

# WW O&O

████████████████████  
████████████████████ (§ 7)  
20 februari 2009

Versiebeheer:

Op 8 juni 2012 verwijzing in par. 7.7 naar de servicedesk geactualiseerd

1. WW O&O .....	1
1.1. Inleiding .....	1
2. Wet OOW en aanpassingswet OOW .....	1
3. Bovenwettelijke uitkeringen .....	2
4. WW & Openbaar bestuur .....	3
5. Afwijkende financiering .....	4
6. Afbakening van het begrip overheidswerknemer.....	5
6.1. Vanaf wanneer ben je overheidswerknemer? .....	5
6.2. Wie is overheidswerknemer? .....	6
6.3. De band met het ABP .....	8
6.4. Hoe herken je de overheidswerknemer?.....	8
7. Belanghebbende werkgever in de WW .....	9
7.1. Inleiding .....	9
7.2. De historische en de actuele werkgever .....	9
7.2.1. De historische werkgever is altijd belanghebbende bij een WW besluit .....	9
7.2.2. De actuele overheidswerkgever is ook altijd belanghebbend bij een WW besluit... ..	9
7.2.3. ... maar de actuele overheidswerkgever heeft geen feitelijk belang bij kennisname van het WW besluit .....	10
7.3. Rol van het Participatiefonds (onderwijs) niet relevant.....	10
7.4. Soorten beschikkingen.....	11
7.4.1. Inleiding.....	11
7.4.2. Terug- en invordering .....	11
7.4.3. Het verhaalsbesluit .....	11
7.5. Wijs de rechter op het bestaan van een belanghebbende overheidswerkgever .....	12
7.6. Medische beschikkingenregeling is van toepassing .....	12
7.7. De werkgever bestrijdt het WW-besluit met succes .....	12
8. Doorwerking privaat contract in bestuursrecht?.....	14
9. Fictieve opzegtermijn en een BW-uitkering (16 WW).....	15
10. Verwijtbare werkloosheid en de ambtenaar (24 WW) .....	15
10.1. Vormen van ontslag .....	15
10.2. Verwijtbare werkloosheid op basis van de wettekst vóór 1 oktober 2006 .....	16
10.3. Verwijtbare werkloosheid vanaf 1 oktober 2006: de dringende reden of het einde van de dienstbetrekking op eigen verzoek.....	18
11. Sollicitatieplicht WW O&O (24 WW) .....	18
12. Voorschotten (31 WW) .....	19
13. Inkomsten korten (34 WW).....	20
14. Het loonbegrip en O&O aspecten .....	21
14.1. Loon en BW-uitkering .....	21
14.2. Loon en FPU .....	22
14.3. Loon en BAPO .....	22
15. Re-integratiemaatregelen (72a WW e.v.) .....	23
15.1. Opting out.....	23
15.2. Taak overheidswerkgever.....	23
15.3. Recht werknemer op ondersteuning bij arbeidsinschakeling .....	24
15.4. Rol UWV bij re-integratie door overheidswerkgevers.....	25
15.5. Afstemming UWV-Overheidswerkgever .....	26

15.6. Tussenevaluatie artikel 72a WW.....	27
15.7. Jurisprudentie over de re-integratie van overheidswerknemers .....	27
16. Tot slot.....	28

## 1. WW O&O

### 1.1. Inleiding

Van oudsher worden de bezwaar en beroepszaken WW Overheid en Onderwijs (O&O), in navolging van de primaire beoordeling, geconcentreerd behandeld door kantoor Groningen, dit met uitzondering van de samenloop WW-AG zaken. Vanaf 1 april 2009 worden de tot dan toe Groningse bezwaar en beroepszaken volgens de standaard postcode tabel, landelijk behandeld. De primaire beoordeling vindt nog steeds plaats op kantoor Groningen.

Op de landelijke behandeling zijn volgende bezwaar en beroepszaken uitgezonderd:

- 1) de verhaalsbeslissingen WW (blijft Groningen);
- 2) de internationale zaken (naar de verdragskantoren);
- 3) de samenloop WW-AG zaken (blijft Heerlen)

Al geldt voor O&O de gewone WW, toch moet rekening worden gehouden met enkele bijzonderheden. De volgende bijzonderheden rondom WW O&O worden hierna toegelicht.

- WW & Openbaar bestuur?
- Afwijkende financiering
- Afbakening begrip overheidswerknemer
- Belanghebbende werkgever bij WW
- Doorwerking privaat contract in bestuursrecht
- Fictieve opzegtermijn en BW-uitkering
- Verwijtbare werkloosheid en WW O&O
- Sollicitatieplicht WW O&O
- Voorschotten
- Inkomsten korten
- Loonbegrip en O&O aspecten
- Re-integratiemaatregelen

Eerst een klein stukje geschiedenis als achtergrondinformatie.

## 2. Wet OOW<sup>1</sup> en aanpassingswet OOW<sup>2</sup>

Met de Wet Overheidspersoneel Onder de Werknemersverzekeringen (OOW) is een aanzet gedaan om tot een normalisering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen van de overheidswerknemer te komen.

Een groot voordeel van de normalisering voor de wetgever is dat met het van toepassing worden van de werknemersverzekeringen niet langer afzonderlijke maatregelen nodig zijn voor het doorvertalen van wijzigingen in de sociale zekerheid naar de O&O rechtspositieregelingen. Elke wijziging in de wet, zoals bijvoorbeeld het verkorten van de WW duur, geldt automatisch ook voor de overheidswerknemer.

Een volledige normalisering van de sociale zekerheid voor het overheidspersoneel houdt in dat hetzelfde systeem van sociale zekerheid zal gelden voor de overheid en de marktsector. Aanvankelijk wilde de regering deze normalisering op alle drie de hoofdelementen van de sociale zekerheid<sup>3</sup>:

- a. rechten en verplichtingen,
- b. financiering, en
- c. organisatie van de uitvoering.

---

<sup>1</sup> Stb. 1997, 768

<sup>2</sup> Stb 2000, 561

<sup>3</sup> Zie de Memorie van Toelichting bij de Wet OOW (TK 25 282, nr. 3)

Uiteindelijk is gekozen voor een beperktere normalisering. Genormaliseerd zijn de rechten en verplichtingen, alsmede de organisatie van de uitvoering. De financiering is niet genormaliseerd. Hiertoe is overwogen dat<sup>4</sup>:

‘De regering heeft besloten de overheidswerkgevers en –werknemers onder de WW te brengen met handhaving van het financieringssysteem zoals dat geldt voor de huidige wachtgeldregelingen, dat wil zeggen in beginsel op basis van eigenrisicodragen door de overheidswerkgevers.’

Samenvattend is hierbij voor de regering de combinatie van de volgende elementen van doorslaggevend belang geweest:

1. dat handhaving van het eigen risicodragen geen afbreuk doet aan de normalisering voor de werknemer;
2. dat de overheid geen faillissementsrisico kent en reorganisatie ontslagen veroorzaakt worden door politieke keuzes;
3. dat het eigen risicodragen een prikkelwerking heeft voor de overheidswerkgever tot volumebeheersing (beperking werkloosheid);
4. dat deelname aan de WW fondsen voor de overheidswerkgever duurder zou zijn.

Zo heeft de OOW ertoe geleid dat de wachtgeldregelingen zijn ingeruild voor de werknemersverzekeringen.

De overgang van wachtgeld naar werknemersverzekering is in zijn algemeenheid geen verbetering van de rechtspositie van het O&O personeel. In overleg met de vakbonden zijn daarom compenserende bovenwettelijke aanspraken in het leven geroepen. Deze zogenaamde bovenwettelijke uitkeringen (BW-uitkeringen) worden in de hierna volgende paragraaf kort toegelicht.

De afwijkende financiering en het bestaan van BW-uitkeringen zorgen ervoor dat de WW voor O&O in de uitvoeringspraktijk toch net even anders is dan de WW voor het personeel uit de marktsector.

### **3. Bovenwettelijke uitkeringen**

Voorzover het wenselijk werd geacht en het juridisch-technisch mogelijk was, zijn de verslechtingen bij de overgang van wachtgeld naar WW met BW-uitkeringen gecompenseerd.<sup>5</sup>

De BW-uitkeringen geven een aanvulling op de WW. Sommige bovenwettelijke regelingen kennen, voor bepaalde categorieën personen, ook een uitkering na afloop van de WW. Maar ook een aanvulling bij werkhervatting tegen een lager loon komt voor.

In de praktijk kunnen we met deze BW-regelingen geconfronteerd worden.

Bijvoorbeeld doordat we op een zitting ook vertegenwoordigers van de BW-uitkeringen treffen. De BW-uitkeringen volgt in beginsel de WW-beslissing. Bij een bezwaar tegen een WW-beslissing, zal dan ook vaak sprake zijn van een bezwaar tegen de BW-beslissing. Deze zaken kunnen gevoegd behandeld worden.

Het is hierbij goed te weten dat de werknemer om zijn rechten inzake bovenwettelijke uitkering te claimen zich soms tot de bestuursrechter, zich soms tot de civiele rechter zal moeten wenden. Dit hangt samen met de vraag of de BW-uitkering aan betrokkene berust op een publiekrechtelijke, danwel op een privaatrechtelijke grondslag.

De BW-regelingen zijn te vinden in zowel staatsbladen (bijvoorbeeld: rijk, politie, gemeenten, onderwijs), als CAO's (bijvoorbeeld: universiteiten, hogescholen).

---

<sup>4</sup> Zie de Memorie van Toelichting bij de aanpassingswet OOW (TK 27 093, nr. 3)

<sup>5</sup> Ook de voor 1 januari 2001 geldende wachtgeldregelingen komen nog steeds voor

Voorbeelden waar bestuursrecht niet van toepassing is:

LJN: AR5652 (Stichting Hogeschool voor Economische Studies)

LJN: AT6746 (Stichting Hogeschool Zuyd)

USZ 2008/272 (Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank)

Voorbeeld waar bestuursrecht wel van toepassing is:

USZ 2006/333<sup>6</sup>: Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam te Rotterdam

We kunnen ook met de BW-uitkeringen worden geconfronteerd, doordat de werknemer zich hierop beroept. UWV voert de BW-uitkeringen niet uit. UWV doet geen uitspraken over bovenwettelijke regelingen. De werknemer wordt hiervoor verwezen naar zijn ex-werkgever.

In dossiers kun je brieven tegenkomen van de BW-uitvoerders. Zoals daar zijn:

- Loyalis Maatwerk Administraties (Onderwijs, Rijk, Defensie, Waterschappen en Provincies),
- Raet (onderzoeksinstellingen en universiteiten),
- Deloitte, KPMG, DA&A en BAN Personeelsdiensten.

#### **4. WW & Openbaar bestuur**

Bij de term overheid en onderwijs zou verondersteld kunnen worden, dat de WW ook van toepassing is op het openbaar bestuur. Of er wel of niet aanspraak bestaat op WW voor deze doelgroep wordt hierna toegelicht.

Bij de vraag of de volksvertegenwoordigers en politieke ambtsdragers in aanmerking kunnen komen voor WW moet eerst de vraag worden beantwoord of er sprake is van werknemerschap. Is er sprake van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking? Is er sprake van loon, arbeid en gezag?<sup>7</sup>

##### De volksvertegenwoordigers

Bij een lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan kan moeilijk gesproken worden van een dienstbetrekking. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, men is gekozen, niet benoemd. Het lid van een vertegenwoordigend orgaan krijgt een vergoeding, geen loon. Uit de parlementaire geschiedenis van de totstandkoming van de Ambtenarenwet (1929) blijkt daarnaast dat niet beoogd is als ambtenaar te beschouwen allen die een openbare functie met een vertegenwoordigend karakter hebben zoals kamerleden, leden van Provinciale Staten en leden van een Gemeenteraad<sup>8</sup>.

Hieruit volgt dat geen werknemer is:

- Lid Eerste of Tweede kamer
- Lid Provinciale Staten
- Lid Gemeenteraad<sup>9</sup>
- Lid algemeen bestuur waterschap

Zie in dit verband ook artikel 8 lid 3 WW. Hierin wordt bevestigd, dat het werknemerschap wordt beëindigd door het verrichten van bovengenoemde werkzaamheden.

##### De politieke ambtsdragers<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> CRvB 13 september 2006, USZ 2006/333

<sup>7</sup> artikel 3 WW

<sup>8</sup> CRvB 9 januari 2003, USZ 2003/106

<sup>9</sup> de VNG kent een Regeling secundaire voorzieningen voor Raadsleden. Deze uitkering is aan te vragen bij B&W

<sup>10</sup> Voor de algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (APPA) uitkering komen in aanmerking ministers, leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, leden van gedeputeerde staten en wethouders.

De politieke ambtsdragers hebben wel een publiekrechtelijke dienstbetrekking. Zij zijn benoemd, niet gekozen.

