

# **Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (WNU) Uitvoeringsregelingen**

- *december 1999*

# **Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (WNU) Uitvoeringsregelingen**

- *december 1999*

Titel:

**Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (WNU)  
Uitvoeringsregelingen**

Utrecht: VSNU, 1999

Code:

ISBN

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : [post@vsnu.nl](mailto:post@vsnu.nl)

URL : <http://www.vsnu.nl>

© 1999: VSNU

Deze tekst mag onbeperkt gekopieerd worden. Bij overname – geheel of gedeeltelijk – in druk, op microfilm of anderszins, dient tevoren schriftelijk toestemming verkregen te worden van de VSNU. De integrale CAO-tekst alsmede de actuele versie van bijbehorende regelingen zijn ook te raadplegen via de VSNU-homepage.

# Inhoud

1	Regeling verlies arbeidsuren.....	7
	Artikel 1 .....	7
	Artikel 2 .....	7
	Artikel 3 .....	7
	Artikel 4 .....	7
	Artikel 5 .....	8
	Artikel 6 .....	8
	Artikel 7 .....	8
	Artikel 8 .....	8
2	arbeidsuren, en uren, waarin arbeid is verricht, buiten beschouwing te laten .....	9
	Artikel 1 .....	9
	Artikel 2 .....	9
	Artikel 3 .....	9
	Artikel 4 .....	9
	Artikel 5 .....	10
	Artikel 6 .....	10
	Artikel 7 .....	10
3	Regeling gelijkstelling weken, waarin geen arbeid is verricht, met weken waarin arbeid is verricht.....	11
	Artikel 1 .....	11
	Artikel 2 .....	11
	Artikel 3 .....	11
	Artikel 4 .....	11
	Artikel 5 .....	12
	Artikel 6 .....	12
	Artikel 7 .....	12
4	Regeling recht op uitkering bij verblijf in het buitenland.....	13
	Artikel 1 .....	13
	Artikel 2 .....	13
	Artikel 3 .....	13
	Artikel 4 .....	13
	Artikel 5 .....	13
5	Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering .....	14
	Hoofdstuk 1 Het begrip vakantie genieten .....	14
	Artikel 1 .....	14
	Hoofdstuk 2 Vakantie genieten met behoud van recht op uitkering .....	14
	Artikel 2 .....	14
	Artikel 3 .....	14
	Artikel 4 .....	14
	Artikel 5 .....	15
	Artikel 6 .....	15
	Artikel 7 .....	15
	Artikel 8 .....	15
	Artikel 9 .....	15

6	Regeling geheel of gedeeltelijk eindigen van het recht op uitkering bij samenloop.....	16
	Artikel 1 .....	16
	Artikel 2 .....	16
	Artikel 3 .....	16
	Artikel 4 .....	16
	Artikel 5 .....	16
7	Regeling periode waarbinnen het recht op uitkering kan herleven .....	17
	Artikel 1 .....	17
8	Regeling inzake het tijdstip van inschrijving van werknemers als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.....	18
	Artikel 1 .....	18
	Artikel 2 .....	18
	Artikel 3 .....	18
	Artikel 4 .....	18
	Artikel 5 .....	18
9	Regeling vrijstelling tot inschrijving bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie .....	19
	Artikel 1 .....	19
	Artikel 2 .....	19
	Artikel 3 .....	19
	Artikel 4 .....	19
	Artikel 5 .....	19
10	Regeling gelijkstelling van uitkeringen met ouderdomspensioen.....	20
	Artikel 1 .....	20
	Artikel 2 .....	20
	Artikel 3 .....	20
	Artikel 4 .....	20
11	Regeling gelijkstelling loondagen Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten .....	21
	Artikel 1 .....	21
	Artikel 2 .....	21
	Artikel 3 .....	21
	Artikel 4 .....	21
	Artikel 5 .....	21
12	Dagloonregelen WNU .....	22
	Artikel 1 Omschrijving loonbegrip .....	22
	Artikel 2 Dagloonberekening naar beroep .....	23
	Artikel 3 Dagloonberekening naar gemiddeld genoten loon .....	23
	Artikel 4 Loonwijziging tijdens berekeningsperiode.....	24
	Artikel 5 Afwijkende regelen.....	24
	Artikel 6 Dagloonberekening bij vast loon .....	24
	Artikel 7 Dagloon berekening bij geen bepaald beroep.....	24
	Artikel 8 Vaststelling dagloon in bepaalde gevallen.....	25
	Artikel 9 Dagloonvaststelling bij jeugdige werklozen .....	25
	Artikel 10 Dagloonvaststelling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid .....	25
	Artikel 11 Garantieregeling.....	26
	Artikel 12 .....	26
	Artikel 13 .....	26
	Artikel 14 .....	27

13	Regeling met betrekking tot scholing.....	27
	Artikel 1 .....	27
	Artikel 2 .....	27
	Artikel 3 .....	27
	Artikel 4 .....	27
14	Regeling korting inkomsten uit of in verband met scholing.....	28
	Artikel 1 .....	28
	Artikel 2 .....	28
	Artikel 3 .....	28
	Artikel 4 .....	28
15	Regeling passende arbeid.....	29
	Artikel 1 Nadere regels omtrent het begrip passende arbeid.....	29
	Artikel 2 Bekendmaking.....	29
	Artikel 3 Inwerkingtreding.....	29
	Artikel 4 Citeertitel.....	29
	1. Inleiding.....	29
	2. Hoofdpijnen passende arbeid.....	30
	3. Objectieve criteria.....	31
	Tabel 1 .....	31
	Tabel 2 .....	33
	4. Subjectieve factoren.....	35
16	Regeling maatregelen.....	37
	Artikel 1 Definities.....	37
	Artikel 2 Algemene bepaling.....	37
	Artikel 3 Verplichtingen eerste categorie.....	37
	Artikel 4 Verplichtingen tweede categorie.....	38
	Artikel 5 Verplichtingen derde categorie.....	38
	Artikel 6 Verplichtingen vierde categorie.....	38
	Artikel 7 Verplichtingen vijfde categorie.....	38
	Artikel 8 Verplichtingen zesde categorie.....	39
	Artikel 9 Ontbreken verwijtbaarheid.....	40
	Artikel 10 Niet nakoming twee of meer verplichtingen.....	40
	Artikel 11 Recidive.....	40
	Artikel 12 Samenvoeging van maatregelen.....	40
	Artikel 13 Ingang van de maatregel.....	40
	Artikel 14 Realisering van de maatregel.....	41
	Artikel 15 Vakantie.....	41
	Artikel 16 Overgangsbepaling.....	41
	Artikel 17 Intrekking publicatie.....	41
	Artikel 18 Bekendmaking.....	41
	Artikel 19 Inwerkingtreding.....	41
	Artikel 20 Citeertitel.....	41
	Bijlage 1.....	42
	1. Eerste categorie.....	42
	2. Tweede categorie.....	42
	3. Derde categorie.....	42
	4. Vierde categorie.....	42
	5. Vijfde categorie.....	43
	6. Zesde categorie.....	43

17	Regeling sollicitatieplicht .....	44
	Artikel 1 Algemeen .....	44
	Artikel 2 Bekendmaking.....	44
	Artikel 3 Inwerkingtreding.....	44
	Artikel 4 Citeertitel.....	44
	Bijlage 1.....	44

# 1 Regeling verlies arbeidsuren

Gelet op artikel 3, derde lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

## Artikel 1

1. Als opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten wordt beschouwd:
  - a. een eerste verlies van minder dan vijf of minder dan de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek, waarna in een andere kalenderweek een of meer volgende verliezen van arbeidsuren zich voordoen in een periode van een jaar na de dag waarop zich het eerste verlies van minder dan vijf of minder dan de helft van het aantal arbeidsuren voordoet;
  - b. een eerste verlies van ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek, waarna in een andere kalenderweek een of meer volgende verliezen van arbeidsuren zich voordoen van ten minste vijf of de helft van het aantal arbeidsuren in een periode van 26 kalenderweken na de eerste dag van werkloosheid.
2. Een eerste verlies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt alleen in aanmerking genomen, indien dit verlies uitsluitend wegens zijn omvang niet leidt tot een recht op uitkering, terwijl overigens aan alle voorwaarden voor het ontstaan van een recht op uitkering is voldaan.
3. Een eerste verlies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt alleen in aanmerking genomen, indien ter zake van dit verlies een recht op uitkering is ontstaan.

## Artikel 2

Opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, wordt op verzoek van de betrokkene opgeteld tot één verlies van arbeidsuren tot en met het moment dat het opeenvolgend verlies van arbeidsuren totaal ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek voorafgaande aan het eerste verlies van arbeidsuren bedraagt en wordt vanaf dat moment beschouwd als een verlies van ten minste vijf of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren.

## Artikel 3

De uitvoeringsinstelling telt, met inachtneming van artikel 2, opeenvolgend verlies van arbeidsuren als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, voor zover dit betrekking heeft op een dienstbetrekking of op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen samen tot één verlies van arbeidsuren. De eerste volzin brengt geen wijziging in de dag waarop recht op uitkering ontstaat.

