzoeker was gebaseerd. Ook was nagelaten,

verzoeker met gronden omkleed aan te geven waarom hij niet kon worden vrijgesteld van de sollicitatieverplichting.

4. Ingevolge artikel 9:12, eerste lid Algemene wet bestuursrecht (zie Achtergrond, onder **3**) stelt het bestuursorgaan de klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt. Een behoorlijke klachtafhandeling houdt onder meer in dat het bestuursorgaan in zijn reactie op een klacht op alle klachtonderdelen ingaat en zijn conclusies ten aanzien van deze klachtonderdelen motiveert. Ook dient het bestuursorgaan de feiten die tijdens het onderzoek zijn komen vast te staan, weer te geven.

Het UWV erkent dat in de brief waarmee de klacht van verzoeker werd afgehandeld, niet met gronden omkleed werd aangegeven waarom in het geval van verzoeker geen uitzondering kon worden gemaakt op de sollicitatieplicht. Het UWV verwees slechts naar het gesprek dat verzoeker op 11 januari 2002 met een UWV-medewerker had.

Door verzoekers klacht op deze wijze af te handelen is het UWV tekort geschoten in het geven van de door artikel 9:12, eerste lid vereiste motivering.

De klachtafhandeling heeft derhalve op niet behoorlijke wijze plaatsgevonden.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kantoor Hengelo, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, is niet gegrond ten aanzien van het feit dat het UWV van verzoeker verlangde dat hij - ondanks zijn leeftijd en gezondheidssituatie - aan de sollicitatieplicht zou blijven voldoen.

Ten aanzien van de wijze van klachtafhandeling door het UWV is de klacht gegrond.

## **Onderzoek**

Op 14 juni 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 13 juni 2002, van de heer G. te Hengelo, met een klacht over een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), kantoor Hengelo. Verzoeker had zich al eerder, bij brief van 12 januari 2002, tot de Nationale ombudsman gewend. Zijn verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen. Naar aanleiding van verzoekers brief van 13 juni 2002 werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd het UWV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd het UWV een aantal specifieke vragen gesteld.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren. Verzoeker heeft hiervan geen gebruik gemaakt.

Verzoeker deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

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

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. Op 4 december 2001 stuurde het Gak (verder: UWV), kantoor Hengelo, verzoeker, die naast een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) een gedeeltelijke uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) geniet, een formulier toe. Verzoeker diende op dit formulier aan te geven of hij in de periode van 5 november 2001 tot en met 2 december 2001 méér sollicitatieactiviteiten had verricht dan die, welke hij op het werkbriefje over deze periode had vermeld. Op 5 december 2001 retourneerde verzoeker het formulier; hij gaf aan dat hij niet in elke week had gesolliciteerd omdat er geen enkel vacatureaanbod was. Ook gaf hij aan dat bij het UWV bekend was waarom er voor hem geen geschikt aanbod was; hij verwees naar zijn leeftijd en gezondheid, alsmede naar een gesprek dat hij in oktober 2001 met een arts van het UWV had.

2. Op 10 december 2001 stuurde het UWV verzoeker een reactie waarin werd aangegeven dat uit zijn werkbriefje over de periode van 5 november 2001 tot en met 2 december 2001 bleek, dat hij zich niet had gehouden aan de sollicitatieverplichting. Verzoeker werd er onder meer op gewezen, dat hij elke week minimaal één sollicitatieactiviteit diende te verrichten. Verder werd aangegeven dat deze overtreding van de regels van de Werkloosheidswet nu niet tot korting op de uitkering zou leiden, omdat dit wellicht niet bij verzoeker bekend was. Daarom werd volstaan met een waarschuwing.

3. Op 11 januari 2002 had verzoeker een gesprek met een medewerker van het UWV. Op 12 januari 2002 diende verzoeker een klacht in bij de Nationale ombudsman. Omdat verzoeker nog niet had voldaan aan het kenbaarheidsvereiste, stuurde de Nationale ombudsman verzoekers klachtbrief op zijn verzoek op 21 mei 2002 door aan het UWV. In zijn brief van 12 januari 2002 gaf verzoeker onder meer het volgende aan:

“Na 40 dienstjaren bij X te hebben gewerkt ben ik naar aanleiding van een reorganisatie en een eerder opgelopen hartinfarkt op 1 september 2000 ontslagen. Mijn leeftijd is 56 jaar.

Na vele maanden van problemen met het accepteren van mijn situatie waren de laatste maanden redelijk tot goed.