De WW is er duidelijk in. De WW sluit de minister, staatssecretaris, Nationale ombudsman, substituut-ombudsman, lid van gedeputeerde staten en wethouder, waaronder begrepen een lid van het dagelijks bestuur van een deelgemeente uit. Tevens worden de als vrijwilliger werkzame politiebeambte en de als vrijwilliger werkzame gemeentelijke brandweer uitgesloten van het begrip dienstbetrekking.<sup>11</sup>

Het besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen 1990<sup>12</sup> sluit vervolgens de diplomatiek ambtenaar en de consulaire ambtenaar, niet zijnde honorair consul, van een andere mogendheid uit. Tenzij hij in Nederland arbeid in dienstbetrekking verricht anders dan uit hoofde van de vorenbedoelde dienstbetrekking; of een Nederlandse socialeverzekering uitkering ontvangt.

Op grond van ditzelfde besluit<sup>13</sup> worden van verplichte verzekering uitgesloten werknemers van volkenrechtelijke organisaties op wie een regeling inzake sociale zekerheid van die organisatie van toepassing is. Tenzij hij in Nederland arbeid in dienstbetrekking verricht anders dan uit hoofde van de vorenbedoelde dienstbetrekking; of een Nederlandse socialeverzekering uitkering ontvangt.

Een bijzondere positie is weggelegd voor de burgemeester. Hij is benoemd, hij heeft een dienstbetrekking en is niet uitgesloten van de WW.

## **5. Afwijkende financiering**

Zoals hiervoor bij de OOW is aangegeven kent WW O&O een van de reguliere WW afwijkende financiering. De WW voor O&O wordt niet betaald uit het werkloosheidsfonds, niet uit een sectorfonds, maar uit het Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO).

Het beheer van dit UFO is geregeld in de artikelen 106 tot en met 111 van de Wet financiering sociale verzekeringen (WFSV).

De belangrijkste middelen en uitgaven in het kader van de WW zijn:

### Middelen

- Verhaal van WW-uitkering op de overheidswerkgever
- Premies verschuldigd door de overheidswerkgever
- Ontvangen Boetes, terugvorderingen

Waarbij de ontvangen terugvordering wordt verrekend met de te verhalen WW-uitkering<sup>14</sup>.

### Uitgaven

- WW uitkering
- Uitvoeringskosten
- Vergoeding van schade die is ontstaan door toepassing van artikel 23 WW, de per toekomstige datum verlaging of intrekking na bezwaar werkgever.

De rol van bezwaar en beroep bij toepassing van artikel 23 WW wordt toegelicht in § 7.7.

In de memorie van toelichting is het volgende over de instelling van een sectoraal fonds overwogen: 'De methodiek van declaraties bij de individuele overheidswerkgevers laat de mogelijkheid onverlet die de sectorwerkgevers bij de overheid hebben om binnen de sector een eigen systeem te maken,

---

<sup>11</sup> Artikel 6 WW

<sup>12</sup> artikel 6 van het besluit, KB van 23 augustus 1989, Stb. 1989, 402

<sup>13</sup> artikel 7 van het besluit

<sup>14</sup> artikel 79 lid 3 WW

bijvoorbeeld een eigen sectoraal fonds. De lasten komen alsdan voor rekening van dat fonds. De voeding van dat sectorale fonds is een aangelegenheid van de betreffende sectoren zelf. Deze fondsen mogen niet worden beschouwd als wachtgeldfondsen in de zin van de WW. Deze sectorale fondsen krijgen geen grondslag in de WW. Formeel-juridisch is en blijft de individuele werkgever aansprakelijk voor zijn aandeel in de bekostiging van het Uitvoeringsfonds voor de overheid.<sup>15</sup>

In 1995 is de Stichting Participatiefonds opgericht door de sociale partners in het onderwijs. Het Participatiefonds wordt bestuurd door het Algemeen Bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties uit het onderwijs. Alle scholen in het primair onderwijs zijn (bij wet) verplicht aangesloten bij het Participatiefonds<sup>16</sup>.

Als ontslag niet te vermijden is, financiert het fonds in principe de werkloosheidsuitkering. De schoolbesturen betalen maandelijks premie aan het fonds. Uit deze inkomsten betaalt het fonds de uitkeringskosten aan onderwijspersoneel. De schoolbesturen ontvangen van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap een zogenoemde opslag, waarmee zij deze premies kunnen betalen. De hoogte van de opslag wordt bepaald door het ministerie. Het Participatiefonds stelt deze premie jaarlijks vast.

## **6. Afbakening van het begrip overheidswerknemer**

De Wet Aanpassingswet OOW heeft ervoor gezorgd dat de overheidswerknemer recht kan hebben op WW. Het openbaar bestuur is hiervan (op de burgemeester na) uitgezonderd. Wie zijn dan wel die overheidswerknemers? En vanaf wanneer zijn ze overheidswerknemer in de zin van de WW?

### **6.1. Vanaf wanneer ben je overheidswerknemer?**

Het van toepassing worden van de werknemersverzekeringen op de overheidswerknemers is in drie fases opgezet.

Fase 1: WAO, sinds 1-1-1998

Fase 2: WW, nieuwe gevallen sinds 1-1-2001

Fase 3: WW, oude gevallen *nooit*

In het kader van de WW zijn alleen fase 2 en 3 relevant. Vanaf 1 januari 2001 is de WW van toepassing op nieuwe gevallen. De vraag is daarmee: Wat is een nieuw geval?

Het antwoord op deze vraag volgt uit de fictie van artikel 30 OOW en een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep.

Artikel 30 OOW schrijft voor dat het dienstverband met de werkgever vanaf de dag van aanvang van dat dienstverband aangemerkt wordt als een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 van de WW.

Deze fictie is nodig om te bewerkstelligen dat de overheidswerknemer die op 1 januari 2001 werkloos is geworden, die feitelijk geen enkele dag als werknemer in de zin van de WW heeft gewerkt, toch recht kan hebben op WW.

Het jaar 2001 is al weer enkele jaren geleden. Toch kan artikel 30 OOW nog steeds relevant zijn, en wel in de volgende casus: een overheidswerknemer heeft voorafgaand aan 1 januari 2001 uren- en loonverlies geleden, maar was op 1 januari 2001 arbeidsongeschiktheid. Hij wordt nadien alsnog na afschatting werkloos. Heeft deze werknemer recht op WW?

De volgende twee vragen moeten worden beantwoord:

---

<sup>15</sup> Aanpassingswet OOW, TK 27 093, nr. 3

<sup>16</sup> Het voortgezet onderwijs is per 1-1-2007 uit het Participatiefonds getreden.



1) Ontving de aanvrager op het tijdstip van aanvang van fase 2 (1 januari 2001) een ontslaguitkering of een uitkering wegens ziekte? Of ontving hij een WAO-uitkering berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%?

2) Kan gezegd worden dat aanvrager voor 1 januari 2001 werkloos is geworden?

Indien aanvrager op 1 januari 2001 een 80-100% WAO-uitkering ontving, én er voor 1 januari 2001 geen sprake is geweest van werkloosheid, dan is fase 2 van toepassing. In dat geval kan als aan alle overige eisen wordt voldaan recht bestaan op WW. Of fase 2 van toepassing is wordt beoordeeld aan de hand van de ontstaansvoorwaarden van werkloosheid. Is er na het uren- en loonverlies voorafgaande aan 1 januari 2001 nog geen sprake geweest van werkloosheid, dan kan recht op WW ontstaan.<sup>17</sup>

Indien aanvrager op 1 januari 2001 een WAO-uitkering ontving naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80-100%, dan is fase 3 van toepassing. En kan geen recht ontstaan op WW. Hetzelfde geldt als aanvrager weliswaar op 1 januari 2001 een WAO-uitkering ontving naar 80-100% arbeidsongeschiktheid, maar op enig moment voor deze datum een WAO-uitkering ontving naar een mate van arbeidsongeschiktheid die minder was dan 80-100%.<sup>18</sup>

Deze uitspraken zijn voor de uitvoeringspraktijk goed werkbaar: we hoeven de oude wachtgeldregelingen niet te kennen, we moeten *vooral* vaststellen of er voor 1 januari 2001 sprake is geweest van uren- en loonverlies en de daarmee gepaard gaande mate van arbeidsongeschiktheid.

## **6.2. Wie is overheidswerknemer?**

Voor de definitie van het begrip overheidswerknemer verwijzen de OOW en de WW naar artikel 2 Wet privatisering ABP (WPA).

Artikel 2 WPA geeft aan wie wel en niet als overheidswerknemer worden aangemerkt. Op grond van artikel 2 WPA geldt daarnaast de regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP.<sup>19</sup> In deze regeling worden personen of groepen van personen, uit hoofde van hun bijzondere arbeidsvoorwaarden of de bijzondere aard van hun werkzaamheden, uitgesloten van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP.

Samenvattend én niet limitatief zijn op grond van artikel 2 WPA wel en niet overheidswerknemer:

### Overheidswerknemer

- Aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een publiekrechtelijk lichaam (burgemeester, rechter);
- Bijzondere scholen & Openbare scholen: WO, HBO, beroeps- en volwasseneneducatie, primair onderwijs, expertisecentra en voortgezet onderwijs;
- In dienst is van een B 3-lichaam\* of als zodanig aangewezen;
- In dienst is van de Stichting pensioenfonds ABP
- Personeel van de koninklijke hofhouding

\*Het begrip B 3-lichaam wordt aan het eind van deze paragraaf.

### Geen overheidswerknemer

- ministers, staatssecretarissen, gedeputeerden, wethouders en voorzitters van deelgemeenteraden;
- de gouverneurs van de Nederlandse Antillen en van Aruba;

---

<sup>17</sup> CRvB 27 juni 2005, USZ 2005/297

<sup>18</sup> CRvB 22 januari 2009, LJN: BH 1663

<sup>19</sup> artikel 2, tweede lid, onderdeel j van de Wet privatisering ABP is de grondslag voor de regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP.

- medewerkers TNO;
- de Nationale ombudsman en substituut-ombudsmannen;
- personen in dienst van een B 3-instelling ten aanzien van wie bij de aanwijzing, bedoeld in artikel B 3 van de Abp-wet, is bepaald dat zij geen ambtenaar in de zin van die wet zijn;
- personen in dienst van een B 3-instelling waarvan de aanwijzing op of na 1 januari 1996 is of wordt ingetrokken, met ingang van de datum van die intrekking.

Geen overheidswerknemer op grond van de regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP

- personen die bij wijze van sociale werkvoorziening tewerkgesteld zijn (WSW);
- personen die in dienst zijn genomen in het kader van een door de overheid getroffen regeling die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings- en het arbeidsproces van personen te bevorderen (bijvoorbeeld: Instroom-doorstroom/Melkert baan);
- de vrijwillige ambtenaar van politie;
- vrijwilliger in dienst van de gemeentelijke brandweerkorpsen;
- Raad van bestuur en personen in dienst van het UWV

Zoals uit bovenstaande opsomming blijkt heeft de overheidswerknemer in de zin van artikel 2 WPA een arbeidsovereenkomst of een aanstelling. Een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking.<sup>20</sup>

Het Nederlandse arbeidsrecht onderscheidt het arbeidsovereenkomstenrecht en het ambtenarenrecht<sup>21</sup>. Dit onderscheid sluit aan op het onderscheid naar privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Een aanstelling is een eenzijdige rechtshandeling. Bij een aanstelling wordt de ambtenaar benoemd. De arbeidsovereenkomst is een tweezijdige. Werkgever en werknemer tekenen samen een overeenkomst. Alleen binnen het ambtenarenrecht is sprake van een aanstelling. Dat de overheidswerknemer zowel een aanstelling als een arbeidsovereenkomst kan hebben laat zien, dat de overheidswerknemer niet per definitie een ambtenaar is.

Is iemand ambtenaar, dan is hij een overheidswerknemer. Uit artikel 2 WPA volgt dat wanneer iemand geen ambtenaar is, hij wel overheidswerknemer kan zijn.

De WPA definieert de ambtenaar als volgt:<sup>22</sup>

'de ambtenaar, bedoeld in de artikelen B 1, B 2 en B 3 van de Abp-wet, alsmede degene die ambtenaar is ingevolge de krachtens artikel B 7, onderdeel b, van de Abp-wet gestelde regels, zoals deze luiden op 31 december 1995'

De Abp-wet is per 1 januari 1996 ingetrokken. Desalniettemin bestaat het onderscheid in instellingen naar B1, B2 en B3 nog steeds.

B 1: De meest herkenbare overheidswerknemers zijn werkzaam op de ministerie's, binnen de gemeenten, als politie agent of binnen de rechterlijke macht ('echte' overheid vlg. opsomming).

B 2: Een andere grote groep overheidswerknemers betreft het onderwijs (onderwijswereld vlg. opsomming).