## Artikel 4

1. Het verlies van arbeidsuren, bedoeld in artikel 1, dat zich voordoet in een kalenderweek gelegen na de dag waarop zich een eerder verlies van arbeidsuren voordoet, wordt berekend door het aantal arbeidsuren in die kalenderweek in mindering te brengen op het gemiddeld aantal arbeidsuren in de kalenderweken van het voorgaande verlies tot en met de kalenderweek voorafgaande aan die waarin het volgend verlies plaatsvindt.



2. Indien een opgeteld verlies van arbeidsuren, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren groter is dan het aantal arbeidsuren voorafgaand aan een eerder verlies van arbeidsuren, wordt de omvang van het laatste verlies zodanig vastgesteld dat het opgetelde verlies, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren, gelijk is aan het aantal arbeidsuren voorafgaande aan het eerdere verlies van arbeidsuren.
3. Indien toepassing van dit artikel tot een kennelijk onredelijk resultaat leidt is de uitvoeringsinstelling bevoegd bij de berekening een of meer kalenderweken en de in die weken gewerkte uren buiten aanmerking te laten.

## **Artikel 5**

Voor de betrokkene, die voorafgaande aan zijn betrekking waaruit hij arbeidsuren heeft verloren een arbeidsverhouding op grond waarvoor hij verzekerd was voor de werknemers-verzekeringen, wordt die periode voor de berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren in aanmerking genomen het aantal kalenderweken na eindiging van die arbeidsverhouding, met een maximum van 26 kalenderweken.

## **Artikel 6**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## **Artikel 7**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

## **Artikel 8**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling verlies van arbeidsuren.

## 2 arbeidsuren, en uren, waarin arbeid is verricht, buiten beschouwing te laten

Gelet op artikel 3, vierde lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### Artikel 1

- a. Voor de berekening van het aantal arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten worden met arbeidsuren gelijkgesteld:
- b. uren, waarvoor de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen;
- c. uren, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt en waarvoor hij schadeloosstelling of schadevergoeding wegens het beëindigen van de dienstbetrekking heeft ontvangen;
- d. uren, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt en waarvoor hij een betaling heeft ontvangen wegens niet-genoten compensatie- of periodiek verlof bij de beëindiging van de dienstbetrekking;
- e. uren, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- f. uren, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt wegens buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, opfrisverlof of verlofregelingen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid onderscheidenlijk seniorenbeleid.

### Artikel 2

Indien een schadeloosstelling, schadevergoeding of betaling, bedoeld in artikel 1, onderdeel b of c, niet over een bepaalde periode is berekend, bepaalt de werkgever op welke periode deze betrekking heeft.

### Artikel 3

1. Indien de berekening van het aantal arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, als gevolg van een bepaalde wijze van invulling van arbeidsduurverkorting, geen juist beeld geeft van het verrichte arbeidspatroon, worden afhankelijk van de wijze waarop die invulling heeft plaatsgevonden:
  - a. uren, waarin betrokkene niet heeft gewerkt, gelijkgesteld met arbeidsuren;
  - b. uren, waarin de betrokkene heeft gewerkt, buiten beschouwing gelaten; of
  - c. zowel uren, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt, gelijkgesteld met arbeidsuren, als uren, waarin de betrokkene heeft gewerkt, buiten beschouwing gelaten.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de arbeidsduurverkorting geacht gelijkkelijk te zijn verspreid over een periode van een kalenderjaar.

### Artikel 4

Indien de uitkomst van de berekening van het aantal arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteitentent aanzien van de betrokkene die in ploegendienst of volgens andere vormen van werkroosters heeft gewerkt, gelet op zijn arbeidspatroon geen juist beeld geeft van dat arbeidspatroon, worden niet-gewerkte uren zodanig gelijkgesteld met gewerkte uren dan wel, worden gewerkte uren zodanig buiten beschouwing gelaten, dat het gemiddeld aantal arbeidsuren overeenkomt met het aantal uren van dat arbeidspatroon.

## **Artikel 5**

Partijen dragen zorg voor de publicatie van deze regeling.

## **Artikel 6**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

## **Artikel 7**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regels om bij de berekening van het aantal arbeidsuren, uren waarin geen arbeid is verricht, gelijk te stellen met arbeidsuren, en uren, waarin arbeid is verricht, buiten beschouwing te laten.

### **3 Regeling gelijkstelling weken, waarin geen arbeid is verricht, met weken waarin arbeid is verricht**

Gelet op artikel 4, vijfde lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

#### **Artikel 1**

Met weken als bedoeld in artikel 4a, eerste lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten worden gelijkgesteld:

- a. weken, waarvoor de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen;
- b. weken, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt en waarvoor hij schadeloosstelling of schadevergoeding wegens het beëindigen van de dienstbetrekking heeft ontvangen;
- c. weken, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt en waarvoor hij een betaling heeft ontvangen wegens niet-genoten compensatie- of periodiek verlof bij de beëindiging van de dienstbetrekking;
- d. weken, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt wegens buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, opfrisverlof of verlofregelingen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid onderscheidenlijk seniorenbeleid;
- e. weken, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt als gevolg van een ploegendienst of andere vormen van werkroosters.

#### **Artikel 2**

Indien een schadeloosstelling, schadevergoeding of betaling, als bedoeld in artikel 1, eerste lid onderdeel b of c, niet over bepaalde weken is berekend, bepaalt het uitvoeringsorgaan op welke weken deze betrekking heeft.

#### **Artikel 3**

Weken, waarin de betrokkene niet heeft gewerkt uitsluitend als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid worden niet gelijkgesteld met weken, als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

#### **Artikel 4**

1. Voor de vaststelling van het aantal weken, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten worden weken meer dan één keer in aanmerking genomen indien:
  - a. zich tijdens een recht op uitkering opnieuw werkloosheid, als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, voordoet; of
  - b. een recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd en zich vervolgens opnieuw werkloosheid, als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, voordoet, voorzover op dat moment het totale verlies van arbeidsuren groter is dan het verlies van arbeidsuren op het moment, waarop het eerstgenoemde recht is ontstaan.
2. Het eerste lid is niet van toepassing in gevallen, waarin het recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd en zich vervolgens opnieuw werkloosheid, als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, voordoet, indien;

- a. de betrokkene op het moment, waarop het geheel of gedeeltelijk geëindigde recht ontstond, al zijn arbeidsuren in dienstbetrekking had verloren; of
- b. het aantal resterende arbeidsuren in dienstbetrekking op het moment, waarop zich opnieuw werkloosheid voordoet, gelijk is aan dan wel groter is dan het aantal resterende arbeidsuren in dienstbetrekking op het moment, waarop het geheel of gedeeltelijk geëindigde recht ontstond.

## **Artikel 5**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## **Artikel 6**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 1999.

## **Artikel 7**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling gelijkstelling weken, waarin geen arbeid is verricht met weken waarin arbeid is verricht.

## **4 Regeling recht op uitkering bij verblijf in het buitenland**

Gelet op artikel 5, zesde lid onder deel c, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

1. Artikel 5, eerste lid, onderdeel f van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten blijft gedurende 3 maanden buiten toepassing, indien de betrokkene zich inschrijft als werkzoekende bij een dienst van arbeidsbemiddeling van de Staat waar hij verblijft en zonodig deze inschrijving tijdig verlengt.
2. De uitvoeringsinstelling kan de in het eerste lid genoemde termijn desgevraagd verlengen voor bepaalde of onbepaalde termijn indien hiertoe, naar oordeel van de uitvoeringsinstelling, op grond van persoonlijke of maatschappelijke omstandigheden voldoende aanleiding bestaat.
3. Artikel 5, eerste lid, onderdeel f blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die redelijkerwijs beschikbaar is voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

### **Artikel 2**

Artikel 5, eerste lid onderdeel f blijft buiten toepassing voor de betrokkene die 57,5 jaar of ouder is of valt onder een sociaal plan waarover overeenstemming is bereikt met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel.

### **Artikel 3**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 4**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling recht op uitkering bij verblijf in het buitenland

## **5 Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering**

Gelet op artikel 5, zesde lid, en artikel 13, vierde lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Hoofdstuk 1 Het begrip vakantie genieten**

#### **Artikel 1**

Van vakantie genieten in de zin van artikel 5, eerste lid onderdeel j, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, is sprake, indien:

- a) betrokkene verklaart vakantie te genieten;
- b) betrokkene niet verklaart vakantie te genieten, maar daarvan, gelet op de feitelijke omstandigheden, kennelijk sprake is.

### **Hoofdstuk 2 Vakantie genieten met behoud van recht op uitkering**

#### **Artikel 2**

1. De betrokkene kan per kalenderjaar gedurende vier weken vakantie genieten met behoud van zijn recht op uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.
2. Voor de betrokkene die werkloos wordt in de loop van een kalenderjaar, geldt gedurende het kalenderjaar waarin hij werkloos is geworden een periode van zes weken.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid geldt een periode van 8 weken voor de betrokkene van buitenlandse afkomst die zijn volledige vakantie geniet in het land van herkomst.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op de betrokkene die:
  - a. 57,5 jaar en ouder is; of
  - b. valt onder een sociaal plan waarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel.