Ik heb mij vanaf het begin strikt gehouden aan de procedure van werkbriefjes van het arbeidsbureau en het GAK. Daar ik voor 65-80% ben afgekeurd blijft er nog een gedeelte ww over.

De door de politiek aangescherpte regels (sollicitatieplicht) hebben mijn acceptatievermogen een gevoelige dreun gegeven.

Ik heb de afgelopen tijd vaak op het internet naar vacatures gezocht maar niets kunnen vinden, mijn leeftijd en gezondheid zijn voor de werkgevers een onoverkomelijke hindernis. Na een dreigbrief van het GAK heeft men mij te verstaan gegeven dat ik ondanks dat er geen vacatures zijn toch maar iedere week een open sollicitatie moet doen uitgaan daar anders een strafkorting op mijn ww-uitkering zou worden toegepast.

Na jaren van hard werken voel ik me door paars afgeschilderd als een derderangs burger die te beroerd is om te werken en misbruik maakt van onze sociale voorzieningen. Als je als overheid een individu in de kou laat staan dan doe je het verkeerd.

Het maatschappelijk draagvlak voor deze maatregel is mijns inziens ver te zoeken, als er door artsen wordt opgemerkt: als ze willen dat je een sollicitatiebrief iedere week verstuurt dan doe je dat maar, en maak je er niet druk over want dat is zeer slecht voor je gezondheid.”

4. Bij brief van 11 juni 2002 reageerde het UWV als volgt op verzoekers klachtbrief:

“...Wij hebben naar aanleiding van uw e-mail van 12 januari 2002 een onderzoek ingesteld.

U klaagt in uw brief over onze dreiging met een korting op de WW-uitkering indien u niet aan de sollicitatieplicht voldoet. U stelt dat deze eis, gelet op uw leeftijd en gezondheid, niet reëel is.

Uit dossieronderzoek is gebleken dat u daarover op 11 januari 2002 een gesprek heeft gehad met de heer P. van ons kantoor te Hengelo. Toen is besproken dat u, ondanks uw persoonlijke omstandigheden, zult moeten blijven voldoen aan de wettelijke verplichting tot solliciteren.

Er is toen aangegeven welke minimumvoorwaarden voor u gelden.

(...)

Uw klacht achten wij gezien het bovenstaande ongegrond...”



## B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht.

## C. Standpunt Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. In reactie op de klacht deelde het UWV de Nationale ombudsman bij brief van 30 september 2002 het volgende mee:

“...(Verzoeker; N.o.) geeft aan dat hij klaagt over het feit dat wij zijn klacht van 12 januari 2002 ongegrond hebben verklaard. Hij is van mening dat wij onvoldoende zijn ingegaan op de vraag of er in zijn geval een uitzondering mogelijk is.

In die brief is inderdaad slechts verwezen naar het gesprek van 11 januari 2002 dat hij heeft gehad met de heer P. van ons kantoor te Hengelo. In dat gesprek is ons inziens wel stil gestaan bij de (on)mogelijkheid van het maken van een uitzondering. In het gesprek heeft de heer P. getracht ons standpunt kenbaar te maken, waarbij hij dit heeft toegespitst op de situatie van (verzoeker; N.o.). Derhalve wordt in de brief van 11 januari 2002 daarnaar verwezen.

Uiteraard zijn wij bereid ons standpunt toe te lichten als blijkt dat dit onvoldoende is gebeurd.

Tevens is o.i. van belang dat, hoewel wij betrokkene d.d. 10 december 2001 hebben moeten wijzen op eventuele consequenties, er gezien de leeftijd en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geen maatregel is opgelegd. Wij hebben vastgesteld dat in de perioden dat (verzoeker; N.o.) onvoldoende heeft gesolliciteerd er geen passende vacatures aanwezig waren. Het is hem derhalve niet te verwijten.

Op grond van bovenstaande gegevens zijn wij van mening dat de klacht niet gegrond is. Wel zal, als (verzoeker; N.o.) daar prijs op stelt, in een gesprek toegelicht kunnen worden hoe wij dienen te handelen indien er mogelijk sprake is van een overtreding van de voorschriften van de Werkloosheidswet...”

2. Omdat de reactie van het UWV op een aantal punten een nadere toelichting behoefde, legde de Nationale ombudsman bij brief van 28 oktober 2002 onder meer de volgende vragen aan het UWV voor:

“U schrijft mij dat u bereid bent uw standpunt, zoals dat in het persoonlijk onderhoud van 11 januari 2002 aan verzoeker kenbaar is gemaakt, toe te lichten. Hiervan wil ik graag gebruik maken. Daarom verzoek ik u mij, bij voorkeur schriftelijk, inzicht te geven in hetgeen op 11 januari 2002 met (verzoeker; N.o.) besproken is.