Werkzaam binnen het onderwijs betekent niet automatisch dat men werkzaam is als overheidswerknemer. Voor scholen geldt dat ten minste 51 procent van de personeelskosten ten laste van de overheidskassen door de scholen worden bekostigd. Ook aan de erkende bijzondere

---

<sup>20</sup> Zie ook artikel 3 WW

<sup>21</sup> Zie ook UWV-brede handboek WW § 371.12

<sup>22</sup> artikel 1 onder e WPA

school wordt gewerkt als overheidswerknemer. Aan de privé scholen wordt niet gewerkt als overheidswerknemer.

B 3: De minst herkenbare groep ambtenaren is werkzaam aan een B3-instelling (B3-instelling als mogelijk 'overheidsorgaan'). De B3-status wordt via een ministeriële beschikking (BZK) gegeven.

De WPA definieert een B 3-lichaam als volgt:<sup>23</sup>

'een privaatrechtelijk lichaam dat op 31 december 1995, op grond van artikel B 3 van de Abp-wet, was aangewezen of op grond van artikel U 2 van de Abp-wet geacht werd te zijn aangewezen als lichaam waarvan het personeel geheel of ten dele ambtenaar in de zin van de Abp-wet is.'

Een ander fenomeen dat het lastig maakt om vast te stellen of een werkgever een overheidswerkgever is, is het volgende. Verschillende instellingen kennen inmiddels twee soorten werknemers. Overheidswerknemers en niet-overheidswerknemers. Bijvoorbeeld als een overheidswerkgever een ID'er in dienst heeft. Maar ook komt het regelmatig voor dat een overheidswerkgever een aparte BV opricht, waaraan niet overheidswerknemers werkzaam zijn. Voor deze niet-overheidswerknemers hoeven ze bij werkloosheid geen WW en geen bovenwettelijke uitkering te betalen. Voor deze werknemers is werkgever dan ook geen Ufo-premie verschuldigd maar wel Awf-premie en premie Sectorfonds.

### **6.3. De band met het ABP**

Dat de WW voor de definitie van het begrip overheidswerknemer verwijst naar de wet privatisering ABP (WPA) wil niet zeggen dat de overheidswerkgevers per definitie is aangesloten bij het pensioenfonds ABP. Wellicht dat dit historisch gezien wel de bedoeling is geweest, maar dit is nergens uit af te leiden, ook en met name niet uit de definities van 'overheidswerkgever' in beide artikelen 1 van de WPA (luidend tot 1-1-2001) en de WW.

Indien een overheidswerkgever over zou gaan naar een andere pensioenverzekeraar, dan is dat op zich geen aanleiding om deze werkgever niet langer als overheidswerkgever aan te merken in de zin van de WW.

### **6.4. Hoe herken je de overheidswerknemer?**

Je herkent de overheidswerknemer aan de wettelijke definitie én aan de sectorindeling. De overheidswerkgever doet loonaangifte bij de Belastingdienst met sector 61 t/m 66. De belastingdienst geeft deze melding door aan het UWV. Het UWV neemt deze informatie op in de polisadministratie. Vanuit de polisadministratie is de sectorindeling zichtbaar in SUWINET.

In principe moet de opgave van werkgever voor juist worden aangenomen. Dat wil natuurlijk niet zeggen, dat de werkgever (bewust of onbewust) geen verkeerde aangifte kan doen. Als wij van mening zijn dat opgave onjuist is, moeten we dat wel kunnen aantonen. Daarvoor vallen we terug op de wettelijke definitie. Daarmee kan aangetoond worden dat de werkgever ten onrechte Awf-premie en sectorpremie of UFO premie heeft afgedragen.

Een praktijkvoorbeeld van een verkeerde loonaangifte, is de loonaangifte van een werknemer met een ID-baan. Op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP (zie hiervoor) staat vast dat deze werknemer geen overheidswerknemer is. De overheidswerkgever had deze werknemer in zijn reguliere administratie en daarmee aangifte opgenomen. De werkgever is gewezen op de verkeerde afdracht. Deze afdracht kan problemen geven bij controle door belastingdienst.

Bij twijfel is het raadzaam UWV gegevensdiensten in schakelen. Zij kunnen meer achtergrondinfo verstrekken.

---

<sup>23</sup> artikel 1 onder g WPA

Je herkent de overheidswerkgever niet aan de aard inkomstenverhouding. Bij de loonaangifte kan ook een niet overheidswerkgever als aard inkomstenverhouding code 13 opgeven. In Suwinet zien we dan staan Ambtenaar/abp'er. De werkgever mag deze code gebruiken, maar hieruit mag niet de conclusie worden getrokken dat de werkgever overheidswerkgever is.

## **7. Belanghebbende werkgever in de WW**

### **7.1. Inleiding**

We weten nu dat de gewone WW geldt voor O&O, maar dat de financiering er één van eigen risico dragen is. Het eigenrisicodragerschap van de overheidswerkgever heeft tot gevolg dat hij belanghebbende is bij WW beschikkingen ten aanzien van zijn (ex)werknemers.

Hieronder wordt besproken dat zowel de historische als de actuele overheidswerkgever belanghebbenden zijn bij WW beschikkingen. Maar dat de actuele overheidswerkgever, die niet tevens de historische werkgever is, geen kopie krijgt van de beschikking, omdat hij weliswaar belanghebbende is, maar geen feitelijk belang heeft bij kennisname van de beschikking.

Vervolgens wordt aandacht besteed aan enkele specifieke aspecten van de meer partijen procedure (mpp) t.a.v. WW besluiten. Voor zover hieronder niet anders is bepaald, geldt hetgeen eerder in verschillende notities is vermeld over de meerpartijenprocedure ten aanzien van Ag-beschikkingen, ook bij WW O&O beschikkingen.

### **7.2. De historische en de actuele werkgever**

#### **7.2.1. De historische werkgever is altijd belanghebbende bij een WW besluit**

Het UWV verhaalt de WW uitkering op de overheidswerkgever tot wie de dienstbetrekking bestond uit hoofde waarvan de overheidswerknemer de WW-uitkering ontvangt (artikel 79 WW). De laatste werkgever voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag draagt dus de betalingsverplichting voor de WW-uitkering, en is in feite eigenrisicodrager voor de WW. Hij heeft een rechtstreeks geraakt belang bij besluiten over die WW-uitkering, en is daardoor belanghebbende.

In de mpp-schema's noemen we deze werkgever de historische werkgever. De historische werkgever is de werkgever aan wie de uitkering wordt toegerekend. In WAO- en WIA zaken is de historische werkgever de werkgever waarbij de werknemer uitviel, in WW O&O zaken is de historische werkgever de laatste werkgever voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag.

Wie de laatste werkgever was voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag kan worden vastgesteld met behulp van Suwinet-inkijk of het dossier.

In het geval van herleving van een oud WW recht door werkloosheid na een andere dienstbetrekking, blijft de oorspronkelijke werkgever (dus de laatste werkgever voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag) de historische werkgever. De werkgever die werkgever was voorafgaand aan de eerste 'herlevingsdag' is dus niet de historische werkgever, en is dus niet als zodanig belanghebbende.

#### **7.2.2. De actuele overheidswerkgever is ook altijd belanghebbend bij een WW besluit...**

Naast de historische werkgever is ook de zogenoemde actuele werkgever belanghebbende bij WW besluiten ten aanzien van zijn werknemers. De actuele werkgever is de werkgever op dag van de beschikking. Bij werkhervatting kan er sprake zijn van een nieuwe, actuele werkgever, die een andere is dan de historische werkgever.

In een uitspraak van 14 juni 2006 (LJN AY0163, RSV 2006/314) oordeelde de Raad: 'Mede gelet op het belang van een heldere en eenvoudig toe te passen invulling van het begrip belanghebbende in zaken als thans aan de orde, is de Raad van oordeel dat als een overheidswerkgever bezwaar

maakt, dan wel beroep instelt tegen een besluit met betrekking tot de aanspraken van één van zijn werknemers op een uitkering ingevolge de WW, gelet op zijn hoedanigheid van overheidswerkgever, de aanwezigheid van een voldoende actueel, concreet en rechtstreeks geraakt belang bij dat besluit dient te worden verondersteld, zodat ook in dat geval de overheidswerkgever als belanghebbende in de zin van art. 1:2 Awb dient te worden aangemerkt.'

Dit zijn overigens exact dezelfde woorden (en dezelfde richtingbepalende rechter: Bolt) als die de Raad gebruikte in zijn uitspraken waarmee hij de werkgever categoriaal belanghebbend achtte bij WAO besluiten (CRvB 13 februari 2002 (RSV 2002/127)).

Gelet op deze bewoordingen ('een overheidswerkgever', 'één van zijn werknemers') gaan we er van uit dat de Raad het hier niet (slechts) heeft over de historische werkgever, maar ook over de actuele overheidswerkgever. We interpreteren deze uitspraak zo dat ook de actuele overheidswerkgever categoriaal belanghebbend is bij besluiten met betrekking tot de aanspraken op een WW-uitkering van zijn werknemers, net als bij de actuele werkgever bij WAO/WIA besluiten.

### **7.2.3. ... maar de actuele overheidswerkgever heeft geen feitelijk belang bij kennisname van het WW besluit**

Naar aanleiding van een onderzoek van het College bescherming persoonsgegevens met betrekking tot de bekendmaking van WAO besluiten aan werkgevers, is in een notitie van 5 augustus 2008 (BB 2008/8/1) nieuw bekendmakingsbeleid vastgelegd: de actuele werkgever, die categoriaal belanghebbende is bij WAO en WGA besluiten ten aanzien van zijn werknemers, krijgt alleen nog een kopie van die besluiten als hij ook een feitelijk belang bij kennisname daarvan heeft. Als hij dat niet heeft gaat de bescherming van de privacy van de werknemer voor en verstrekken wij geen kopie van de beschikking, en nodigen wij de werkgever ook niet uit om betrokken te worden bij de bezwaarprocedure van de werknemer.

Deze overwegingen met betrekking tot privacy gelden evenzeer in WW zaken. Dat betekent dat er aanleiding is om het genoemde bekendmakingsbeleid ook toe te passen in WW zaken.

Vervolgens moeten we constateren dat de actuele overheidswerkgever, die niet tevens de historische werkgever is, eigenlijk nooit een feitelijk belang heeft bij kennisname van WW-besluiten. De bijzondere situaties die bij WAO en WIA besluiten maken dat er daar twee categorieën van actuele werkgevers zijn die wel een feitelijk belang bij kennisname hebben, doen zich bij WW besluiten niet voor.

De actuele overheidswerkgever die niet tevens de historische werkgever is, heeft dus nooit een feitelijk belang bij kennisname van een WW beschikking, en krijgt daar dan ook geen kopie van, en wordt ook niet gevraagd of hij betrokken wil worden bij de bezwaarprocedure van de werknemer. Hij blijft wel belanghebbende. Als hij toch achter het bestaan van de WW beschikking komt, mag hij gewoon bezwaar maken tegen de WW beschikking.

De historische overheidswerkgever daarentegen heeft altijd een feitelijk belang bij kennisname, en krijgt altijd een kopie van de WW-beschikking, en wordt altijd gevraagd of hij betrokken wil worden bij de bezwaarprocedure van de werknemer.

### **7.3. Rol van het Participatiefonds (onderwijs) niet relevant**

Zoals hiervoor bij de afwijkende financiering<sup>24</sup> is aangegeven bestaat binnen het onderwijs een eigen sectoraal fonds het 'Participatiefonds'.

Het Participatiefonds heeft echter geen relevantie voor de onderwijsinstelling als belanghebbende. Dat de onderwijsinstelling de kosten van de WW-uitkering bij het Participatiefonds kan declareren betekent niet dat de onderwijsinstelling geen belanghebbende is bij de WW-beschikking, noch dat de onderwijsinstelling daarmee zijn procesbelang verliest, zo blijkt uit uitspraak van de CRvB van 19 april 2006 (LJN AW9333, USZ 2006/184, JB 2007/128, RSV 2006/220).

---

<sup>24</sup> zie § 5

## **7.4. Soorten beschikkingen**

### **7.4.1. Inleiding**

Net als bij beschikkingen op grond van andere wetten kan er bij sommige soorten WW-beschikkingen een belanghebbende (ex-)werkgever zijn, en bij andere soorten WW-beschikkingen niet, zie hiervoor de mpp-schema's.

We zoomen hieronder in op twee specifieke soorten beschikkingen – de terug- en invordering en het verhaalsbesluit – omdat het hier en daar iets anders in elkaar steekt dan bij vergelijkbare Ag-beschikkingen.

Maar eerst merken we nog even op dat het - net als bij WAO/WIA besluiten - voor het belanghebbend zijn van de overheidswerkgever bij WW besluiten niet uitmaakt of het besluit voor de werkgever gunstig is of juist niet. De overheidswerkgever is categoriaal belanghebbend, dus ook bij een weigering van WW, waar de overheidswerkgever dus geen nadeel van ondervindt, is hij belanghebbende, zie de hierboven al aangehaalde uitspraak van 14 juni 2006.