#### **Artikel 3**

Op het aantal weken, als bedoeld in artikel 2, wordt in mindering gebracht:

- a. het aantal hele weken waarin de betrokkene in het desbetreffende kalenderjaar in dienstbetrekking heeft gestaan, gedeeld door 13;
- b. het aantal weken waarin de betrokkene in het desbetreffende kalenderjaar vakantie heeft genoten met behoud van zijn recht op uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

#### **Artikel 4**

Het aantal weken, berekend volgens de voorgaande artikelen, wordt afgerond op een cijfer achter de komma.

## **Artikel 5**

In de periode waarin betrokkene, met inachtneming van de voorschriften, als bedoeld in artikel 12, eerste lid onderdeel h, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, vakantie geniet, maakt de uitvoeringsinstelling geen gebruik van de bevoegdheden, genoemd in artikel 13, eerste en tweede lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

## **Artikel 6**

Het bepaalde in het vorige artikel is niet van toepassing:

- a. op de verplichtingen genoemd in artikel 11 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- b. op een recht op uitkering dat ontstaat dan wel herleeft tijdens de periode waarin de betrokkene vakantie geniet.

## **Artikel 7**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## **Artikel 8**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

## **Artikel 9**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering.



## **6 Regeling geheel of gedeeltelijk eindigen van het recht op uitkering bij samenloop**

Gelet op artikel 6, zesde lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

Indien de betrokkene meer dan één recht op uitkering op grond van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten heeft en zich een omstandigheid, als bedoeld in artikel 6, eerste lid onderdeel a, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten voordoet, worden voor de toepassing van het tweede, derde, vierde en vijfde lid van dat artikel de uitkeringsrechten beëindigd in de volgorde, waarin zij zijn ontstaan.

### **Artikel 2**

1. De uitvoeringsinstelling neemt in afwijking van artikel 1 een andere volgorde in aanmerking, indien toepassing van dat artikel tot een kennelijk onjuiste uitkomst leidt.
2. In de situatie, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de vaststelling van de volgorde, waarin de uitkeringsrechten worden beëindigd, uitgegaan van een samenhang tussen de werkloosheidssituaties en de reden van beëindiging van het recht op uitkering.
3. Een samenhang, als bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld aan de hand van:
  - a. het beroep of de beroepen van betrokkene;
  - b. het aantal uren van de werkloosheid en het aantal uren, waarmee het uitkeringsrecht moet worden beëindigd;
  - c. de hoogte van het loon.

### **Artikel 3**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 4**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling geheel of gedeeltelijk eindigen van het recht op uitkering bij samenloop.

## **7 Regeling periode waarbinnen het recht op uitkering kan herleven**

Gelet op artikel 7, tweede lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

De termijn van zes maanden, bedoeld in artikel 7, derde lid van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene, die op de laatste dag van deze termijn 57,5 jaar of ouder is.

## **8 Regeling inzake het tijdstip van inschrijving van werknemers als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie**

Gelet op artikel 12, tweede lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

De betrokkene, die recht heeft op uitkering op grond van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, is verplicht zich als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie te doen inschrijven op de eerste dag, waarop de gelegenheid daartoe openstaat na het intreden van zijn werkloosheid, als bedoeld in artikel 3, zesde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

### **Artikel 2**

De betrokkene, die als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ingeschreven, is verplicht de inschrijving op door of vanwege de directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie bepaalde dagen te doen verlengen.

### **Artikel 3**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 4**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling inzake tijdstip van inschrijving van werknemers als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

## **9 Regeling vrijstelling tot inschrijving bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie**

Gelet op artikel 13, derde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

1. Van de verplichting tot het doen inschrijven bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, als bedoeld in artikel 12, eerste lid onderdeel d, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten en van de verplichtingen, gericht op inpassing, als bedoeld in artikel 10, eerste lid onderdeel b, en artikel 12, eerste lid onderdeel f en g, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten, is vrijgesteld de betrokkene van 57,5 jaar en ouder, die ten gevolge van zijn ontslag uit zijn betrekking werkloos is.
2. In afwijking van het eerste lid gelden de omschreven vrijstellingen eveneens voor de betrokkene van 55 jaar, indien de directeur van het regionaal bureau voor de arbeidsbemiddeling heeft verklaard, dat er geen functies beschikbaar zijn voor werklozen van 55 jaar en ouder.

### **Artikel 2**

Van de verplichtingen gericht op arbeidsinpassing, als bedoeld in artikel 10, eerste lid onderdeel b, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten is vrijgesteld de betrokkene, die met het oog op de verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke opleiding of scholing volgt.

### **Artikel 3**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 4**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling vrijstelling tot inschrijving bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

## **10 Regeling gelijkstelling van uitkeringen met ouderdomspensioen**

Gelet op artikel 19, zesde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

1. Voor de toepassing van artikel 19 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten wordt met een ouderdomspensioen gelijkgesteld:
  - a. een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering die bij wijze van oudedagsvoorziening is toegekend voorafgaande aan een recht op ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
  - b. een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering die bij wijze van oudedagsvoorziening is toegekend voorafgaande aan het bereiken van de leeftijd van 65 jaar;
  - c. een uitkering op grond van een regeling tot vervroegde uittreding.
2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel c, wordt onder een regeling tot vervroegde uittreding verstaan een uit een dienstbetrekking voortvloeiende regeling:
  - a. die voorziet in periodieke uitkeringen waarvan de hoogte in overwegende mate is gebaseerd op het loon dat uit de dienstbetrekking is genoten en die eindigen bij het ingaan van een ouderdomspensioen, waaronder begrepen een uitkering als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a en b, of bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar dan wel bij eerder overlijden;
  - b. waarvoor door of voor de werknemer een bijdrage is betaald.

### **Artikel 2**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 3**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 4**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling gelijkstelling van uitkeringen met ouderdomspensioen.

# **11 Regeling gelijkstelling loondagen Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten**

Gelet op artikel 24, tiende lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

## **Artikel 1**

Voor de toepassing van artikel 4, onder b, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten worden dagen waarover de werknemer geen loon heeft ontvangen wegens buitengewoon verlof gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.

## **Artikel 2**

Voor de toepassing van artikel 4, onder b, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten worden dagen waarover een betrokkene geen loon heeft ontvangen wegens werkstaking of uitsluiting gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.

## **Artikel 3**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## **Artikel 4**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

## **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling gelijkstelling loondagen Werkloosheids-regeling Nederlandse Universiteiten.

## 12 Dagloonregelen WNU

Gelet op artikel 27 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### Artikel 1 Omschrijving loonbegrip

1. Voor de toepassing van de artikelen 2 tot en met 4 wordt onder loon verstaan het loon in de zin van artikel 4, 5 en 6 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1966, 64), met dien verstande dat hetgeen niet of niet geheel is uitbetaald, eveneens tot het loon behoort.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden geacht tot het loon te behoren:
  - a. het rechtens geldende loon voor zover dit niet is genoten, met uitzondering van het bepaalde in artikel 6, eerste lid, onder s van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;
  - b. bedragen welke zijn ingehouden als bijdrage voor aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge sociale verzekeringswetten of als bijdrage voor aanspraken op uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit ten gevolge van een ongeval;
  - c. het werknemersaandeel in de pensioenpremie;
  - d. loonsuppletie die aan betrokkene is toegekend op grond van artikel 38 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden geacht niet tot het loon te behoren:
  - a. aanspraken uit een betrekking, als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;
  - b. bedragen, welke de hoogte van het rechtens geldend loon te boven gaan;
  - c. bedragen, strekkende tot vergoeding van te maken onkosten, ook al zijn deze niet in een afzonderlijke onkostenvergoeding vastgesteld;
  - d. gratificaties;
  - e. loon bestemd voor vakantiedagen, niet zijnde vakantietoeslag, vergoeding voor niet genoten vakantie, alsmede ingeval de betrekking voortduurt, vakantietoeslag;
  - f. feestdagtoeslag, tenzij in het desbetreffende beroep onder normale omstandigheden in de bedrijfstak arbeid op feestdagen wordt verricht.
  - g. bedragen, uitbetaald als beloning voor overwerk;
  - h. vergoeding voor reizen, voor zover door het in aanmerking nemen van deze uren de normale wekelijkse arbeidsduur volgens arbeidsovereenkomst of aanstelling zou worden overschreden;
  - i. afzonderlijke bijdragen, strekkende tot betaling van premie van een door of voor de betrokkene afgesloten verzekering;
  - j. uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen;
  - k. uitkeringen en verstrekkingen tot dekking van kosten ter zake van ziekte, invaliditeit, bevalling en sterfgeval;
  - l. vrije uniform- en andere kleding;
  - m. kindertoelagen;
  - n. afzonderlijke bijdragen, strekkende tot tegemoetkoming in de betaling van de rente van een hypotheek, rustende op de woning van de betrokkene, alsmede voordeel, dat de betrokkene heeft van aan hem, vanwege zijn werkgever, verstrekte geldleningen, waarvoor hem geen of lagere rente, dan wel geen of lagere afsluitprovisie in rekening wordt gebracht;
  - o. het voordeel, dat voor de betrokkene is gelegen in het gebruik voor privé-doeleinden van een auto en/of telefoon, waarvan de kosten geheel of gedeeltelijk door de werkgever worden gedragen;