Daarnaast verneem ik graag van u op grond van welke (beleids)regels u dergelijke beoordelingen maakt. Graag ontvang ik deze (beleids)regels van u. Het gaat mij dan met name om de voorschriften die UWV Gak hanteert om vast te stellen of voldaan is aan de sollicitatieplicht, zoals bedoeld wordt in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW.”

3. Bij brief van 18 november 2002 reageerde het UWV hier als volgt op:

“...U verzocht inzicht in hetgeen op 11 januari 2002 met (verzoeker; N.o.) is besproken. Hiertoe treft u bijgaand het rapport aan dat aansluitend aan dat gesprek is opgemaakt (...)

Verder kunnen wij u meedelen dat wij geen nadere (beleid)regels hanteren bij de beoordeling of een klant heeft voldaan aan de sollicitatieplicht anders dan die verwoord staan in het "Besluit sollicitatieplicht werknemers WW", "Mededeling inzake het ontslag nemen op medische gronden (art. 24 lid 1b WW)", "Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici (art. 24 lid 1b WW)" en de "Richtlijn passende arbeid 1996". Deze mededelingen, besluiten en richtlijnen treft u hierbij aan.

Op een verzoek tot ontheffing van de sollicitatieplicht wordt in vergelijkbare situaties als van (verzoeker; N.o.) individueel ingegaan. In zijn geval is dit verzoek mondeling afgedaan en niet gehonoreerd; ook worden dergelijke verzoeken schriftelijk beantwoord. In geen van de gevallen wordt een voor beroep vatbare beslissing afgegeven. Verzoeken tot ontheffing van de verplichting tot solliciteren worden, buiten de wettelijke mogelijkheden die hierin gegeven zijn, niet gehonoreerd. Naar onze mening is daar geen aanleiding toe. Verder bieden bovengenoemde richtlijnen ons nagenoeg geen ruimte om in positieve zin af te wijken...”

Bij de brief van het UWV was een kopie van onder meer een zogenoemd loketrapport gevoegd. Op dit rapport waren door de heer P. van het UWV met de hand enkele aantekeningen gemaakt naar aanleiding van het gesprek dat op 11 januari 2002 met verzoeker plaatsvond. In een paar regels werd aangegeven dat in het gesprek, dat circa anderhalf uur duurde, uitvoerig was stilgestaan bij verzoekers sollicitatieverplichting.

4. De reactie van het UWV gaf opnieuw aanleiding tot het stellen van enige nadere vragen. Bij brief van 6 januari 2003 vroeg de Nationale ombudsman het UWV onder meer het volgende:

“Op 11 juni 2002 doet u de klacht van verzoeker (gedateerd 12 januari 2002) schriftelijk af. In reactie op de klacht van verzoeker, dat hij aan de sollicitatieplicht moet blijven voldoen, verwijst u naar het gesprek dat verzoeker hierover op 11 januari 2002 op uw kantoor te Hengelo had. Tijdens dit gesprek is aangegeven dat verzoeker, ondanks zijn persoonlijke omstandigheden, aan de sollicitatieplicht zal moeten blijven voldoen. Ook zijn de minimumvoorwaarden die daarbij gelden aan verzoeker uiteengezet, zo schrijft u.

Op 20 augustus 2002 verzoek ik u te reageren op de klacht waarmee verzoeker zich vervolgens tot mij wendde. Met een brief van 30 september 2002 voldoet u aan dit verzoek. Voor de motivatie van uw beslissing, dat verzoeker aan de sollicitatieplicht moet blijven voldoen, verwijst u wederom naar het gesprek dat op 11 januari 2002 tussen een medewerker van UWV Gak en verzoeker plaats had. Op 28 oktober 2002 verzoek ik u, mij inzicht te geven in de gronden waarop uw beslissing berust. Ik vraag u onder meer om nadere informatie over hetgeen op 11 januari 2002 met verzoeker is besproken.

In uw reactie van 18 november 2002 verwijst u naar het rapport dat aansluitend aan het gesprek met verzoeker is opgemaakt. Dit rapport blijkt slechts een korte notitie te zijn; het bevat geen informatie met betrekking tot de gronden waarop de beslissing, dat verzoeker aan de sollicitatieplicht zal moeten blijven voldoen, is gebaseerd.

