

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
RUA/PROJ/2009/12831

Uw referentie
2009Z10330

Datum 16 juni 2009
Betreft Kamervraag/vragen van het lid Van Hijum (CDA)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Hijum (CDA)
over de collectieve vrijstelling van de sollicitatieplicht.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

2009Z10330

Vragen van het kamerlid Van Hijum (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de collectieve vrijstelling van de sollicitatieplicht (ingezonden 3 juni 2009).

Datum

1. Is het waar dat het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) 65 ontslagen werknemers van een timmerfabriek collectief vrijstelling heeft verleend van de sollicitatieplicht? Kunt u uiteenzetten hoe het UWV tot deze afweging is gekomen? Klopt het dat het de eerste keer is dat UWV een dergelijke collectieve vrijstelling verleent? (bron: Financiële Dagblad, 28 mei 2009)

Onze referentie
RUA/PROJ/2009/12831

Nee, voor alle ontslagen werknemers geldt de sollicitatieplicht. Alleen de werknemers die een noodzakelijke scholing volgen, zijn hiervan vrijgesteld. Het UWV zal per individuele werknemer beoordelen of scholing noodzakelijk is. Er is dus geen sprake van een collectieve vrijstelling door het UWV.

Een werknemer kan met behoud van WW scholing volgen als deze noodzakelijk is om op de arbeidsmarkt een passend beroep of functie te kunnen uitoefenen. De werknemer is dan van rechtswege vrijgesteld van de sollicitatieplicht en enkele andere verplichtingen. De werknemers van het betrokken bedrijf voor wie scholing niet noodzakelijk is, dienen onverkort te voldoen aan de sollicitatieplicht en de overige verplichtingen. Het UWV ziet toe op naleving van deze verplichtingen.

In de publiciteit is de indruk gewekt dat het UWV de ontslagen werknemers collectief zou vrijstellen. Het UWV erkent dat in eerste instantie die indruk is gewekt in gesprekken met het bedrijf. Van een formeel besluit tot categorale vrijstelling kan echter geen sprake zijn.

2. Welke criteria hanteert het UWV voor een ontheffing van de sollicitatieplicht? Hoe verhoudt zich de vrijstelling van de sollicitatieplicht tot de voorwaarde van het UWV dat een echt passende baan niet mag worden geweigerd?

Het UWV is in drie situaties bevoegd om WW-gerechtigden van hun sollicitatieplicht te ontheffen, te weten:

- De WW-gerechtigde heeft een in de praktijk gebleken grote afstand tot de arbeidsmarkt en verricht vrijwilligerswerk voor minimaal 20 uur per week. Dit vrijwilligerswerk draagt bij aan de kans op werk van betrokkene.
- De WW-gerechtigde verricht mantelzorg die zo intensief is dat het voldoen aan de sollicitatieplicht in redelijkheid kan worden gevergd.
- De WW-gerechtigde heeft te maken met een plotseling optredende ernstige crisis in de privésfeer.

WW-gerechtigden kunnen ook van rechtswege vrijgesteld zijn van de sollicitatieplicht en andere verplichtingen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als de werkloosheid het gevolg is van toepassing van de regeling voor werktijdverkorting of de regeling deeltijd-WW.

In die gevallen waarin de WW-gerechtigde is vrijgesteld van de sollicitatieplicht, is hij ook vrijgesteld van de verplichting om passende arbeid te aanvaarden.

3. Aan welke verplichtingen moeten zowel de werkgever als de betrokken werknemers voldoen in het ontheffingsjaar?

De ontslagen werknemer die een noodzakelijke scholing volgt, is vrijgesteld van de sollicitatieplicht (artikel 24, eerste lid, onder b, ten eerste van de WW), de acceptatieplicht (artikel 24, eerste lid, onder b, ten tweede van de WW) en van het verbod om eisen te stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren (artikel 24, eerste lid, onder b, ten vierde van de WW)

Datum

Onze referentie
RUA/PROJ/2009/12831

Aan de overige wettelijke verplichtingen moet hij voldoen.

Op de voormalige werkgever rusten geen wettelijke verplichtingen. In het kader van een sociaal plan is wel gebruikelijk dat een werkgever zich (contractueel) verplicht om in geld of in natura bij te dragen aan de werkhervatting van zijn ex-werknemers. Naar ik van het UWV begrepen heb, draagt de betrokken werkgever er zorg voor dat de ontslagen werknemers een opleidingstraject volgen dat branchebreed toepasbaar is.

4. Is het waar dat de betrokken werknemers scholing kunnen krijgen in het bedrijf? Is deze scholing als voorwaarde gesteld voor de ontheffing van de sollicitatieplicht? Is het waar dat UWV als eis stelt dat deze scholing niet bedrijfsspecifiek mag zijn?

Bedrijfsspecifieke scholing door het bedrijf is mogelijk, maar alleen als deze scholing relevant is voor de arbeidsmarkt. Als de door de werkgever aangeboden scholing voor de betrokken werknemer noodzakelijk is, leidt het volgen daarvan tot vrijstelling van de sollicitatieplicht. Zoals gezegd wordt de noodzaak van de scholing op individuele basis beoordeeld.

5. Waarom is er voor deze werknemers geen deeltijd WW aangevraagd en/of toegekend?

De werkgever heeft om hem moverende redenen geen aanvraag voor deeltijd WW ingediend. Blijkens citaten in het artikel in de Volkskrant van 29 mei, vond de directie dat deeltijd-WW niet past bij de werkwijze van het bedrijf en achtte men het risico te groot dat de werknemers na afloop van de deeltijd WW alsnog ontslagen moeten worden.

6. Wat is de reële kans dat de betreffende werknemers binnen een jaar ook daadwerkelijk weer aan de slag komen? Is er niet een risico dat de afstand van de betreffende werknemers tot de arbeidsmarkt te groot wordt doordat zij een jaar thuis zitten en zij - indien er geen terugkeer kan plaatsvinden naar de oude baan - minder kans hebben om nieuw werk te vinden? Wordt het voor bedrijven zo niet erg gemakkelijk om kosten van werkloosheid eenzijdig af te wentelen op de WW?

Zoals blijkt uit de eerdere antwoorden, zullen de ontslagen werknemers om hun WW-recht te behouden moeten voldoen aan de sollicitatieplicht, met uitzondering van diegenen voor wie aanvullende scholing noodzakelijk is. Er is geen sprake van afwenteling van bedrijfskosten op de WW.