- p. uitkeringen die het karakter hebben van een 13e maandloon of een eindejaarsuitkering in het geval de dienstbetrekking voortduurt;
- q. uitkeringen en verstrekkingen op grond van de sociale verzekeringswetten, waaronder begrepen de Toeslagenwet (Stb. 1987, 89);
- r. periodieke uitkeringen, die naar aard en strekking overeenkomen met uitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet of de Werkloosheidswet;
- s. uitkeringen over tijdvakken, waarin de betrokkene geen arbeid verricht, indien de uitkeringen minder bedragen dan de helft van zijn loon;
- t. het voordeel dat voor de betrokkene is gelegen in het gebruiken van de maaltijd in de werktijd, indien hiertoe op basis van de arbeidsovereenkomst of aanstelling een verplichting bestaat;
- u. een vergoeding van de werkgever in de kosten van kinderopvang, voor zover die vergoeding meer bedraagt dan het bedrag van de besparing. Het bedrag van de besparing wordt bepaald door de laagste van de volgende bedragen te verminderen met de eigen bijdrage:
  - het bedrag dat op basis van de beschikking, bedoeld in artikel 1, onderdeel a van de beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 december 1986, nr. 86/9459, zoals deze thans luidt of nader zal komen te luiden in aanmerking zal moeten worden genomen indien de kinderopvang in natura zou zijn genoten zonder dat daarvoor een eigen bijdrage zou zijn verschuldigd;
  - het bedrag van de werkelijke kosten van kinderopvang. De eigen bijdrage wordt bepaald door de werkelijke kosten van kinderopvang te verminderen met de vergoeding van de werkgever.

## Artikel 2 Dagloonberekening naar beroep

Voor de betrokkene, die een bepaald beroep gewoonlijk uitoefende, wordt het dagloon vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 3 tot en met 6.

## Artikel 3 Dagloonberekening naar gemiddeld genoten loon

1. Voor de vaststelling van het dagloon wordt berekend het loon, dat de betrokkene in de 26 kalenderweken, aan het intreden van zijn werkloosheid onmiddellijk voorafgaande, in dienstbetrekking in zijn betrekking gemiddeld heeft genoten over in die periode gelegen dagen, waarop hij gedurende ten minste de voor hem normale werktijd werkzaam was met dien verstande, dat bij deze berekening:
  - a. indien de dienstbetrekking niet voortduurt, een evenredig deel van de vakantietoeslag, alsmede een evenredig deel van de uitkering die het karakter heeft van een 13e maandloon of een eindejaarsuitkering, voorzover de betrokkene tijdens de duur van het dienstverband tegenover de werkgever recht had op deze uitkering, wordt aangemerkt als loon, dat in die periode over bedoelde dagen is genoten;
  - b. buiten aanmerking blijven de in die periode gelegen dagen, waarop hij ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet tegen zijn normale loon werkzaam was, benevens het over die dagen genoten loon;
  - c. het aantal dagen in een kalenderweek wordt geacht niet meer dan 5 te bedragen;
  - d. onverminderd het bepaalde in onderdeel b, dagen, waarop de betrokkene niet heeft gewerkt en daarover onverminderd doorbetaling van zijn loon heeft genoten, worden aangemerkt als dagen, waarop de betrokkene heeft gewerkt.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in het eerste lid ten aanzien van de betrokkene, voor wie bij het intreden van de werkloosheid een regeling tot toepassing van een kortere dan de voor hem normale werktijd geldt, worden de woorden "het intreden van zijn werkloosheid" gelezen als



"de invoering van de regeling tot toepassing van een kortere dan de voor hem normale werktijd".

3. Bij de toepassing van het bepaalde in het eerste lid ten aanzien van de betrokkene, op wie artikel 2 van het Besluit nadere regeling verlies arbeidsuren van toepassing is, worden de woorden 'het intreden van zijn werkloosheid' gelezen als 'het eerste verlies van arbeidsuren'.
4. Het dagloon van de betrokkene, op wie artikel 3 van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren van toepassing is, wordt vastgesteld op het dagloon, dat ten grondslag ligt aan de uitkering ter zake van zijn arbeidsurenverlies waarbij op grond van voormeld artikel een daaropvolgend arbeidsurenverlies wordt samengeteld.

## **Artikel 4 Loonwijziging tijdens berekeningsperiode**

Indien het loon van de betrokkene na de aanvang van de in artikel 3 bedoelde periode, doch uiterlijk op de eerste dag van de werkloosheid krachtens een voor hem geldende regeling is gewijzigd, wordt de uitkomst van de berekening ingevolge het vorige artikel - voor zoveel nodig - herzien, alsof die wijziging reeds was ingegaan op de eerste dag, waarop hij zijn betrekking uitoefende in bedoelde periode.

## **Artikel 5 Afwijkende regelen**

Indien de uitkomst van de berekening overeenkomstig de artikelen 3 en 4 -gelet op het loon, dat de betrokkene in de 52 kalenderweken- of loonweken, aan het intreden van zijn werkloosheid onmiddellijk voorafgaande, gemiddeld per dag in zijn beroep placht te genieten - kennelijk geen juiste maatstaf voor de vaststelling van het dagloon biedt, wordt voor de toepassing van de artikelen 3 en 4 uitgegaan van het loon, dat de betrokkene in die periode van 52 kalender of loonweken in dienstbetrekking in zijn beroep heeft genoten.

## **Artikel 6 Dagloonberekening bij vast loon**

1. Indien de betrokkene laatstelijk voor het intreden van zijn werkloosheid in zijn betrekking werkzaam was tegen een loon, dat was gesteld op een vast bedrag per maand, wordt het dagloon vastgesteld op dat vaste bedrag per dag,  $1/261$  van het 12-voud van het maandloon. Regelmatig verstrekte, naar tijdsruimte vastgestelde, toeslagen worden tot het vaste bedrag gerekend.
2. Het bepaalde in artikel 4 is van overeenkomstige toepassing.
3. Het bepaalde in dit artikel blijft buiten toepassing indien het, mede gelet op het loon, dat de betrokkene in zijn beroep pleegt te genieten, tot een kennelijk onjuist dagloon zou leiden.

## **Artikel 7 Dagloon berekening bij geen bepaald beroep**

1. Indien de betrokkene niet een bepaald beroep gewoonlijk uitoefende, wordt voor de vaststelling van het dagloon berekend het loon, dat hij in 26 kalender- of loonweken aan het intreden van zijn werkloosheid onmiddellijk voorafgaande, gemiddeld heeft genoten over in die periode gelegen dagen, waarop hij gedurende ten minste de voor hem normale werktijd in de desbetreffende dienstbetrekking werkzaam was.
2. Indien de uitkomst van de berekening overeenkomstig het eerste lid - gelet op het loon dat de belanghebbende in de 52 kalender- of loonweken, aan het intreden van zijn werkloosheid onmiddellijk voorafgaande, gemiddeld per dag placht te genieten - kennelijk geen juiste maatstaf voor de vaststelling van het dagloon biedt, wordt voor de toepassing van het eerste lid uitgegaan van het loon, dat de betrokkene in die periode van 52 kalender- of loonweken heeft genoten.

3. Indien de werkloosheid intreedt binnen 52 kalender- of loonweken na afloop van perioden, waarin de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geen arbeid kon verrichten, wordt de in het tweede lid bedoelde periode van 52 kalender- of loonweken met deze perioden verlengd.
4. Het bepaalde in artikel 3, eerste lid en tweede lid, en artikel 4 is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 8 Vaststelling dagloon in bepaalde gevallen**

1. Het volgens de voorgaande artikelen berekende dagloon wordt evenredig verlaagd voor de betrokkene, die in de periode bedoeld in artikel 3, tweede lid van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten dan wel, indien voor de betrokkene op grond van artikel 3, derde lid, onderdeel b van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten een kortere of langere periode voor de berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren geldt, in die kortere of langere periode:
  - a. anders dan ingevolge een regeling tot toepassing van een kortere dan de voor hem normale werktijd gemiddeld een geringer dan het normale aantal uren per week werkzaam was;
  - b. afwisselend wel en niet werkzaam was;
2. Het bepaalde in het eerste lid vindt geen toepassing voor zover in verband met de in dat lid genoemde omstandigheden reeds een lager dagloon is vastgesteld, dan wel in verband daarmee over minder dan het normale aantal werkdagen per week uitkering wordt verstrekt.