### **7.4.2. Terug- en invordering**

De overheidswerkgever is belanghebbende bij besluiten waarbij WW-uitkering wordt terug of ingevorderd van zijn (ex-)werknemer. Dat is anders dan in Ag-situaties: daar is de werkgever géén belanghebbende bij terug- of invorderingsbesluiten.

Dat verschil komt voort uit het volgende.

Bij de WAO/WIA vergoedt UWV de te veel betaalde uitkering aan de eigenrisicodragers en vordert het te veel betaalde terug van de werknemer. Hoeveel er van de werknemer feitelijk wordt teruggevorderd is voor de werkgever niet relevant, die moet betalen wat er is toegekend, niet wat er uiteindelijk daadwerkelijk is betaald.

Bij de WW vordert UWV het te veel betaalde ook terug van de werknemer, maar brengt dat in mindering op het verhaal op de werkgever (artikel 79.3 WW). De hoogte van de terugvordering is bij de WW dus voor de werkgever wél relevant. Daarmee heeft de overheidswerkgever een rechtstreeks geraakt belang bij de terugvordering van WW-uitkering van de werknemer.

Aangezien artikel 79.3 WW spreekt van '... hetgeen UWV in dat tijdvak ontvangt door de toepassing van artikel 36...' geldt hetzelfde voor de invorderingsbeschikking: ook daarbij heeft de overheidswerkgever een rechtstreeks geraakt belang.

Hier kan tegen in worden gebracht dat de uitvoeringspraktijk nu zo is dat al bij het instellen van de terugvordering het geld wordt teruggestort bij de werkgever, ongeacht of de werknemer uiteindelijk betaalt. Geredeneerd kan worden dat de werkgever daardoor in de praktijk eigenlijk geen belang meer heeft bij de invordering. Toch gaan we er van uit dat hij wel belanghebbende is bij de invorderingsbeschikking. Ten eerste omdat de hier bedoelde praktijk afwijkt van het regime van artikel 79.3 WW, en hij volgens het wettelijk systeem wel een belang heeft. Ten tweede omdat het wel zo overzichtelijk is om de terug- en invorderingsbeschikking op dezelfde wijze te behandelen.

### **7.4.3. Het verhaalsbesluit**

UWV verhaalt de WW-uitkering<sup>25</sup> op de overheidswerkgever (artikel 79 WW).

Dat gaat volledig buiten de werknemer om. De werknemer is geen belanghebbende bij de verhaalsbeschikking. Dat is overigens ook zo in Ag zaken, waarbij de uitkering wordt verhaald op de eigenrisicodragers.

Wel een verschil tussen WAO/WIA enerzijds en WW O&O anderzijds is het volgende.

---

<sup>25</sup> Dat geldt niet voor alle WW-uitkering: zo wordt de WW-uitkering die de werknemer ontvangt in de eerste dertien weken van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte niet op de overheidswerkgever verhaald (artikel 79 lid 2 onder c WW).

Bij de WAO/WIA kennen we drie besluiten t.a.v. de eigenrisicodragers:

- Het zogenoemde ERD-besluit waarmee wordt vastgesteld dat een bepaalde werkgever de status van ERD krijgt. Dit besluit wordt soms ook wel toestemmingsbesluit genoemd, omdat de werkgever met dat besluit toestemming wordt verleend om ERD te worden.
- Het toerekeningsbesluit, waarin aan de werkgever wordt meegedeeld dat hij een bepaalde uitkering moet gaan betalen. Met dit besluit ontstaat de betalingsverplichting.
- Het verhaalsbesluit, waarmee uitkering die voor rekening van de ERD dient te komen, maar door UWV is betaald, op de ERD wordt verhaald.

Bij WW O&O kennen we wel het verhaalsbesluit maar niet het ERD-besluit en het toerekeningsbesluit. In WW situaties zijn het ERD-besluit en toerekeningsbesluit niet nodig. Het ERD-besluit is niet nodig omdat de overheidswerkgever van rechtswege ERD is. Denkbaar is wel dat er discussie is over de vraag of een bepaalde werkgever wel een overheidswerkgever is. In die gevallen zal die discussie kunnen plaatsvinden tijdens een procedure over het verhaalsbesluit. Het toerekeningsbesluit is niet nodig omdat er geen betalingsverplichting hoeft te ontstaan voor de ERD aan de werknemer, want UWV betaalt de uitkering altijd (anders dan bij de WAO/WIA<sup>26</sup>). Met het verhaalsbesluit ontstaat de verplichting voor de ERD om de door UWV betaalde uitkering te vergoeden aan UWV.

**Let op:** Bezwaar en Beroepszaken tegen verhaalsbesluiten worden centraal behandeld door B&B Groningen.

Overigens komt nu nog in verschillende stukken en brieven de term 'declaratie' voor, waar 'verhaal' is bedoeld. We stappen over op de term verhaal omdat dat de wettelijke term is, en dat ook aansluit op de gebruikte term in Ag zaken. De beheerder van de primaire brieven die gaan over verhaal is verzocht de brief in deze zin aan te passen.

### **7.5. Wijs de rechter op het bestaan van een belanghebbende overheidswerkgever**

Het aantal WW O&O zaken is op het totale aantal WW zaken te verwaarlozen. Hierdoor gebeurt het met enige regelmaat dat ook een Rechtbank de belanghebbende werkgever 'over het hoofd ziet'. De Raad is hier een stuk alerter op.

Het is daarom raadzaam om in beroep:

- correspondentie met de overheidswerkgever als gedingstuk (de ontvangstbevestiging, etc) in te brengen;
- de rechtbank en de Raad te wijzen op het bestaan van de belanghebbende overheidswerkgever.

### **7.6. Medische beschikkingenregeling is van toepassing**

Ook in een WW procedure kunnen er besluiten voorkomen waaraan een medische beoordeling ten grondslag ligt. Ten aanzien van deze besluiten geldt de medische beschikkingenregeling: die is voor de WW van overeenkomstige toepassing verklaard (artikel 129c WW).

### **7.7. De werkgever bestrijdt het WW-besluit met succes**

Net als in de WAO (artikel 36b), de WIA (artikel 117) en de ZW (artikel 30b), is ook in de WW geregeld dat een succesvol bezwaar van de werkgever niet met terugwerkende kracht gevolgen heeft voor de uitkering van de werknemer. In artikel 23 WW is bepaald dat de intrekking of verlaging van een uitkering, die voortvloeit uit het door de werkgever ingesteld bezwaar of beroep, niet eerder plaats vindt dan de dag volgend op die waarop de beslissing op bezwaar is bekendgemaakt of de uitspraak is gedaan. Hetzelfde geldt als UWV is tegemoet gekomen aan het bezwaar of beroep van de werkgever, maar niet als de uitkering door toedoen van de werknemer ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld.

---

<sup>26</sup> Zie over (de functie van) het toerekeningsbesluit bij de WAO/WIA BB 2006/10/4.

De regeling in de WAO en WIA is anders dan die in de WW en de ZW: in de WAO en WIA is bepaald dat de intrekking of verlaging niet eerder in gaat dan zes weken na de dag waarop de bob is bekendgemaakt of de uitspraak is gedaan, bij de WW en de ZW gaat de intrekking of verlaging dus meteen in op de dag na de bob of uitspraak<sup>27</sup>.

De keerzijde van het niet met terugwerkende kracht herzien van de uitkering is dat op de werkgever teveel WW is verhaald. De werkgever heeft meer uitkering betaald dan hij bij een juiste uitvoering had moeten betalen. Om de werkgever hiervoor te compenseren is in artikel 108.1 onder j Wfsv bepaald dat ten laste van het UFO (Uitvoeringsfonds voor de overheid) komen de op diens aanvraag aan de werkgever door het UWV te verlenen vergoeding van de schade, die de werkgever lijdt door toepassing van artikel 23, eerste lid, van de Werkloosheidswet en de daaraan verbonden uitvoeringskosten.

Artikel 108.1 onder j Wfsv vereist een *aanvraag* van de werkgever voordat we tot compensatie kunnen overgaan. Dat hoeft o.i. echter geen aparte, expliciete aanvraag te zijn. We vatten het bezwaarschrift van de werkgever tegen het WW-besluit mede op als een aanvraag om schadevergoeding in de zin van artikel 108.1 onder j Wfsv. Dat vermelden we ook zo in de beslissing op bezwaar. Daarbij schrijven we dat er over die schade nog een aparte beslissing volgt. De beslissing over de schadevergoeding laten we vervolgens door de servicedesk Eigen Risico Draggers WW (Servicedesk ERD WW) in een primair besluit neerleggen. Neem daartoe contact op met centrale mailbox ERD WW.

Op grond van artikel 108.1. onder j Wfsv wordt schade vergoed die de overheidswerkgever lijdt door toepassing van artikel 23.1 WW, dus doordat de *intrekking of verlaging* niet met terugwerkende kracht plaatsvindt. Wij willen de woorden 'intrekking of verlaging' niet te letterlijk en limitatief interpreteren. O.i. kan artikel 108.1 onder j Wfsv ook toegepast worden als het gaat om een uitkering die bij nader inzien *later had moeten ingaan* dan we eerder hadden besloten. Dat lijkt ons gelet op de ratio van artikel 23 WW een onontkoombare interpretatie.

Onder *schade* in de zin van artikel 108.1 onder j Wfsv wordt verstaan: het bedrag aan uitkeringslasten dat de overheidswerkgever meer heeft betaald dan het bedrag dat hij had moeten betalen indien direct de juiste beslissing was genomen, vermeerderd met de wettelijke rente, aldus de wetstoelichting<sup>28</sup>.

In situaties van schade voor een werkgever als gevolg van toepassing van artikel 23.1 WW, geldt dus de specifieke schadevergoedingsregeling van artikel 108.1 onder j Wfsv, waardoor er geen plaats meer is voor toekenning van schadevergoeding op grond van het algemenere artikel 8:73 Awb. Zo oordeelde althans de rechtbank Roermond in een uitspraak van 7 januari 2004<sup>29</sup>.

Zoals in de noot onder de uitspraak van de rechtbank Roermond is aangegeven moet nog worden afgewacht of de ten onrechte betaalde *bovenwettelijke uitkering* mogelijk ook onder deze omschrijving van schade valt. Tot een verdere beroepszaak is het na de toegekende schadevergoeding niet gekomen. Ook andere zaken hebben zich nog niet voorgedaan bij een rechtbank of de Centrale Raad van Beroep.

---

<sup>27</sup> Dit is een bewuste keuze van de wetgever. De regering zegt hierover: 'Gelet op de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep ter zake, wordt in de WAO een uitlooptermijn van 6 weken gehanteerd. Gezien de systematiek van de WW (het van rechtswege ontstaan en eindigen van het recht) en de jurisprudentie hieromtrent is er geen aanleiding een uitlooptermijn te hanteren' (Aanpassingswet OOW, II 1999-2000, 27093, nr. 3, p. 34).

<sup>28</sup> Toelichting op artikel 97f aanhef en onder j, inmiddels artikel 108.1 onder j Wfsv, II 1999-2000, 27093, nr. 3, p. 35.

<sup>29</sup> Rb Roermond 7 januari 2004, nr. 03/628 WW, USZ 2004/134, met noot Lanting.



## **8. Doorwerking privaat contract in bestuursrecht?**

De door de wetgever beoogde prikkelwerking voor de overheidswerkgever van het eigen risicodragen om tot een volumebeheersing te komen, uit zich niet alleen in het voorkomen van werkloosheid, maar ook in pogingen tot afkoop van de aanspraken op WW van de ex-werknemer.

Zo worden er met enige regelmaat beëindigingscontracten afgesloten, waarbij bijvoorbeeld wordt afgesproken, dat geen WW zal worden aangevraagd, dat de ware toedracht van het ontslag geheim zal blijven. Veelal met de toevoeging dat deze overeenkomst vooral niet aan het UWV getoond mag worden.

Bij twijfel rondom de redenen van ontslag kunnen werkgever en werknemer met een beroep op artikel 54 Wet SUWI gedwongen worden deze overeenkomst te verstrekken.

Of deze overeenkomsten tot het niet aanvragen van WW stand houden in het civiele recht is (nog) onbekend. Is de overeenkomst in strijd met de wet, goede zeden, openbare orde?

De werking van deze overeenkomsten jegens het UWV in het bestuursrecht is wel bekend. Het UWV beoordeelt een aanvraag WW op grond van de WW en is hierbij niet gebonden aan door werkgever en werknemer gesloten overeenkomsten. Ook is van rechtsverwerking bij een van de partijen door de overeenkomst in het bestuursrecht geen sprake.

Een tweetal voorbeelden ter illustratie.