Daarom verzoek ik u nogmaals, mij de gronden waarop uw beslissing berust mee te delen. Ik wijs u in dit verband op artikel 9:12, eerste lid Algemene wet bestuursrecht (Awb); dit artikellid schrijft het bestuursorgaan onder meer voor, de klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis te stellen van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht. Overigens heb ik van verzoeker vernomen, dat hij inmiddels niet meer aan de sollicitatieplicht behoeft te voldoen omdat hij 57,5 jaar is geworden."

Bij brief van 20 februari 2003 reageerde het UWV als volgt:

"...In uw brief van 6 januari 2003 verzoekt u ons toe te lichten op welke gronden wij onze beslissing over de sollicitatieverplichtingen van (verzoeker; N.o.) hebben genomen.

U merkt daarin terecht op dat wij nagelaten hebben vast te leggen welke deze zijn geweest.

Wij hebben betrokkene daarover ook niet schriftelijk ingelicht. Hierbij willen wij deze nalatigheid rechtzetten.

In onze brief van 18 november 2002 gaven wij al aan dat wij aanvragen dienen te toetsen aan algemene richtlijnen. In het geval van (verzoeker; N.o.) zijn de volgende overwegingen gemaakt.

1. In de werkloosheidswet staat in artikel 24, lid 1b, lid 4, 5 en 7 WW dat een werknemer voorkomt dat hij werkloos is of blijft door passende arbeid te verliezen, of door te weigeren of na te laten passende arbeid te verkrijgen. Verder wordt het begrip "passende arbeid" omschreven en wordt gewezen op de mogelijkheden van nadere toelichting op dat begrip, alsook uitsluiting van een categorie werknemers van bovenstaande verplichting.

2. Art 27 WW verwoordt de mogelijkheid van het opleggen van een maatregel als aan de verplichtingen genoemd in art. 24 WW niet wordt voldaan. Deze worden geconcretiseerd in het Maatregelenbesluit Tica van 6 juni 1996.

3. Het besluit sollicitatieplicht werknemers WW concretiseert waaruit de verplichting genoemd in art 24 WW bestaat.

4. De richtlijn passende arbeid 1996 concretiseert wanneer sprake is van passende arbeid.

De overige algemene richtlijnen, zoals "mededeling inzake het ontslag nemen op medische gronden", zijn niet relevant voor deze beoordeling. Hierna zal ik puntsgewijs ingaan op de specifieke beoordeling zoals die heeft plaatsgevonden.

Ad. 1: Deze algemene bepaling behoeft nadere uitwerking, waarin is voorzien in de besluiten en de richtlijnen die zijn genoemd in de overige punten. Onder die punten zal daarop worden ingegaan.

Ad. 2: Art. 6, lid 3 van het Ticabesluit geeft aan dat er een maatregel opgelegd dient te worden van 20% gedurende 16 weken bij overtreding van de relevante verplichting. Matiging tot 10% is mogelijk indien de mate van verwijtbaarheid of nalatigheid daar aanleiding toe geeft.

Ad. 3: Dit besluit geeft onder meer aan dat minimaal één concrete sollicitatie per week verricht moet worden. Bij de beoordeling dient echter rekening gehouden te worden met

de regionale arbeidsmarktsituatie;

het aantal beschikbare vacatures;

eventueel (medische) beperkingen van de werknemer in het verrichten van arbeid;  
Betrokkene is 65-80% arbeidsongeschikt.

de leeftijd van de werknemer (i.v.m. functionele leeftijdseisen); Betrokkene is ten tijde van de beslissing 55 jaar oud en is derhalve niet vrijgesteld van de verplichting.

de sociaal economische omstandigheden waarmee de werknemer te maken heeft.

Tot december 2001 gaven bovenstaande criteria geen aanleiding voor de uitvoerende medewerkers om betrokkene te wijzen op de verplichting (meer) te solliciteren. Omdat betrokkene echter geen enkele sollicitatie heeft verricht, is hij er op gewezen dat die verplichting ook voor hem opgaat.

Er is aan deze 'waarschuwing' geen onderzoek naar bovenstaande criteria voorafgegaan over de kansen en mogelijkheden voor betrokkene.

Tenslotte dient ook met het begrip passende arbeid (o.a. de Richtlijn Passende Arbeid 1996) rekening gehouden te worden. Onder ad. 4 kom ik daar op terug.

Ad. 4: Aangezien betrokkene op het moment van de beoordeling langer dan een jaar werkloos was, zijn in principe alle functies passend te noemen; ook die welke niet op zijn opleidingsniveau liggen.