## **Artikel 9 Dagloonvaststelling bij jeugdige werklozen**

1. Indien de uitkeringsgerechtigde op de dag van ingang van de uitkering de leeftijd nog niet heeft bereikt, waarop hij recht kan doen gelden op het salaris dat behoort bij de leeftijd van 22 jaar, terwijl hij, ware hij niet werkloos, met ingang van een daarna gelegen dag, krachtens de bezoldigingsbesluiten, zoals deze op de dag van ingang van de uitkering luidde, aanspraak zou hebben gehad op een hoger loon op grond van zijn leeftijd, wordt met ingang van laatstbedoelde dag dat hogere loon aan zijn dagloon ten grondslag gelegd.
2. Telkens alvorens het dagloon in verband met de leeftijd ingevolge het bepaalde in het eerste lid te herzien vindt ten aanzien van het dagloon het bepaalde bij of krachtens artikel 28 van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten overeenkomstige toepassing, alsof bedoeld dagloon was vastgesteld op de dag van ingang van de uitkering.
3. Het bepaalde in artikel 8 is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 10 Dagloonvaststelling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**

1. Het dagloon van eenbetrokkene, die een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% ontvangt of - indien het bepaalde in artikel 25, 28, 30 of 33 van die wet te zijnen aanzien niet van toepassing was, - zou ontvangen, onderscheidenlijk een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% ontvangt, is gelijk aan het dagloon, berekend volgens de bij en krachtens die wet vastgestelde bepalingen. Het aldus berekende dagloon wordt evenredig verlaagd door het dagloon te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het verschil tussen 100 en het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse, waarin de betrokkene is ingedeeld en de noemer door het getal 100.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, op een tijdstip na de dagloonberekening overeenkomstig dat lid, op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel op grond van een regeling die naar aard en strekking daarmee overeenkomt, wordt ingedeeld in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse dan die, welke bij de evenredige verla-

ging is gehanteerd, wordt het krachtens de eerste volzin van dat lid berekende dagloon evenredig verlaagd door het dagloon te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het verschil tussen 100 en het midden van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsklasse en de noemer door het getal 100.

3. Het dagloon van een betrokkene die in het genot is van een invaliditeitspensioen, berekend naar een invaliditeitsgraad van minder dan 80%, wordt vastgesteld aan de hand van de aangepaste middelsom bedoeld in artikel F 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet waarnaar het pensioen wordt berekend. Indien het pensioen wordt berekend naar meer dan een aangepaste middelsom, wordt het dagloon vastgesteld aan de hand van de aangepaste middelsom voor de laatste dienstlijn. De in aanmerking te nemen aangepaste middelsom wordt eerst gedeeld door 261 en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor bedoeld in artikel F 9, vijfde lid van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Het aldus verkregen dagloon wordt evenredig verlaagd door het dagloon te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het verschil tussen 100 en het midden van de klasse waarin de mate van algemene invaliditeit is vastgesteld, en de noemer door het getal 100.
4. Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing indien en zolang de betrokkene in staat kan worden geacht arbeid, die hij na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid heeft verricht, duurzaam te verrichten.

## Artikel 11 Garantierегeling

1. Met afwijking voor zoveel nodig van het bepaalde in de voorgaande artikelen zijn ten aanzien van de berekening van het dagloon voor de betrokkene, die na ontslag uit een dienstbetrekking hetzij onmiddellijk, hetzij binnen 6 maanden na de ingang van dat ontslag, opnieuw arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard, de volgende bepalingen van dit artikel van toepassing, tenzij dit ontslag valt binnen de in het derde lid genoemde periode van 30 maanden, welke ingevolge een eerdere toepassing van dat lid ten aanzien van de werknemer in acht moet worden genomen. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
  - a. ontslag: iedere beëindiging van een dienstbetrekking;
  - b. primair ontslag: het in het vorige lid bedoelde ontslag;
  - c. primaire werkloosheid: de werkloosheid die in onmiddellijke aansluiting aan het primaire ontslag is ontstaan dan wel zou ontstaan, indien de betrokkene niet onmiddellijk na het ontslag andere arbeid zou hebben aanvaard;
  - d. primair dagloon: het dagloon, dat voor de betrokkene zou hebben gegolden, indien de primaire werkloosheid onafgebroken zou hebben voortgeduurd.
2. Indien het dagloon, uitsluitend berekend naar de in het eerste lid bedoelde primaire ontslag aanvaarde arbeid, lager zou zijn dan het primaire dagloon, wordt niettemin gedurende elke door ontslag ontstane werkloosheidsperiode, welke binnen 30 maanden na het primaire ontslag aanvangt, het dagloon vastgesteld op een bedrag, dat niet lager is dan het primaire dagloon.
3. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet, indien de primaire werkloosheid een verwijtbare werkloosheid is.
4. De in het eerste lid genoemde termijn van 6 maanden wordt verlengd met in deze periode gelegen perioden van arbeidsongeschiktheid.

## Artikel 12

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## Artikel 13

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

## **Artikel 14**

Deze regeling wordt aangehaald als: Dagloonregelen WNU

## **13 Regeling met betrekking tot scholing**

Gelet op artikel 35, eerste lid, Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

De uitvoeringsinstelling kan de betrokkene toestemming verlenen zich te scholen met behoud van zijn recht op uitkering, indien hij:

- a) een aanvraag en studieplan indient bij de uitvoeringsinstelling;
- b) uit een verklaring van de arbeidsbemiddelingsorganisatie blijkt dat de opleiding een reële kans op een nieuwe betrekking biedt;
- c) de duur van de opleiding in beginsel niet langer is dan één jaar. de uitvoeringsinstelling kan, gehoord de arbeidsbemiddelingsorganisatie, een langere duur toestaan;

### **Artikel 2**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 3**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 4**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling met betrekking tot scholing.

## **14 Regeling korting inkomsten uit of in verband met scholing**

Gelet op artikel 20a van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### **Artikel 1**

Het bedrag, bedoeld in artikel 20a, WNU, wordt gesteld op f 50,- per kalenderweek gedurende welke de opleiding of scholing is of wordt gevolgd.

### **Artikel 2**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### **Artikel 3**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### **Artikel 4**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling korting inkomsten uit of in verband met scholing.

## 15 Regeling passende arbeid

Gelet op artikel 10, vierde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (WNU);

Besluiten partijen:

### Artikel 1 Nadere regels omtrent het begrip passende arbeid

1. De uitvoeringsinstelling hanteert namens de werkgever bij het begrip passende arbeid als bedoeld in artikel 1, eerste en derde lid, WNU, de in de bijlage behorende bij deze regeling opgenomen richtlijnen.
2. De in de bijlage genoemde betrokkene, is de betrokkene als bedoeld in artikel 1, WNU.

### Artikel 2 Bekendmaking

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### Artikel 3 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking twee maanden na de datum waarop deze regeling is bekendgemaakt.

### Artikel 4 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling passende arbeid

*Bijlage bij de Regeling passende arbeid*

#### 1. Inleiding

De Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (WNU) legt op personen die een aanspraak op een WNU-uitkering maken de verplichting dat zij actief op zoek gaan naar passende arbeid en, waar aangeboden, passende arbeid aanvaarden. Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten van betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

In de voorlichtingspublicatie 'Passende arbeid en sanctiebeleid' (OenW-Regelingen 1994, nr. 6a) is uiteengezet hoe de met de uitvoering van de WNU belaste uitvoeringsinstelling invulling geeft aan het begrip passende arbeid. In feite geeft de publicatie een weerslag van de terzake van het begrip passende arbeid ontwikkelde jurisprudentie. Daarnaast wordt aangesloten op een in 1991-1992 voor de marktsector door de minister van sociale zaken en werkgelegenheid opgestelde richtlijn betreffende passende arbeid.

Als gevolg van een aantal ontwikkelingen is de publicatie 'Passende arbeid en sanctiebeleid' niet langer actueel. Zo heeft bijvoorbeeld het onderdeel sanctiebeleid inmiddels een eigen plaats gekregen in de Regeling maatregelen WNU. Gelet op de ontwikkelingen die zich hebben voor gedaan wordt de publicatie uit 1994 vervangen door de Regeling Passende arbeid.

Evenals onder de publicatie uit 1994 krijgen ook onder deze richtlijn de uitkeringsgerechtigde, de arbeidsbemiddelingsorganisatie en de werkgever met de criteria inzake passende arbeid te maken. De criteria worden verder gehanteerd door de uitvoeringsinstelling.

In deze richtlijn worden in paragraaf 2 de hoofdlijnen van het begrip passende arbeid uiteengezet. Paragraaf 3 behandelt de objectieve criteria waarbij eerst een samenvatting wordt gegeven van de jurisprudentie. Daarna wordt de van uit de jurisprudentie geobjectiveerde richtlijn uiteengezet. Paragraaf 4 behandelt de subjectieve factoren.

## 2. Hoofdlijnen passende arbeid

In de WNU wordt passende arbeid omschreven als: "alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd".