### Voorbeeld USZ 2006, 184

De arbeidsovereenkomst werd ontbonden onder toekenning van een vergoeding aan werknemer van € 70.000,= bruto. Partijen zouden zich stil houden over de ware toedracht van het ontslag. De werkgever maakte vervolgens bezwaar tegen de toekenning WW.

Naar het oordeel van de rechtbank had de werkgever met het indienen van een bezwaarschrift en het aan het UWV melden van de ware toedracht van de zaak, waarbij zij zich sterk negatief heeft uitgelaten over de werknemer en argumenten heeft gebezigd die passen bij ontslag op staande voet, misbruik gemaakt van haar recht om bij UWV voorziening te vragen tegen de toekenning WW. Gezien hetgeen was overeengekomen tussen werkgever en werknemer en het aanmerkelijk belang van werknemer bij een WW-uitkering, mocht werknemer er naar het oordeel van de rechtbank op vertrouwen dat de werkgever geen rechtsmiddel zou aanwenden tegen een besluit van het UWV, aan welk besluit de opvatting ten grondslag ligt dat werknemer niet verwijtbaar werkloos was geworden.

Anders dan de rechtbank oordeelde de Raad dat het recht van de werkgever om bezwaar te maken tegen de WW toekenning niet werd begrensd door haar na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ontstane rechtsverhouding met werknemer, noch door eventuele in het kader van de ontbindingsprocedure gemaakte civielrechtelijke afspraken.

### Voorbeeld USZ 2006, 333

Werknemer wordt ontslagen. Hij dient bezwaar in tegen zijn ontslag. Hij vraagt wel alvast WW aan. Deze wordt ook aan hem verstrekt. Na enige tijd wordt het ontslagbesluit door de rechtbank vernietigd. Werkgever en werknemer sluiten een overeenkomst, strekkende tot beëindiging van het dienstverband op een later tijdstip. Zij spreken hierbij af: "Partijen verlenen elkaar ieder van hun kant met de ondertekening van deze overeenkomst finale kwijting en verklaren dat zij, behoudens de nakoming van deze overeenkomst, niets meer van elkaar te vorderen hebben."

In verband met het verschuiven van de ontslagdatum wordt de eerder toegekende WW ingetrokken en teruggevorderd. De werknemer beroept zich op de verleende finale kwijting.

De Raad oordeelt dat niet in geschil is dat de WW-uitkering onverschuldigd aan de werknemer is betaald. En dat het UWV, gezien artikel 36, eerste lid, van de WW, verplicht is om tot terugvordering

van die uitkering over te gaan. Het beroep van appellant jegens het UWV op de overeenkomst kan naar het oordeel van de Raad reeds hierom niet slagen, omdat het UWV geen partij was bij die overeenkomst.

## **9. Fictieve opzegtermijn en een BW-uitkering (16 WW)<sup>30</sup>**

Op grond van art. 16 lid 3 WW kunnen inkomsten, waarop recht bestaat in verband met de beëindiging van een dienstbetrekking, gelijk gesteld worden met het recht op loon in de zin van artikel 16 lid 1 sub a WW. Hierdoor vindt een 'verschuiving' van de eerste WW-dag plaats.

Onder de inkomsten die moeten worden gelijkgesteld, worden niet alleen inkomsten verstaan die door de werkgever worden verstrekt, maar ook de inkomsten die vanwege de werkgever worden verstrekt. Dat betekent dat als de werkgever een aanvulling laat betalen door bijvoorbeeld aan een verzekeringsmaatschappij of een aan de werkgever gelieerd fonds de opdracht te geven om bepaalde vergoedingen aan de werknemer te verstrekken, deze inkomsten ook gelijkgesteld moeten worden.

Aanvankelijk werd de BW-uitkering gezien als een beëindigingsvergoeding en voor de toepassing van artikel 16 lid 3 WW gelijkgesteld met loon.

De Centrale Raad van Beroep dacht hier anders over:<sup>31</sup>

'De bovenwettelijke uitkering is afhankelijk gesteld van werkloosheid en niet van het einde van de dienstbetrekking. Daarom kan de bovenwettelijke uitkering niet worden aangemerkt als inkomsten in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking, als bedoeld in art. 16 lid 3 eerste volzin WW.'

Sinds deze uitspraak worden BW-uitkeringen niet langer gelijkgesteld met inkomsten waarop recht bestaat in verband met de beëindiging van een dienstbetrekking. Dit geldt voor alle BW-uitkeringen. Ook voor BW-uitkeringen, waarbij de uitkering naast het zijn van werkloos mede afhankelijk is gesteld van ontslag (zoals de Rijk-achtige regelingen).

## **10. Verwijtbare werkloosheid en de ambtenaar (24 WW)**

### **10.1. Vormen van ontslag**

Op de overheidswerknemer, die tevens ambtenaar is, is niet het arbeidsrecht, maar het ambtenarenrecht van toepassing. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij ontslag niet het burgerlijk wetboek, niet het BBA 1945 van toepassing is, maar een ambtelijk reglement<sup>32</sup>.

Er bestaan verschillende ambtelijke regelingen. Het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) kan als voorbeeld dienen.

De volgende redenen voor ontslag zijn limitatief opgesomd in het ARAR:

- 1) Ontslag als disciplinaire straf
- 2) Ontslag op aanvraag. Het ontslag op aanvraag van de ambtenaar wordt eervol verleend.
- 3) Aan de ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst wordt geacht eervol ontslag te zijn verleend zodra de duur van de aanstelling in tijdelijke dienst is verstreken.
- 4) De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend.
- 5) de ambtenaar kan worden ontslagen op grond van:
  - a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid;
  - b. het aangaan van een graad van zwagerschap, die de benoembaarheid tot het ambt zou uitsluiten;

---

<sup>30</sup> zie ook UWV-brede handboek WW, § 307.04.4 Sectorstipiefiek UWV Uszo: Bovenwettelijke aanvulling op WW-uitkering

<sup>31</sup> CRvB 12 oktober 2005, USZ 2006/47

<sup>32</sup> zie ook UWV-brede handboek WW § 371.12

- c. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak, waarbij de ambtenaar onder curatele is gesteld;
- d. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f. ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
- g. onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- h. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- i. het bij of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

2. Een ontslag op grond van het bepaalde in het eerste lid onder a, b, f, g en h wordt steeds eervol verleend.

## 10.2 Verwijtbare werkloosheid op basis van de wettekst vóór 1 oktober 2006

Samengevat zijn er drie vormen van ontslag:

- 1) disciplinair ontslag
- 2) eervol ontslag
- 3) ontslag.

Bij de beoordeling van een aanvraag om een werkloosheidsuitkering hoort ook de vraag of de werknemer verwijtbaar werkloos is. Wat zegt de gebruikte soort van ontslag ons bij deze beoordeling?

Ad 1)

Bij een disciplinair ontslag zal er in beginsel sprake zijn van verwijtbare werkloosheid.

Een tweetal voorbeelden ter illustratie:

Centrale Raad van Beroep bij disciplinair ontslag:<sup>33</sup>

' Het Uvw stelt zich volgens bestreden besluit 2, zoals toegelicht ter zitting van de Raad, op het standpunt dat in geval van strafontslag als regel zal zijn voldaan aan de in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW opgenomen voorwaarde dat de werknemer redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat zijn gedrag de beëindiging van de dienstbetrekking tot gevolg zou kunnen hebben. De Raad onderschrijft in het geval van betrokkene dat, gelet op de gedingstukken, aan die voorwaarde is voldaan.'

Centrale Raad van Beroep bij een disciplinair ontslag:<sup>34</sup>

' Onder verwijzing naar hetgeen de Raad heeft overwogen in zijn uitspraak van heden met betrekking tot het aan appellant gegeven strafontslag is de Raad van oordeel dat appellant op 30 augustus 2004 verwijtbaar werkloos is geworden. Appellant heeft redelijkerwijs moeten begrijpen dat zijn gedragingen de beëindiging van zijn dienstbetrekking tot gevolg zouden hebben. Niet gezegd kan worden dat het gedrag appellant niet in overwegende mate kan worden verweten. Dit houdt in dat appellant op goede gronden een WW-uitkering alsmede een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering blijvend geheel is geweigerd.'

Ad 2)

Bij een eervol ontslag ligt het genuanceerder. Bij een ontslag moet gekozen worden voor een van de ontslaggronden. De term 'eervol ontslag' is gekoppeld aan de gekozen ontslaggrond. Zo wordt een

<sup>33</sup> CRvB 19-11-2008, LJN: BG6269

<sup>34</sup> CRvB 22-01-2009, LJN: BH 1648

ontslag op eigen verzoek altijd eervol verleend. En wordt de tijdelijke dienst die niet wordt verlengd altijd geacht een eervol ontslag te zijn.

De terminologie 'eervol' is hiermee misleidend. Uit het gebruik mag niet worden afgeleid dat er geen sprake kan zijn van een verwijtbare werkloosheid. Bepalend is niet de gekozen ontslaggrond, maar het feitencomplex dat aan het ontslag ten grondslag ligt.

Enkele voorbeelden ter illustratie:

Centrale Raad van Beroep bij eervol ontslag op eigen verzoek, verwijtbaar:<sup>35</sup>

' De Raad stelt voorop dat appellante niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij onder druk van de werkgever akkoord is gegaan met diens voorstel om ontslag te nemen (...) Naar het oordeel van de Raad was op het moment waarop appellante haar verzoek om ontslag indiende dan ook geen sprake van een uitzichtloze, ziekmakende situatie die het nemen van ontslag noodzakelijk maakte. (...) Hieruit volgt dat de rechtbank het standpunt van het Uvw dat appellante verwijtbaar werkloos is geworden in de zin van artikel 24, eerste lid, aanhef en onder a, in verbinding met artikel 24, tweede lid, aanhef en onder b, van de WW terecht in stand heeft gelaten.'

Centrale Raad van Beroep bij eervol ontslag op eigen verzoek, verwijtbaar:<sup>36</sup>

' Dat appellant het niet heeft laten aankomen op een ongevraagd strafontslag maar, nadat hij was gehoord over het daartoe strekkende voornemen, door het College van burgemeester en wethouders voor de keus gesteld strafontslag te krijgen of zelf ontslag te nemen, zelf om ontslag heeft gevraagd doet niet af aan de verwijtbaarheid van zijn gedrag jegens zijn werkgever.'

Centrale van Beroep bij het eervolle ontslag wegens ongeschiktheid, onbekwaamheid voor functie:<sup>37</sup>

' Er is eervol ontslag verleend wegens ongeschiktheid voor het door hem beklede ambt anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken. Daarmee is een eerder opgelegd strafontslag ongedaan gemaakt.

Tussen partijen is niet in geschil dat appellant de politie-informatiesystemen gedurende langere tijd frequent voor niet-dienstgerelateerde doeleinden heeft bevraagd. Door deze handelwijze heeft appellant zich bewust, langdurig en frequent begeven in een kwetsbare situatie en heeft hij niet voldaan aan de geldende voorschriften ter zake van integriteit en betrouwbaarheid die aan hem in zijn functie van politieambtenaar werden gesteld en waarmee appellant ook bekend was. Tijdens een door appellant in oktober 2001 gevolgde cursus is hem dit wederom - tot tweemaal toe - meegedeeld. Appellant was derhalve in dit opzicht een gewaarschuwd man. Het zich niettemin bewust in strijd met de geldende voorschriften (blijven) gedragen, kan de Raad dan ook niet anders zien dan als verwijtbaar tegenover de werkgever.'

Ad 3)

De restcategorie, het gewone ontslag. In de zaken waarin sprake kan zijn van verwijtbare werkloosheid wordt veelal gekozen voor het strafontslag. Of voor een vorm van eervol ontslag, door de werknemer aan te sporen om zelf ontslag te vragen, danwel de ambtenaar te ontslaan wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken.

De ontslaggronden zonder de vermelding 'eervol' komen in de praktijk niet of nauwelijks voor. Dit ontslag wordt verleend als de ambtenaar onder curatele is gesteld; de ambtenaar lijfswang ondergaat wegens schulden; de ambtenaar onherroepelijk is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens misdrijf; de ambtenaar bij het of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring

---

<sup>35</sup> CRvB 18-06-2008, LJN: BD 6313

<sup>36</sup> CRvB 28-06-2006, LJN: AY 2635

<sup>37</sup> CRvB 26-07-2006, LJN: AY 6050

zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

### **10.3. Verwijtbare werkloosheid vanaf 1 oktober 2006: de dringende reden of het einde van de dienstbetrekking op eigen verzoek**

Per 1 oktober 2006 is de omschrijving van het begrip verwijtbaar werkloos in de zogeheten a-grond van artikel 24, tweede lid, van de WW gewijzigd. Sindsdien geldt dat de werknemer verwijtbaar werkloos op de a-grond is geworden, indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678, boek 7, van het BW en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt.