De conclusie is dat alleen het in zijn geheel niet solliciteren van betrokkene aanleiding is geweest om hem te waarschuwen.

De reden waarom deze beslissing genomen is, is echter niet aan betrokkene kenbaar gemaakt.

Verder hebben wij nagelaten betrokkene met gronden omkleed aan te geven waarom hij niet vrijgesteld kan worden van de sollicitatieverplichtingen. Onder ad. 3 ben ik daar zijdelings op ingegaan.

Wij komen tot de conclusie dat de klacht van betrokkene terecht is. Wij bieden daarom onze welgemeende excuses aan voor het ongemak dat dit met zich heeft meegebracht...”

## Achtergrond

### 1. Werkloosheidswet (Wet van 6 november 1986, Stb. 566)

Artikel 24, eerste, vierde, vijfde en zevende lid:

“1. De werknemer voorkomt dat hij:

(...)

b. werkloos is of blijft, doordat hij:

1°. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;

2°. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;

3°. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt; of

4°. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

4. Als passende arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

(...)

5. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld omtrent het begrip passende arbeid, bedoeld in het eerste en vierde lid.

7. Onze Minister is bevoegd regels te stellen waarbij bepaalde groepen werknemers worden vrijgesteld van verplichtingen, hun op grond van het eerste lid, onderdeel *b*, onder 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, opgelegd.”

Artikel 27, derde lid:

Indien de werknemer een verplichting, hem op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel *b*, onder 1<sup>o</sup> of 4<sup>o</sup>, of zesde lid, of artikel 26 opgelegd (...) niet of niet behoorlijk is nagekomen (...) weigert het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk.

**2. Besluit sollicitatieplicht werknemers WW** (Besluit van het LISV ingevolge art. 24, lid 1b, WW, Stcrt. 14 januari 1998, nr. 22)

Artikel 1:

“Het Landelijk instituut sociale verzekeringen voert ter zake van de plicht van werknemers die op grond van de Werkloosheidswet de plicht hebben om sollicitatieactiviteiten te ondernemen een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.”

Bijlage:

“In de WW is bepaald dat de werknemer voorkomt dat hij werkloos wordt of blijft doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen. Van de werknemer die op grond van de WW de plicht heeft om te solliciteren mag dan ook verlangd worden dat hij er alles aan doet om zijn werkloosheid te voorkomen of op te heffen door het verrichten van concrete sollicitatieactiviteiten. Onder concrete sollicitatieactiviteiten wordt onder andere verstaan: 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. Een sollicitatieactiviteit dient te allen tijde verifieerbaar te zijn. Er wordt met betrekking tot de sollicitatieplicht geen onderscheid gemaakt tussen jongere en oudere werknemers.

Sollicitatieplicht werknemers tijdens het ontvangen van ww-uitkering

Van de werknemer die in aanmerking komt voor een ww-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij ten minste éénmaal per twee weken een vacaturebank raadpleegt.

Van de werknemer die in aanmerking komt voor een ww-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij minimaal één concrete sollicitatieactiviteit per week verricht.

(...)

## Beoordelingscriteria

Voor de vaststelling of voldaan is aan de sollicitatieplicht wordt rekening gehouden met:

het begrip passende arbeid (o.a. de Richtlijn Passende Arbeid 1996);

de regionale arbeidsmarktsituatie;

het aantal beschikbare vacatures;

eventueel (medische) beperkingen van de werknemer in het verrichten van arbeid;

de leeftijd van de werknemer (i.v.m. functionele leeftijdseisen);

de sociaal economische omstandigheden waarmee de werknemer te maken heeft.

(...)

## Sollicitatieplicht werknemers tijdens het ontvangen van ww-uitkering

Van werknemers die reeds werkloos zijn en een ww-uitkering ontvangen wordt in het algemeen verlangd dat zij minimaal één sollicitatieactiviteit per week verrichten. Duidelijk is dat het hier een minimum inspanningsvereiste betreft (...)

Op grond van de individuele omstandigheden van het geval zal geconcludeerd moeten worden of de uitkeringsgerechtigde voldoet aan zijn sollicitatieplicht. Hiervoor is geen objectieve (getals)norm aan te geven. Voor de vaststelling of de uitkeringsgerechtigde heeft voldaan aan zijn sollicitatieplicht kan derhalve zowel in positieve als in negatieve zin van het minimum inspanningsvereiste worden afgeweken (...)"

## 3. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 9:12, eerste lid:

“Het bestuursorgaan stelt de klager schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de bevindingen van het onderzoek naar de klacht alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.”