Deze algemene omschrijving biedt de uitvoeringsinstelling en de rechter de mogelijkheid tot het hanteren van een individuele toets. Dit wil zeggen dat aan de hand van een set van criteria/factoren per betrokkene kan worden beoordeeld of bepaalde arbeid voor hem geldt als passende arbeid. Bij deze beoordeling speelt verder het werkloosheidsrisico van de betrokkene een rol.

De te hanteren criteria/factoren kunnen worden onderverdeeld in drie categorieën:

- a) objectieve criteria, bestaande uit:
  - de aard van het werk (niveau, omvang en soort werk);
  - de hoogte van het salaris; en
  - de reisduur en reiskosten.
- b) subjectieve factoren in relatie tot het werk, zoals:
  - voorkeur voor de oude werkgever;
  - voorkeur voor de soort aanstelling (voltijd, deeltijd, vervangingswerk); en
  - voorkeur voor een andere werkgever.
- c) persoonsgebonden factoren, zoals:
  - gezinsomstandigheden;
  - gezondheidsbezwaren; en
  - gewetensbezwaren.

Bij het bepalen van het werkloosheidsrisico worden in beschouwing genomen:

- het arbeidsverleden;
- de duur van de werkloosheid;
- de toekomstverwachtingen bij het weigeren van een aanbod;
- de leeftijd van de betrokkene; en
- de gezondheidstoestand van de betrokkene.

Zoals ook in de Richtlijn Passende Arbeid 1996 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is aangegeven, volgt uit de jurisprudentie de volgende algemene lijn. Naar mate de duur van de werkloosheid toeneemt of het werkloosheidsrisico hoger is, wordt bepaalde arbeid eerder als passend aangemerkt. Dit betekent dat er na kortere of langere tijd ten aanzien van onder meer de aard van de te aanvaarden arbeid gerelateerd aan (vroeger) beroep en opleidingsniveau, concessies gedaan moeten worden. Verder kan uit de jurisprudentie worden afgeleid dat subjectieve criteria/factoren en strikt persoonlijk getinte bezwaren tegen aangeboden passende arbeid slechts onder stringente voorwaarden acceptabel worden geacht. Over het geheel genomen blijkt dat de rechtspraak kritisch oordeelt over de weigering van aangeboden werk en het met het toenemen van de werkloosheidsduur steeds moeilijker wordt arbeid als niet passend te weigeren.

Onverlet de geldende jurisprudentie moeten de bovengenoemde objectieve criteria in onderlinge samenhang worden toegepast, in die zin dat in beginsel zowel ten aanzien van de aard van het werk, het loonniveau als de reisafstand de verderop in de richtlijn aangegeven concessies kunnen worden gevraagd. Bij concrete aanbiedingen zullen uiteraard veelal niet alle concessies gelijktijdig aan de orde zijn. Indien in verschillende regio's voldoende aanbod van personeel is, ligt het niet

in de rede om mensen te verplichten om vanuit de ene regio naar de andere regio te verhuizen of lange reistijden te maken om elders in een andere regio werk te aanvaarden. De regeling is een hulpmiddel bij het beoordelen of een aangeboden baan al dan niet passend is. Bij de beoordeling zal de individuele situatie van de betrokkene moeten worden gezien alvorens tot een oordeel kan worden gekomen over de passendheid van een betrekking. Daarbij kunnen diverse elementen een rol spelen. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de persoonlijke omstandigheden van een betrokkene, maar ook aan de vraag in hoeverre het wenselijk is dat iemand bijvoorbeeld de onderwijssector definitief verlaat, terwijl er in de sector vraag is naar personeel (kapitaalsvernietiging). Uiteraard speelt ook de duur van de werkloosheid en de kansen op terugkeer op de arbeidsmarkt een belangrijke rol in het beoordelingsproces. Met klem wordt dan ook benadrukt dat deze regeling geen blauwdruk vormt voor iedere individuele situatie.

### 3. Objectieve criteria

#### 3.1 Aard van het werk

##### Jurisprudentie

Uit de jurisprudentie blijkt dat het hebben van een voorkeur voor een bepaald soort werk, gezien iemands arbeidsverleden (niveau, opleiding en ervaring) begrijpelijk kan zijn, maar dat de gevolgen van het vasthouden van die voorkeur niet ten laste mogen komen van de uitvoeringsinstelling, tenzij het werkloosheidsrisico wordt verminderd. Een uitkeringsgerechtigde moet een redelijke tijd worden gegund uit te zien naar werk op zijn eigen niveau. Hierbij hangt het af van het arbeidsverleden, de opleiding, het werkloosheidsrisico van betrokkene en de duur van de werkloosheid, of men een dergelijke voorkeur (nog) mag koesteren. In de rechtspraak wordt verder rekening gehouden met het feit of een uitkeringsgerechtigde, gezien zijn arbeidsverleden een reële kans heeft om weer terug te keren op het oude niveau.

##### Richtlijn

Gezien het bovenstaande dient als algemene regel ten aanzien van het criterium "aard van het werk" te worden aangehouden, dat een ieder die zich door opleiding en/of werkervaring voor een bepaald beroep of voor arbeid op een bepaald niveau heeft gekwalificeerd, na aanvang van de werkloosheid een half jaar de tijd heeft om zich te richten op het zoeken naar arbeid overeenkomstig het vroegere beroep en niveau en in beginsel niet verplicht is werk op een lager niveau of in een ander beroep te aanvaarden. Arbeid van tijdelijke aard of arbeid die in afwachting van arbeid in het eigen beroep tijdelijk kan worden verricht, is ook tijdens het eerste half jaar van de werkloosheid passend, ook al is de aard van de werkzaamheden niet geheel in overeenstemming met de vroeger verrichte arbeid en voor zover het niveau niet al te zeer afwijkt van het door opleiding of werkervaring verkregen niveau. In ieder geval mag van betrokkene een flexibeler opstelling worden gevraagd dan wanneer het gaat om vast werk. Arbeid voor onbepaalde duur in het eigen beroep doch van een lager niveau is passend indien mogelijkheden worden geboden om binnen een afzienbare termijn op het eigen niveau terug te keren. Onder 'beroep' onderscheidenlijk 'eigen beroep' wordt in dit verband verstaan: arbeid die voor wat betreft aard aansluit op de oude functie.

Na het eerste half jaar en naarmate de werkloosheid langer duurt, dient men zich ruimer op te stellen en arbeid op een (steeds) lager niveau en zo mogelijk in een ander beroep te accepteren. Hiervoor geldt de onderstaande tabel. Deze tabel dient overigens niet mechanisch te worden toegepast, maar er moet rekening worden gehouden met opleiding en ervaring.

**Tabel 1**

Niveau	HO	MBO	VBO/MAVO		Basis
HO-er		0-6 mnd	6-12 mnd	12-18 mnd	na 18 mnd
MBO-er 1 )			0-6 mnd	6-12 mnd	na 12 mnd
VBO-/MAVO-er				0-6 mnd	na 6 mnd



1 ) Onder MBO niveau wordt mede verstaan HAVO/VWO niveau. Een en ander betekent voor iemand die zich door opleiding en werkervaring heeft gekwalificeerd voor werk op HO niveau, gehouden is om werk op MBO-niveau te aanvaarden, indien hij er na een half jaar werkloosheid niet in is geslaagd werk op het eigen niveau te vinden. Na het volgende half jaar is betrokkene in beginsel gehouden werk te aanvaarden op VBO/MAVO-niveau en een half jaar nadien is hij of zij gehouden ongeschoolde arbeid te aanvaarden.

Een MBO-er dient gedurende het eerste half jaar op zijn eigen niveau te zoeken en in het half jaar daarna werk op VBO/MAVO-niveau te accepteren. Na afloop daarvan is in principe alle arbeid passend.

Voor de vertaling van de hierboven weergegeven richtlijn naar individuele beslissingen is het van belang dat een aantal elementen mede wordt overwogen. De stapsgewijze verruiming van het niveau waarop arbeid wordt geacht passend te zijn, moet in relatie worden gezien met het volgen van noodzakelijk geachte scholing. Het verdient de voorkeur wanneer een betrokkene zoveel mogelijk op zijn eigen niveau een nieuwe betrekking vindt. Een voor de hand liggende werkwijze is dan, dat, wanneer in de eerste maanden van de werkloosheid geen baan wordt gevonden in het vroegere beroep waarvoor betrokkene primair is opgeleid, wordt bezien welke andere beroepen toegankelijk zijn met de kwalificaties die men al heeft. Hieraan kunnen de resterende maanden van de eerste periode worden besteed. Indien dit geen enkel resultaat heeft, of indien, gelet op de kwalificaties van betrokkene, dergelijke, andere beroepen niet voor hem open staan, ligt het in de rede dat wordt besloten tot omscholing naar een ander beroep op hetzelfde opleidingsniveau. Voor de duur van deze noodzakelijk geachte scholing heeft vrijstelling plaats van de verplichting om passende arbeid te aanvaarden. Na voltooiing van het scholingstraject krijgt men wederom een half jaar de tijd om een betrekking te vinden in de richting waarvoor men is opgeleid. Wordt de opleiding niet voltooid, dan dient men zich beschikbaar te stellen voor arbeid op een lager opleidingsniveau, zoals aangegeven in het bovenvermelde schema. Dit geldt ook wanneer men in het eerste half jaar na de voltooide scholing geen baan heeft gevonden.