Op de ambtenaar is het arbeidsovereenkomstenrecht en daarmee boek 7 van het burgerlijk wetboek niet van toepassing. Uit de wetsgeschiedenis bij het per 1 oktober 2006 ingevoerde begrip verwijtbare werkloosheid blijkt dat desalniettemin het criterium dringende reden bij de beoordeling van de verwijtbare werkloosheid op de ambtenaar van toepassing is.<sup>38</sup>

Ook bij het criterium dringende reden is verwijtbare werkloosheid het duidelijkst aanwezig als er sprake is van strafontslag, maar dat wil niet zeggen dat bij de andere vormen van ontslag geen sprake kan zijn van een dringende reden.

Ter illustratie een uitspraak van de Rechtbank Roermond:<sup>39</sup>

‘Gelet op de wetsgeschiedenis van het toepasselijke verwijtbaarheids criterium als weergegeven onder 2.9, is de rechtbank met verweerder van oordeel dat een ontslag dat berust op ongeschiktheid van een overheids werknemer voor diens functie, terwijl de werkgever bewust heeft afgezien van ontslag wegens plichtsverzuim, in zijn algemeenheid geen aanleiding vormt om te onderzoeken of het ontslag niettemin berust op een verwijtbare arbeidsrechtelijke dringende reden. Daar komt bij dat een overheids werkgever bij wie enige twijfel bestaat over de vraag of plichtsverzuim in rechte houdbaar is, door gebruik te maken van de, blijkens rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep in ambtenarenzaken geoorloofde, constructie om aan een strafontslag subsidiair een ongeschiktheidsontslag te verbinden, zonder veel risico duidelijkheid kan krijgen over die vraag. Als de overheids werkgever in zo’n geval die mogelijkheid niet benut, maar vervolgens vanwege zijn financiële belang in het kader van de WW toch bepleit dat er sprake is van een verwijtbare arbeidsrechtelijke dringende reden, zal die werkgever daarin niet licht kunnen worden gevolgd en mag van hem worden verlangd dat hij aantoont dat er bijzondere omstandigheden zijn waaruit dit onomstotelijk blijkt.’

In § 6.2 is aangegeven dat een ambtenaar eenzijdig aangesteld wordt. Het einde van de dienstbetrekking is eveneens een eenzijdige handeling van de werkgever. Een ambtenaar kan daardoor niet zelf ontslag nemen, maar wel de werkgever vragen hem te ontslaan. In beginsel zal bij een ontslag op verzoek van de ambtenaar sprake zijn van verwijtbare werkloosheid wanneer, conform het bepaalde in artikel 24 lid 2 onder b WW, voortzetting van de dienstbetrekking van de ambtenaar te vergen zou zijn geweest. Net als in de marktsector is het echter mogelijk dat de ambtenaar om ontslag verzoekt om te voorkomen dat hij op initiatief van de werkgever ontslagen wordt. In dat geval is het, net als in de marktsector, mogelijk om verwijtbare werkloosheid te stellen op de zogenaamde a-grond.

## **11. Sollicitatieplicht WW O&O (24 WW)**

De overheids werkgever is op grond van artikel 72a WW zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn ex-werknemers. De werking en achtergrond van artikel 72a WW wordt hierna in § 15 toegelicht. Deze verantwoordelijkheid heeft invloed op de invulling in de praktijk van de

---

<sup>38</sup> TK 30370, nr. 20

<sup>39</sup> Rechtbank Roermond 18 november 2008, USZ 2009, 32

sollicitatieplicht WW O&O. Het handhaven van de sollicitatieplicht is namelijk wel een taak van UWV, ook als het de sollicitatieplicht van overheidswerknemers betreft.

Het besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009<sup>40</sup> maakt een onderscheid naar de werknemer in de marktsector en de overheidswerknemer.

Voor de werknemer in de marktsector maakt het UWV individuele afspraken op maat over zijn sollicitatieplicht. Deze afspraken worden gemaakt met de Werkcoach van UWV Werkbedrijf.

Voor de overheidswerknemer neemt het UWV geen initiatief tot het maken van individuele afspraken. Op verzoek van de overheidswerkgever of de overheidswerknemer kunnen wel individuele afspraken worden gemaakt. Deze afspraken worden niet door de Werkcoach, maar door de servicedesk Eigen Risico Dragers WW (Servicedesk ERD WW) van UWV vastgesteld.

In in § 3 van het besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2009 is het als volgt verwoord: '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.'

Omdat de sollicitatie-activiteiten niet meer worden uitgevraagd via het werkbriefje<sup>41</sup> en de Werkcoach geen rol heeft bij de sollicitatieplicht is het uitvragen en controleren op het voldoen aan de sollicitatieplicht door de overheidswerknemers eveneens bij de Servicedesk ERD WW belegd.

De Servicedesk vraagt steekproefsgewijs sollicitatieactiviteiten uit bij de overheidswerknemer. De overheidswerknemer wordt hierbij bevraagd over zijn sollicitatieactiviteiten over de laatste twee maanden. Bij het onvoldoende solliciteren wordt door de Servicedesk een maatregel opgelegd. Deze servicedesk heeft ook tot taak de vrijstelling en ontheffing van de sollicitatieplicht van overheidswerknemers te verlenen. Bij vrijstelling of ontheffing wegens scholing, mantelzorg of vrijwilligerswerk wordt daarbij eerst om advies van de overheidswerkgever gevraagd. De Servicedesk ERD WW is gevestigd te Groningen en is bereikbaar via het mailadres: [CentraleMailbox-control@uwv.nl](mailto:CentraleMailbox-control@uwv.nl).

Wanneer de overheidswerkgever onvoldoende re-integratieactiviteiten ontplooit blijft de overheidswerknemer verplicht om voldoende te solliciteren. Zie hierover de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 29 januari 2009, 08/246 WW (bij het afsluiten van deze tekst nog niet gepubliceerd). In § 15.7 wordt op deze uitspraak nader ingegaan.

## **12. Voorschotten (31 WW)**

Indien een ambtelijke rechtspositieregeling van toepassing is, kan tegen het verleende ontslag bezwaar worden gemaakt bij de werkgever, bij de Rechtbank en uiteindelijk bij de Centrale Raad van Beroep. Deze procedures kunnen erg veel tijd in beslag nemen.

In de situatie waarin de betrokkene zijn ontslagbesluit aanvecht bestaat onzekerheid over het recht op WW-uitkering. Er kan immers nog een recht op onverminderde loondoorbetaling over de betreffende periode ontstaan. In deze situatie behoort een voorschot beslissing WW te worden afgegeven.

---

<sup>40</sup> Staatscourant 2008 nr. 1893 15 december 2008; Bijblijven 2008/12/06, nieuw besluit sollicitatieplicht WW

<sup>41</sup> Bijblijven 2008/12/5, omvorming werkbriefje WW per 1 januari 2009

Het beroep tegen het ontslag heeft weliswaar geen schorsende werking, zodat formeel-juridisch het ontslag in rechte vast staat, maar dat neemt niet weg, dat vanuit de beoordeling WW er sprake is van onzekerheid. Immers het ontslag kan nog ongedaan worden gemaakt.

### **13. Inkomsten korten (34 WW)**

Tijdens de WW moeten inkomsten wegens ouderdomspensioen geheel op de WW-uitkering in mindering worden gebracht. Daarnaast zijn bepaalde uitkeringen door de minister gelijk gesteld met ouderdomspensioen. Zo zijn met ouderdomspensioen gelijkgesteld de uitkeringen op grond van een regeling tot vervroegde uittreding.<sup>42</sup>

Dé grote pensioenverzekeraar voor overheidswerknemers, het ABP, kent een regeling voor vervroegd pensioen. Dit is het FPU-pensioen. FPU staat voor Flexibel Pensioen en Uittreden.

Het vervroegd pensioen is mogelijk vanaf het 55ste levensjaar. De werknemer kan kiezen om gedeeltelijk of helemaal te stoppen met werken.

In het kader van artikel 34 WW moet de vraag worden beantwoord of het FPU is aan te merken als inkomsten wegens ouderdomspensioen.

De Centrale Raad van Beroep beantwoordt deze vraag bevestigend:<sup>43</sup>

'7.1. Met gedaagde is de Raad van oordeel dat de regeling op basis waarvan appellant de FPU -uitkering ontvangt, dient te worden aangemerkt als een regeling tot vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, aanhef en onder c, van de regeling Gelijkstelling, omdat de FPU -regeling voldoet aan de in artikel 1, tweede lid, van de regeling Gelijkstelling gegeven omschrijving van een regeling tot vervroegde uittreding.

(...)

De FPU -regeling voorziet, naar tussen partijen niet in geschil is, in een periodieke uitkering die eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar dan wel bij eerder overlijden. Tevens voorziet de FPU -regeling in periodieke uitkeringen waarvan de hoogte in overwegende mate is gebaseerd op het loon dat uit de dienstbetrekking is genoten.

(...)

De omstandigheid dat de regeling tevens de deelnemers de mogelijkheid biedt om te opteren voor een FPU -uitkering vanaf de leeftijd van 55 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, brengt de Raad niet tot een andersluidend oordeel.

(...)

In de omstandigheid dat de FPU -regeling een andere opzet heeft dan de voordien bestaande VUT-regeling ziet de Raad, nu het oogmerk van de sociale partners is geweest om de VUT-regeling te vervangen door de FPU -regeling, onvoldoende grond voor het oordeel dat de FPU -regeling niet is aan te merken als een regeling tot vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, aanhef en onder c, van de regeling Gelijkstelling.'

Dit betekent dat als een werknemer met recht op FPU een nieuwe baan aanvaardt en daaruit werkloos wordt, de FPU op de WW wordt gekort.<sup>44</sup>

NB. FPU opbouw is vanaf 1 januari 2006 niet meer mogelijk door wetgeving op het gebied van VPL (VutPrepensioenLevensloop).

---

<sup>42</sup> zie ook UWV-brede handboek WW, § 333.03

<sup>43</sup> CRvB, 10 augustus 2005, USZ 2005/363

<sup>44</sup> artikel 34 lid 7 WW

## 14. Het loonbegrip en O&O aspecten

### 14.1. Loon en BW-uitkering

Loon is het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (WFSV).<sup>45</sup>

De WFSV verstaat als uitgangspunt onder loon het loon overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Van dit loonbegrip wordt afgeweken. Op grond van de WFSV behoort niet tot het loon het loon uit vroegere dienstbetrekking met uitzondering van de uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen en de TW.<sup>46</sup> Uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen en de TW behoren hiermee tot het loon.

Een bovenwettelijke uitkering (BW-uitkering)<sup>47</sup> is geen uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of de TW. Een BW-uitkering is dan ook geen loon in de zin van de WW.

Dat de BW-uitkering geen loon is in de zin van de WFSV heeft de volgende consequenties:

- 1) BW-uitkering telt niet mee in de berekening van het dagloon
- 2) BW-uitkering telt niet mee in de berekening of voldaan wordt aan de 4 uit 5 eis

Ad 1)

Als dagloon wordt beschouwd 1/261 deel van het loon dat de werknemer in de periode van één jaar (...) verdiende (artikel 45 WW). Omdat de BW-uitkering, zoals hiervoor aangegeven, geen loon is, telt de BW-uitkering niet mee.

Het besluit dagloonregels werknemersverzekeringen volgt deze definitie. In artikel 2 lid 2 van het besluit worden wel de werknemersverzekeringen genoemd, maar niet de BW-uitkering.

In de praktijk kan de situatie zich voordoen dat een overheidswerknemer verwijst naar zijn BW-uitkering met de vraag waarom de WW wel meetelt en de BW-uitkering niet.

Of met de vraag waarom zijn BW aanvulling (loonsuppletie) op zijn laatste baan niet meetelt in zijn dagloon.

Ad 2)

Om een jaar mee te tellen voor de 4 uit 5 eis, moet over 52 dagen loon zijn ontvangen.<sup>48</sup> Waarbij niet als loon wordt beschouwd een uitkering op grond van hoofdstuk II WW of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt.<sup>49</sup>

Er kan een discussie ontstaan dat de BW-uitkering geen uitkering is die naar aard en strekking overeenkomt met de WW. Zodat de BW-uitkering wel mee zou tellen voor de 4 uit 5 eis. Deze discussie hoeft echter niet gevoerd te worden, de BW-uitkering is geen loon en telt daarom al niet mee.