N.B. 1. Bij het beoordelen van de vraag of een betrekking passend is, dient rekening te worden gehouden met het feit dat vacatures binnen de meeste sectoren van het onderwijs meestal per 1 augustus ontstaan. Dit betekent dat de eerste periode (van een halfjaar) wordt verlengd tot 1 augustus daarop volgend omdat de kans voor betrokkene op een betrekking op zijn oude niveau per die datum aanzienlijk groter is. In de periode tot 1 augustus dient de betrokkene in een voorkomend geval wel aangeboden tijdelijk werk van lager opleidingsniveau te accepteren.

N.B. 2. Bij het toepassen van de tabel dient rekening te worden gehouden met de wenselijkheid dat opleidingsinvesteringen en ervaring in het onderwijs zoveel mogelijk voor de onderwijssector behouden moet blijven, zodat het in individuele gevallen wenselijk kan zijn de periode waarin binnen het onderwijs naar een baan wordt gezocht enigszins te verlengen (uiteraard onder de voorwaarde dat voldoende zekerheid bestaat dat men ook die baan in het onderwijs zal vinden). Ook hier geldt dat men in de periode tot de nieuwe baan aangeboden tijdelijk werk van een lager opleidingsniveau moet accepteren.

N.B. 3. Voor parttimers geldt het volgende. Een werkloze parttimer moet zich in het kader van de huidige jurisprudentie van de Werkloosheidswet onbepaald beschikbaar stellen, tenzij er persoonlijke omstandigheden zijn die zich daar tegen verzetten. Voor het onderwijs wordt als algemene regel aangehouden dat naarmate de werkloosheid langer duurt er concessies moeten worden gedaan met betrekking tot de beschikbaarheid. Dit betekent dat men gedurende het eerste halfjaar van de werkloosheid zich ten minste beschikbaar dient te stellen voor een betrekking die voor wat betreft omvang min of meer gelijk is aan de betrekking waaruit men met het recht op uitkering is ontslagen. Een eventueel kleinere betrekking die wordt aangeboden dient men overigens wel te aanvaarden.

De op de jurisprudentie gebaseerde richtlijn dat men meer concessies moet doen ten aanzien van de arbeid naar mate men langer werkloos is, dient ook te worden doorgetrokken naar de omvang van de betrekking waarvoor men zich beschikbaar moet stellen. Bij het bepalen van de omvang van de betrekking waarvoor men zich beschikbaar moet stellen, wordt een bandbreedte toegepast. Deze bandbreedte is afhankelijk van het aantal klokuren in de werkweek waaruit men werkloos is geworden. De bandbreedte varieert van 4 tot 8 uur.

De bandbreedte is groter naarmate de werkloosheid langer voortduurt. Regel is dat de bandbreedte na één jaar werkloosheid wordt verruimd. Verder geldt dat als men werkloos is geworden uit een betrekking van meer dan het normale aantal klokuren per week, ook betrekkingen voor dat meerdere aantal klokuren passend zijn.

Het bovenstaande geldt niet voor degenen die een bewuste keus hebben gemaakt voor deeltijdarbeid en kunnen aantonen dat zij een stabiel arbeidsverleden hadden.

In het onderstaande schema wordt het hierboven gestelde uitgewerkt.

**Tabel 2**

Uren verlies (op weekbasis)	Uren passende arbeid	
	0-12 mnd	12 > mnd
1	5	6
2	6	7
3	7	8
4	8	9
5	9	10
6	10	11
7	11	12
8	12	13
9	13	14
10	14	15
11	15	17
12	16	18
13	17	19
14	19	21
15	20	22
16	24	26
17	25	27
18	26	28
19	27	29
20	28	31
21	29	32
22	30	33
23	31	34
24	32	35
25	33	36
26	34	37
27	35	38
28	36	38
29	38	38
30 t/m 38	38	38
39	39	39
40	40	40
41 e.v.	41 1)	41 1)

1) Bij een betrekking van meer dan 38 uur (bijvoorbeeld bij overuren) dient men zich ook beschikbaar te stellen voor het aantal (over)uren waarvoor men werkloos is.

### 3.2. Loonniveau

#### Jurisprudentie

Het in het verleden verdiende salaris geeft in principe een aanwijzing wat als passend moet worden aangemerkt. Als het vroeger loon geen juiste maatstaf is, wordt aan de hand van de omstandigheden beoordeeld of het geboden loon passend is. Uit de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) valt op te maken dat werknemers met een stabiel arbeidsverleden en een gering werkloosheidsrisico, gekoppeld aan een positieve instelling bij het zoeken naar ander werk ook na werkloosheid van langere duur geen werkaanbod behoeven te aanvaarden waarvan het loon beduidend lager ligt dan het uitkeringsniveau. Ook hier geldt dat het aanvaarden van een baan met een lager loon een belemmering kan zijn om op het oude niveau terug te keren.

#### Richtlijn

Als algemene regel dient te worden aangehouden, dat gedurende het eerste half jaar na aanvang van de werkloosheid de uitkeringsgerechtigde geacht wordt werk te aanvaarden waarvoor de beloning niet of niet in belangrijke mate lager is dan hetgeen betrokkene voorheen verdiende, voor zover dit laatste niet afwijkt van hetgeen door werknemers als betrokkene in zijn oude beroep in de regel wordt verdiend. Ook hier geldt, dat na het eerste half jaar en naarmate de werkloosheid langer duurt, concessies moeten worden gedaan ten aanzien van het gewenste inkomen. Deze concessies kunnen geringer zijn naarmate het arbeidsverleden van betrokkene stabiel is en hij aannemelijk maakt voldoende pogingen te hebben ondernomen om een nieuwe betrekking te verwerven. De concessies ten aanzien van het loon corresponderen met het verschil in niveau van te aanvaarden werkzaamheden zoals hiervoor aangegeven.

Loon lager dan het uitkeringsniveau is als hoofdregel ook daar waar het tijdelijk werk betreft niet passend. Dat is echter anders wanneer het dagloon waarnaar de uitkering is berekend afwijkt van hetgeen door werknemers als betrokkene in zijn oude beroep in de regel wordt verdiend. In het individuele geval kan dit ertoe leiden, dat voor een uitkeringsgerechtigde met een WNU-uitkering minder snel laag betaalde arbeid als passend kan worden aangemerkt dan tabel 1 aangeeft. De praktische betekenis hiervan dient evenwel niet te worden overschat. De WNU-uitkering is, in de eerste plaats, een in duur beperkte uitkering. Verder heeft een deel van de WNU-gerechtigden een uitkering op (108%) van het minimumloonniveau. In die gevallen waarin de betrokkene een loongerelateerde uitkering of een aanvullende uitkering ontvangt, voorziet de marge van 22% gedurende het eerste half jaar en (doorgaans) 30% gedurende de rest van de uitkering ten opzichte van het oude dagloon in aanzienlijke mogelijkheden om zo nodig arbeid op lagere niveaus als passend te beschouwen.

Verder dient zowel in het eerste half jaar als de periode daarna de beloning overeenkomstig de geldende CAO te zijn, of overeenkomstig het voor werknemers als betrokkene gebruikelijke loon doch tenminste overeenkomstig het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Met kabinetsmaatregelen gefinancierde reguliere tijdelijke banen en nieuwe banen met inzet van uitkeringsgeld ten behoeve van langdurig werklozen zijn indien het verdiende loon niet lager is dan het wettelijk minimum als passend te beschouwen, met inachtneming van de hoofdregel.

#### N.B.

Binnen de onderwijssector geldt als uitzondering op het bovenstaande dat een leraar met een functie op schaal 12 ook verplicht is een leraarsfunctie op schaal 10 te aanvaarden. Deze verplichting geldt ook gedurende het eerste half jaar van zijn werkloosheid.

### 3.3. Reisduur en reiskosten

#### Jurisprudentie

In het algemeen is het weigeren van passende arbeid in verband met te maken reizen slechts aanvaardbaar bij particuliere overwegingen die zo ernstig zijn, dat aanvaarding van de arbeid redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Een reisduur van ten hoogste 2 uur per dag wordt bij een korte werkloosheidsduur en ongeacht de afstand in kilometers redelijk geacht. In geval van een hoog werkloosheidsrisico of naarmate de werkloosheid voortduurt, dienen ook ten aanzien van de reisduur concessies te worden gedaan. Voor werknemers van wie het beroep een grote mate van mobiliteit vergt, kan afstand in het algemeen geen belemmerende factor zijn. Hoe langer de reisduur, hoe meer ook het aspect van de kosten een rol kan gaan spelen bij de beoordeling. Zeer hoge (niet vergoede) kosten kunnen aanleiding zijn een aanbod te weigeren indien een dergelijke vergoeding in de bedrijfstak wel gebruikelijk is.