NB. Ook ten tijde van de CSV gold dat de BW-uitkering geen loon was.<sup>50</sup>

<sup>45</sup> artikel 14 WW

<sup>46</sup> artikel 16 lid 1, artikel 16 lid 2 sub a onder 1 en artikel 16 lid 3 WW

<sup>47</sup> zie ook § 3

<sup>48</sup> artikel 42 WW

<sup>49</sup> artikel 42a lid 7 onder a en d WW

<sup>50</sup> de CRvB heeft in de uitspraak van 27 juli 2005 (LJN: AU3073) weliswaar anders geoordeeld, maar deze uitspraak wordt door het UWV niet gevolgd. En wel om de volgende redenen. Per 1 januari 1987 dienden over alle SV-uitkeringen en aanvullingen daarop van de werkgever SV-premies te worden geheven. Daartoe werd in artikel 3a CSV de fictie opgenomen dat de werknemer die een uitkering op grond van de verplichte verzekering ZW, WW en WAO ontving, geacht werd in dienstbetrekking te staan tot de bedrijfsvereniging. Daarmee werd de uitkering loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in de zin van de CSV en dus onderworpen aan premieheffing. Daardoor moesten de tot dan toe in artikel 6 CSV opgenomen uitzonderingen komen te vervallen want anders zou de SV-uitkering op grond van artikel 4 CSV loon worden en vervolgens weer worden uitgezonderd op grond van artikel 6 CSV. Het vervallen van deze uitzonderingen was dus technisch



## **14.2. Loon en FPU**

Binnen O&O kennen we de FPU regeling, zie ook hiervoor § 13.

Voor de financiering van de FPU worden premies ingehouden. De vraag of de werknemersbijdrage in de fpu-premie een loonbestanddeel is dat tot het SV-loon behoort en aldus meetelt voor de dagloonberekening ligt voor bij de Centrale Raad van Beroep en is aangemerkt als een principiële zaak.

Aanleiding tot deze beroepszaken is dat de overheidswerkgever in de loonaangifte ervoor gekozen heeft de werknemersbijdrage in de fpu-premie niet mee te tellen in het SV-loon. In deze zaken staat daarmee het principe premieloon=dagloon ter discussie.

Het UWV gaat in principe uit van het door de werkgever aan de belastingdienst opgegeven SV-loon. Maar UWV is daar niet aan gebonden. Het is wel het gegeven waar wij in principe vanuit gaan maar ten aanzien van de dagloonvaststelling hebben wij een eigen verantwoordelijkheid. We kunnen ons niet verschuilen achter werkgever of Belastingdienst als de werknemer de opbouw van zijn dagloon betwist.

Uniformiteit in het loonbegrip wordt "bewaakt" doordat na bezwaar, beroep en hoger beroep tegen de uitspraak van de CRvB beroep in cassatie kan worden ingesteld (artikel 129, eerste lid, jo. artikel 14, eerste lid WW)

Voor beantwoording van de vraag of fpu-premie een loonbestanddeel is dat tot het SV-loon behoort is van belang te weten wat voor soort regeling de fpu-regeling is: een pensioen of een vut-regeling. En is het van belang welk of het refertejaar 2005 of later is.

### **2005**

Voor 2005 heeft UWV het standpunt ingenomen dat het niet uitmaakt of we hier met een pensioen dan wel vutregeling te maken hebben. In 2005 werd namelijk zowel de werknemersbijdrage in de pensioenregeling als de werknemersbijdrage in de vutregeling niet als fiscaal loon en niet als premieloon aangemerkt. Dientengevolge kan het ook niet als loon in de dagloonberekening worden meegenomen.

### **Vanaf 2006**

Per 1-1-2006 is zowel de fpu-regeling gewijzigd als de wetgeving inzake pensioen- en vut-regelingen. Voor 2006 is het een ander verhaal dat nog nader bekeken moet worden.

## **14.3. Loon en BAPO**

Het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en het MBO kennen de BAPO regeling. Bapo staat voor "bevordering arbeidsparticipatie ouderen". Het is een seniorenregeling. Werknemers die gebruik maken van de bapo worden gekort op het salaris.

De BAPO heeft geen negatieve invloed op het dagloon, omdat de BAPO aangemerkt wordt als verlof. De negatieve invloed op het dagloon wordt tegengaan door artikel 4 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

Dat de BAPO moet gelden als verlof blijkt uit de nota 'Combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden'<sup>51</sup> In deze nota worden een aantal verlofvormen uitgewerkt, waarvoor iets gedaan moest worden. En het seniorenverlof wordt daar expliciet aangemerkt als een

---

noodzakelijk om het doel van premieheffing over uitkeringen te bereiken maar had verder op zich geen gevolgen zoals de CRvB wel lijkt te denken. De UKW-uitkering is loon uit vroegere dienstbetrekking en valt niet onder de fictie van artikel 3a CSV en is daarom geen loon in de zin van de CSV. Voor andere uitkeringen die naar aard en strekking daarmee overeenkomen geldt hetzelfde verhaal.

<sup>51</sup> TK, vergaderjaar 1994–1995, 24 332, nr. 2

verlofvorm die valt onder de doelstelling. Sterker nog: de BAPO wordt daar met naam en toenaam genoemd.

## **15. Re-integratiemaatregelen (72a WW e.v.)**

In hoofdstuk VI van de WW staan de re-integratiemaatregelen omschreven. Het hoofdstuk opent met de re-integratietaak voor de overheidswerkgever:<sup>52</sup>

'De overheidswerkgever heeft tot taak de inschakeling in de arbeid te bevorderen van:

- a. een persoon die uit hoofde van een dienstbetrekking als overheidswerknemer met die overheidswerkgever recht heeft op uitkering op grond van hoofdstuk II;
- b. een overheidswerknemer die kan aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van het UWV redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij recht zal hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II.'

Dat de overheidswerkgever deze taak heeft wijkt af van de marktsector. In de marktsector is het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers.<sup>53</sup>

De achtergrond van dit verschil ligt ook hier in het eigenrisicodragerschap.

### **15.1. Opting out**

Aanvankelijk kon de overheidswerkgever kiezen of hij de verantwoordelijkheid voor de re-integratie wilde overnemen van het UWV. Dit staat bekend als de 'opting out'. Het overgrote deel van de overheidswerkgevers (75%, met 80-90% van de overheidswerknemers) koos voor de opting out<sup>54</sup>. Een verzoek om opting out kon alleen worden gedaan met instemming van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

Sinds 1 juli 2005 ligt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de overheidswerkgever. Het is geen keuze meer, maar een wettelijke taak van de overheidswerkgever.<sup>55</sup> Op grond van het bij deze wijziging getroffen overgangsrecht blijft het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van de overheidswerknemer wiens eerste werkloosheidsdag is gelegen voor 1 juli 2005, dat wil zeggen indien er geen sprake was van opting out.<sup>56</sup>

Dit betekent dat bij een eerste werkloosheidsdag voor 1 juli 2005 het UWV verantwoordelijk kan zijn voor de re-integratie.

Er kan zich een bezwaar of beroepszaak voordoen waarbij de overheidswerknemer een eerste werkloosheidsdag heeft van voor 1 juli 2005 én de overheidswerkgever beweert geen gebruik te hebben gemaakt van de opting out. UWV kan vanuit de eigen administratie niet altijd vaststellen of de werkgever voor opting out heeft gekozen, in die gevallen kan het bezwaar beoordeeld worden aan de hand van gegevens van partijen.

### **15.2. Taak overheidswerkgever**

De overheidswerkgever is (op de kleine uitzondering geen opting out én eerste werkloosheidsdag voor 1 juli 2005 na) verantwoordelijk voor de re-integratie.

---

<sup>52</sup> artikel 72a WW

<sup>53</sup> artikel 30a wet SUWI

<sup>54</sup> TK 2007-2008, 30 370, nr. 31 (brief van de ministers van SoZaWe en BiZA en koninkrijksrelaties)

<sup>55</sup> Stb. 2005, 382

<sup>56</sup> artikel 130I lid 3 WW

In de Memorie van Toelichting bij de wet waarbij deze re-integratietaak integraal aan de overheidswerkgever is opdragen is dit als volgt verwoord (CWI is per 1 januari 2009 opgegaan in het Werkbedrijf):<sup>57</sup>

'Dit betekent dat de werkgever zelf re-integratie-activiteiten kan ontplooiën maar ook dat de werkgever re-integratiediensten kan inkopen bij derden. De re-integratie-activiteiten kunnen al voor de eerste WW-dag starten. Met het overnemen van de re-integratieverantwoordelijkheid van het UWV verandert er niets aan de dienstverlening die de CWI kan bieden om de terugkeer van werklozen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt te bespoedigen. Naast de uitkeringsintake verzorgt de CWI een werkintake. Tijdens de werkintake zal het CWI moeten vragen of zijn (ex)-werkgever een overheidswerkgever is en derhalve verantwoordelijk voor de re-integratie is. De dienstverlening van de CWI kan dan zo vormgegeven worden dat het complementair is aan de inspanningen die de werkgever verricht. De regering streeft naar het verbeteren van efficiënte en effectieve re-integratie door eenvoudige regelgeving en een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling. Dit houdt in dat de re-integratieverantwoordelijkheid daar wordt neergelegd waar de besparingen als gevolg van re-integratie worden gerealiseerd. De overheidswerkgevers zullen niet langer een vergoeding voor de re-integratie-inspanningen van het UWV krijgen. De reden hiervoor is dat overheidswerkgevers op deze manier optimaal geprikkeld worden om snel en effectief werkloze ex-overheidswerknemers te re-integreren. In verband met het feit dat er geen re-integratievergoeding vanuit de socialeverzekeringsfondsen wordt verstrekt, worden er geen nadere eisen gesteld met betrekking tot de te contracteren re-integratiebedrijven.'

### **15.3. Recht werknemer op ondersteuning bij arbeidsinschakeling**

Maar wat als de overheidswerknemer niet tevreden is over het opgestelde re-integratieplan van de overheidswerkgever? Of als de overheidswerkgever weigert hem te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling?

Artikel 73 WW voorziet hierin. Artikel 73 lid 1 WW luidt als volgt:

De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van deze wet heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen, op de naar het oordeel van het UWV of de overheidswerkgever noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

Dit artikel is in de WW opgenomen met de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.<sup>58</sup>

Het vastleggen van dit recht is niet alleen opgenomen voor de WW gerechtigde, maar ook voor de WAO-gerechtigde.<sup>59</sup> In de wetsgeschiedenis wordt bij de toelichting op 73 WW daarom naar de WAO bepaling verwezen.

De regering heeft bij de invoering van artikel 73 WW het volgende overwogen (WAO is vervangen door WW):<sup>60</sup>

'De verzekerde die recht heeft op een WW-uitkering heeft op grond van dit artikel recht op ondersteuning bij de reïntegratie. Bij een beschikking op aanvraag om ondersteuning zal het UWV per geval een afweging moeten maken omtrent de aard en omvang van de ondersteuning. Deze

---

<sup>57</sup> TK 2004-2005, 30 016, nr. 3 (Wijziging van de Werkloosheidswet in verband met het preventief inzetten van reïntegratie-instrumenten, het opdragen van de reïntegratietaak aan overheidswerkgevers, het ondersteunen van WAO-herbeoordeelde bij scholing, het subsidiëren van scholing in het kader van de WAJONG en enkele andere wijzigingen in wetten die de reïntegratie-instrumenten betreffen)

<sup>58</sup> artikel 73 WW (Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, i.w.tr. 29-12-2005)

<sup>59</sup> artikel 65f WAO

<sup>60</sup> TK 2004-2005, 30 118, nr. 3 (Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

afweging is onder meer afhankelijk van de individuele capaciteiten (competenties) van de betrokkene, de aanwezigheid van de benodigde voorzieningen of alternatieven daarvoor, de beschikbaarheid van zorg- en hulpverlening en de beschikbare financiële middelen. Indien het UWV een verzoek om ondersteuning bij arbeidsinschakeling of een voorziening gericht op arbeidsinschakeling afwijst, zal dit besluit met redenen omkleed moeten worden. Tegen zo'n besluit staat bezwaar en beroep open.'

De wetgever heeft bij deze toelichting op het recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling geen onderscheid gemaakt naar werkgever in de marktsector en overheidswerkgever. De gegeven toelichting is daarmee op beiden van toepassing.

Als de overheidswerknemer bij het UWV een verzoek indient om ondersteuning bij de arbeidsinschakeling verwijzen wij hem naar de overheidswerkgever en wijzen zijn verzoek om ondersteuning door het UWV af. Tegen deze beslissing kan hij bezwaar maken bij het UWV.

Bij Bezwaar en Beroep is één situatie bekend dat de overheidswerkgever weigerde de ex-werknemer te re-integreren. Het is daarom goed denkbaar, dat de primaire afdeling verzuimt in deze situatie een afwijzende beschikking af te geven.

Als de overheidswerkloze van mening is dat zijn ex-werkgever zijn re-integratietraject niet naar behoren invult, dan zal hij zijn wensen met betrekking tot zijn re-integratie schriftelijk kenbaar moeten maken aan zijn ex-werkgever. Hij zal moeten aangeven dat bepaalde re-integratie-inspanningen van zijn werkgever noodzakelijk zijn voor zijn toeleiding naar arbeid.

#### **15.4. Rol UWV bij re-integratie door overheidswerkgevers**

Hoewel de overheidswerkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie speelt UWV nog wel een rol daarbij.

De Werkcoach heeft een intake met de overheidswerknemer. Naar aanleiding van deze intake, maakt hij een re-integratie-advies op voor de overheidswerknemer. Dit advies kan de overheidswerknemer gebruiken in zijn vraag naar ondersteuning bij de arbeidsinschakeling bij zijn voormalig werkgever.

De werknemer uit de marktsector wordt na de intake verder begeleid door de Werkcoach. Deze dienstverlening geldt niet voor de overheidswerknemer. Zoals we al eerder zagen heeft de werkcoach dan ook geen rol bij de sollicitatieplicht WW.<sup>61</sup>

De verdere rol van het UWV vinden we terug in de overige artikelen uit hoofdstuk VI WW.

<b>Artikel</b>	<b>Wat</b>	<b>Rol</b>
76 WW	deelname aan een naar het oordeel van het UWV noodzakelijke opleiding of scholing	UWV
76a WW	Toestemming voor proefplaats maximaal 3 maanden	UWV
77a WW	Toestemming maximaal 26 weken uitoefening bedrijf of zelfstandig beroep	UWV
78c WW	Het UWV kan de werknemer met een geringe kans op inschakeling in het arbeidsproces, onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten gedurende maximaal twee jaar.	UWV

Uit bovenstaande tabel blijkt duidelijk dat voor het UWV een rol is weggelegd bij de re-integratiemaatregelen voor de overheidswerknemer. Maar hoe groot moet die rol zijn? Moet het

<sup>61</sup> Zie § 11

UWV toestemming geven voor een noodzakelijke opleiding, die de belanghebbende overheidswerkgever niet noodzakelijk vindt? Moet het UWV toestemming geven voor een opleiding die volgens het wettelijk kader niet noodzakelijk is, maar die de belanghebbende overheidswerkgever desalniettemin wel noodzakelijk acht? Mag de proefplaats 6 maanden duren als de overheidswerkgever het goed vindt?

En wat te doen als de overheidswerkgever al toestemming heeft gegeven voor een re-integratiemaatregel die niet voldoet aan de voorwaarden die de WW stelt?

Daarnaast heeft UWV de mogelijkheid tot het weigeren, het sanctioneren, van de uitkering. De overheidswerkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie, maar de WW biedt hem geen dwangmiddelen als de werknemer niet meewerkt. Dat is een taak van het UWV. Als de overheidswerkgever niet meewerkt aan de inschakeling in de arbeid zoals opgezet door de overheidswerkgever, kan de overheidswerkgever dat melden bij het UWV. Het is aan het UWV om te beoordelen of de werknemer zijn verplichting op grond van artikel 26 lid 1 onder e WW niet is nagekomen.

Om dit samenspel van overheidswerkgever en UWV in goede banen te leiden is afstemming noodzakelijk. Op deze afstemming wordt in paragraaf 15.5 nader ingegaan.

### **15.5. Afstemming UWV-Overheidswerkgever**

Om de noodzakelijke afstemming tussen UWV en overheidswerkgever te bewerkstelligen is het Platform artikel 72a WW in het leven geroepen.

Het Participatiefonds heeft het initiatief genomen om samen met VNG, UWV, CWI, SVB en het Verbond sectorwerkgevers overheid duidelijkheid te verschaffen aan overheidswerkgevers. Daaruit volgde het Platform 72a WW, een overleg tussen VSO, PF, UWV, CWI en meerdere overheidswerkgevers.

Dit platform heeft een werkwijzer 'artikel 72a WW' tot stand gebracht. In deze werkwijzer vind je zowel een uitleg van de WW als procesmatige afspraken tussen UWV en de overheidswerkgever.

Ter illustratie enkele citaten uit de werkwijzer:<sup>62</sup>

'De overheids- en onderwijswerkgever kan bij UWV melding doen van verwijtbaar gedrag en een sollicitatieplichtontheffingsverzoek/ -advies insturen. Verder vindt er geen gestandaardiseerde gegevensverstrekking plaats van de overheidswerkgever aan UWV.'

'Eén van de mogelijkheden die de overheidswerkgever in het kader van zijn re-integratiebeleid heeft, te weten de Individuele Re-integratieOvereenkomst (IRO), verdient hier apart aandacht. Sinds 1 juli 2006 is in het Besluit SUWI de mogelijkheid voor overheidswerkgevers opgenomen om IRO's te sluiten.'

'Waar de overheidswerkgever de taak heeft om overheidswerklozen te ondersteunen bij het vinden van ander werk, heeft UWV slechts een beperkte taak m.b.t. deze overheidswerklozen. UWV biedt geen ondersteuning op het gebied van re-integratie. Dit betekent dat overheidswerklozen:

- niet in aanmerking komen voor een regulier traject op kosten van UWV;
- niet in aanmerking komen voor een IRO op kosten van UWV;
- niet in aanmerking komen voor de vergoeding van een opleiding door UWV;
- niet in aanmerking komen voor vergoeding van reiskosten en kinderopvang tijdens re-integratie;
- geen re-integratiecoach hebben bij UWV.'

'De overheidswerkgever heeft, ondanks zijn re-integratietaak, geen bevoegdheid om zijn werkloze ex-werknemers een sollicitatieplichtontheffing te verlenen. Die bevoegdheid is uitsluitend belegd bij UWV.'

---

<sup>62</sup> Werkwijzer 'artikel 72a WW' Versie 2.0 (versiedatum 15 april 2008)

De werkwijzer zal op de intranet pagina van B&B worden geplaatst. Wij verwachten dat in maart 2009 een nieuwe versie (3.0) van de werkwijzer zal verschijnen. Aan deze verschijning zal in BijBlijven nader aandacht worden besteed. De nieuwe en volgende versie's zullen door het Werkbedrijf op intranet worden geplaatst.

### **15.6. Tussenevaluatie artikel 72a WW**

Hoe werkt de afstemming tussen het UWV en de overheidswerkgever in de praktijk?

Er is een tussenevaluatie voorhanden over artikel 72a WW. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties schrijven hierin het volgende aan de Tweede Kamer.<sup>63</sup>

'De tussenevaluatie toont tevredenheid aan de kant van de overheidswerkgevers: zij beschouwen het als een goede zaak, dat wanneer zij de werkloosheidskosten betalen, zij ook de re-integratieverantwoordelijkheid dragen.'

(...)

'Het Participatiefonds (PF) heeft bijvoorbeeld het initiatief genomen om samen met VNG, UWV, CWI, SVB en het Verbond sectorwerkgevers overheid (VSO) duidelijkheid te verschaffen aan overheidswerkgevers. Daaruit volgde het Platform 72a WW, een overleg tussen VSO, PF, UWV, CWI en meerdere overheidswerkgevers. Inmiddels vindt er een maandelijks overleg plaats, waarin knelpunten worden besproken en er naar oplossingen wordt gezocht. Om de betrokken partijen meer duidelijkheid te geven over de praktische gang van zaken, heeft het Platform de Werkwijzer (een document waarin onder andere de taakverdeling tussen werkgevers, UWV en CWI in verschillende situaties beschreven staat) en de zogenaamde matrices (deze beschrijven hoe gehandeld moet worden in situaties waar sanctionering en sollicitatieplichtontheffing aan de orde zijn) opgesteld.

Deze initiatieven hebben geleid tot goede informatievoorzieningen en betere bekendheid met het artikel. Wellicht nog belangrijker is dat deze initiatieven hebben bijgedragen aan een toenemend bewustzijn van de verantwoordelijkheid die de wijziging van artikel 72a WW met zich meebrengt.'

### **15.7. Jurisprudentie over de re-integratie van overheidswerknemers**

Er is tot op heden één uitspraak van de Centrale Raad van Beroep over de afbakening van enerzijds de verantwoordelijkheid van de overheidswerkgever en anderzijds de taak van het UWV bij de ondersteuning tot arbeidsinpassing van de overheidswerknemer. En er is één uitspraak waarin deze rollen niet helder zijn uitgekristalliseerd.

#### Overheidswerkgever weigert ondersteuning bij arbeidsinpassing:

In deze casus is de overheidswerknemer voorafgaande aan 1 juli 2005 ontslagen, maar door ziekte pas na 1 juli 2005 werkloos geworden. De overheidswerkgever beroept zich op de ontslagdatum en het niet gekozen hebben voor opting out. En weigert de werknemer te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling (zie voor opting out § 15.1.).

De werknemer op zijn beurt weigert te solliciteren bij het ontbreken van adequate ondersteuning tot re-integratie van het UWV.

Het UWV legt vervolgens maatregelen op wegens het niet voldoen aan de sollicitatieplicht.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt over het niet solliciteren als volgt:<sup>64</sup>

'De Raad kan de meer in het algemeen opgeworpen stelling van appellant dat slechts met sollicitatieactiviteiten kan worden begonnen nadat met de re-integratie een aanvang is gemaakt niet onderschrijven. In de artikelen 72 en 72a van de WW ligt dit uitgangspunt niet besloten terwijl

---

<sup>63</sup> Brief van 12 maart 2008; TK 2007-2008, 30 370, nr. 31

<sup>64</sup> CRvB 28 januari 2009, LJN: BH2839

voorts uit het systeem van de WW volgt dat uit het recht op een WW-uitkering tevens de verplichting voortvloeit om voldoende sollicitatieactiviteiten te verrichten.'

(...)

'Uit het voorgaande volgt tevens dat het feit dat de voormalige werkgever van appellant de re-integratie onvoldoende voortvarend heeft opgepakt, niet betekent dat appellant geen invulling aan de sollicitatieplicht behoefde te geven.'

Het UWV heeft op goede gronden de maatregelen opgelegd. De werknemer kan de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling niet afdwingen door niet te solliciteren. Het ontbreken van deze ondersteuning heeft niet tot gevolg dat de overheidswerknemer niet aan zijn sollicitatieplicht hoeft te voldoen.

#### Overheidswerkgever biedt ondersteuning bij arbeidsinpassing aan:

In deze casus weigert een overheidswerknemer om mee te werken aan de begeleiding naar nieuw werk door de door de overheidswerkgever uitgekozen re-integratieorganisatie Loyalis. Na een melding van Loyalis aan het UWV, is door het UWV een maatregel opgelegd op grond van artikel 26 lid 1 onder e WW.

De Raad overweegt in deze zaak als volgt: <sup>65</sup>

'In dit verband merkt de Raad op dat artikel 26, eerste lid, aanhef en onder e, van de WW, gelet op de verwijzing daarin naar hoofdstuk VI van de WW, uitsluitend betrekking heeft op de re-integratie die wordt uitgevoerd door een (rechts)persoon die daartoe door het Uuwv is aangewezen.'

(...)

'Niet blijkt dat het Uuwv appellant vooraf heeft meegedeeld dat aan Loyalis de opdracht is gegeven de re-integratie van appellant ter hand te nemen, terwijl de brief van Loyalis van 5 januari 2006 er eerder op lijkt te wijzen dat niet het Uuwv maar de voormalige werkgever de opdrachtgever was. Naar het oordeel van de Raad heeft het Uuwv onder deze omstandigheden in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel gehandeld door het bestreden besluit II te nemen.'

Twee aspecten vallen op. De Raad meent dat hoofdstuk VI van de WW het UWV dwingt de re-integratie te laten uitvoeren door een (rechts)persoon die daartoe door het Uuwv is aangewezen. En de Raad verwijst naar de mogelijke rol van de voormalige werkgever.

Het lijkt erop dat de rol van de voormalige werkgever hier niet voldoende is onderkend. Loyalis is aangewezen door de overheidswerkgever. In het verstrekken van deze opdracht aan Loyalis speelt het UWV geen rol. De re-integratieverantwoordelijk ligt bij de overheidswerkgever. Waarom zou hoofdstuk VI dan dwingen de re-integratie te laten uitvoeren door een (rechts)persoon die daartoe door het UWV is aangewezen?

Mogelijk speelt hier een rol dat UWV in deze uitspraak in eerste instantie zelf een re-integratietraject had ingezet, waardoor de taakverdeling wellicht onvoldoende duidelijk was.

Door de gerezen onduidelijkheden verbindt PPS B&B vooralsnog geen gevolgen aan deze uitspraak.

## **16. Tot slot**

WW is WW of het nu voor een overheidswerknemer is of voor een werknemer uit de marktsector. Er is geen verschil in de beoordeling van een WW claim.

Door het eigenrisicodragen van de overheidswerkgever hebben we met enige regelmaat te maken met een werkgever die betrokken is, die over onze schouder meekijkt of onze beslissingen wel juist en voldoende zorgvuldig zijn genomen. Die betrokken werkgever maakt het in de praktijk net even anders dan de 'gewone' WW.

Zolang rekening wordt gehouden met de overheidswerkgever en zijn bijzondere positie is het weer gewoon WW.

---

<sup>65</sup> CRvB 16 juli 2008, USZ 2008, 298: r.o. 4.5

Welkom in de wondere wereld van WW O&O.