Na een langere periode van werkloosheid mag een aanbod van passende arbeid niet worden geweigerd op basis van het feit dat men zou moeten verhuizen, tenzij zwaarwegende (meestal strikt in de persoonlijke sfeer gelegen) argumenten zich hiertegen verzetten.

#### Richtlijn

Als algemene regel dient te worden aangehouden, dat tijdens het eerste half jaar van de werkloosheid een werkaanbod gerelateerd aan de reisduur passend is, voor zover de reistijd niet meer bedraagt dan rond de twee uur per dag, tenzij in het oude beroep langere reistijden voor betrokkene gebruikelijk waren. Na het eerste half jaar kunnen langere reistijden met een maximum van rond de drie uur per dag (tenzij voorheen een langere reistijd gebruikelijk was) in beginsel geen belemmering vormen voor het aanvaarden van een werkaanbod. Bij het vaststellen van de reisduur wordt uitgegaan van gebruikmaking van het openbaar vervoer. Indien een uitkeringsgerechtigde in zijn vorige betrekking(en) altijd gebruik heeft gemaakt van de auto kan het criterium reisafstand worden toegepast op de auto. Voor de vaststelling van de reisduur worden geen andere vormen van vervoer dan de hierboven genoemde toegepast.

Bij voortdurende werkloosheid is het feit dat voor het aanvaarden van een baan zou moeten worden verhuisd als zodanig geen argument om een baan als niet passend te beschouwen. Een aspect waar wel rekening mee wordt gehouden, is de omvang van de te aanvaarden betrekking en het aantal dagen waarop betrokkene moet reizen. Een betrekking van 5 uur, maar verdeeld over 5 dagen, wordt minder snel als passend aangemerkt dan een betrekking van 5 uur voor één dag. Er moet dus een reële afweging plaatsvinden tussen de omvang van de betrekking, reistijd, vergoeding van de reiskosten en de duur van de werkloosheid. Naarmate de werkloosheid langer duurt zal het zwaartepunt meer op deze afweging komen te liggen. Een en ander moet verder per situatie worden beoordeeld.

## 4. Subjectieve factoren

Bij de subjectieve factoren weegt het werkloosheidsrisico zwaar. Men heeft immers de kans op een baan maar ziet hiervan af vanwege eigen voorkeuren of persoonlijke omstandigheden. Uit de jurisprudentie zijn de volgende concrete lijnen af te leiden aan de hand waarvan wordt beoordeeld of de belangen van de uitkeringsgerechtigde van een zodanig gewicht zijn dat zij prevaleren.

### 4.1. Voorkeur voor de oude werkgever of een andere werkgever

Een langdurig dienstverband van enige jaren kan een omstandigheid zijn, die het ook na een werkloosheidsduur van enkele maanden aanvaardbaar maakt, dat de werknemer van zijn voorkeur voor terugkeer bij zijn oude werkgever blijkt geeft. Voor acceptatie van deze voorkeur geldt als voorwaarde dat er een redelijke mate van zekerheid bestaat dat de betrokkene binnen korte tijd, dat wil zeggen enkele weken, bij zijn vorige werkgever geplaatst kan worden. Hoe langer de duur van de werkloosheid, hoe minder die voorkeur wordt aanvaard.

Ook het werkloosheidsrisico, een tijdelijke of een vaste baan kan een factor zijn die meeweegt in de beslissing of de voorkeur voor de oude werkgever rechtvaardig is. Hoewel erkend wordt dat in bepaalde situaties de voorkeur van de uitkeringsgerechtigde een rol kan spelen, prevaleert in belangrijke mate het opheffen van de werkloosheid. Dit betekent dat het accepteren van de eigen voorkeur in principe alleen kan indien dit geen (financieel) nadeel tot gevolg heeft voor de onderwijssector. In de onderwijswetgeving is overigens bepaald dat de ex-werkgever een belangrijke taak heeft in het oplossen van de werkloosheid van de uitkeringsgerechtigde. In deze wetgeving is opgenomen dat het bestuur bij voorrang een betrekking moet aanbieden aan een ex-werknemer met recht op uitkering. In die zin wordt beoogd de uitkeringsgerechtigde in eerste instantie weer te plaatsen bij zijn oude werkgever.

#### 4.2. Strikt persoonlijke factoren

Uit de jurisprudentie blijkt dat particuliere omstandigheden in het algemeen geen voor de toepassing van de werkloosheidsregelingen aanvaardbare grond opleveren om passende arbeid van de hand te wijzen. Dit is slechts anders, als uit de omstandigheden voortvloeiende overwegingen van zo ernstige aard zijn, dat op grond daarvan het van de betrokkene in redelijkheid niet kan worden gevergd om het werk te aanvaarden. Bij de beoordeling wordt enerzijds de ernst en de omvang van de voor betrokkene bij aanvaarding optredende problemen nagegaan en anderzijds de door betrokkene in het leven geroepen omvang van het werkloosheidsrisico door die bezwaren te laten prevaleren. Persoonlijke bezwaren betreffen onder meer: zorg voor de gezinsleden, gewetensbezwaren en gezondheidsbezwaren. In de onderwijssector kan het voorkomen dat een bevoegd gezag op godsdienstige of levensbeschouwelijk grondslag eisen stelt aan zijn werknemers, die gelet op de grondslag en doel van de instelling, nodig zijn voor de vervulling van de functie. Een aangeboden betrekking is dan in beginsel niet passend, indien het aanvaarden van die betrekking in verband met deze godsdienstige of levensbeschouwelijke aspecten, gezien de persoonlijke overtuiging van de betrokkene, in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. De vraag of er een rechtvaardigingsgrond is voor het weigeren van een op zich zelf passende betrekking is afhankelijk van de feitelijke omstandigheden.

## 16 Regeling maatregelen

Gelet op artikel 13, vierde lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. de WNU: de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- b. maatregel: een weigering of beperking van de uitkeringsduur als bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, WNU;
- c. betrokkene: degene, bedoeld in artikel 1, WNU;
- d. uitvoeringsinstelling: de instelling die regeling uitvoert;
- e. partijen: de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de organisaties van werknemers die als partij optreden bij de CAO Nederlandse Universiteiten.

### Artikel 2 Algemene bepaling

1. De uitvoeringsinstelling legt een maatregel op met inachtneming van deze regeling. De verplichtingen, waarop een maatregel van toepassing is, zijn ingedeeld in categorieën en opgenomen in de bijlage bij deze regeling. Deze bijlage maakt deel uit van deze regeling.
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder verwijtbaar werkloos verstaan:
  - a. een zodanige verwijtbare gedraging van een betrokkene dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen, dat deze zijn ontslag tot gevolg zou kunnen hebben; dan wel
  - b. ontslagname, zonder dat aan de voortzetting van zijn betrekking voor hem zodanige bezwaren zijn verbonden dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd.

### Artikel 3 Verplichtingen eerste categorie

1. De hoogte en de duur van de maatregel bedragen bij het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting opgenomen in de eerste categorie van de bijlage:
  - a. 5% over de te late termijn, indien het gestelde tijdstip met niet meer dan 56 kalenderdagen wordt overschreden;
  - b. 10% over de te late termijn, indien het gestelde tijdstip met meer dan 56 kalenderdagen, doch niet meer dan 112 kalenderdagen wordt overschreden;
  - c. 20% over de te late termijn met een maximum van 52 weken, indien het gestelde tijdstip met meer dan 112 kalenderdagen wordt overschreden.
2. Indien de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene daartoe naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling aanleiding geeft, bedraagt de hoogte van de maatregel, bedoeld in het eerste lid: 2%, 5%, 10% in plaats van respectievelijk 5%, 10%, 20%.
3. Voor de vaststelling van het aantal kalenderdagen, bedoeld in het eerste lid, blijven ten aanzien van de verplichting, opgenomen in:
  - a. De eerste categorie, ten 1, 2 en 4 tot en met 6 van de bijlage, buiten toepassing dagen, niet zijnde zaterdagdagen of zondagdagen, waarop kantoren van de uitvoeringsinstelling zijn gesloten;
  - b. De eerste categorie, ten 3, van de bijlage, buiten toepassing dagen, niet zijnde zaterdagdagen of zondagdagen, waarop kantoren van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zijn gesloten;
  - c. De eerste categorie van de bijlage, buiten toepassing dagen, waarop ingevolge deze regeling geen recht bestaat op een uitkering.

## **Artikel 4 Verplichtingen tweede categorie**

1. De hoogte en de duur van de maatregel bedragen bij het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting opgenomen in de tweede categorie van de bijlage: 5% gedurende 4 weken.
2. Indien de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene daartoe naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling aanleiding geeft, bedraagt de hoogte van de maatregel, bedoeld in het eerste lid: 2%.

## **Artikel 5 Verplichtingen derde categorie**

1. De hoogte en de duur van de maatregel bedragen bij het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting opgenomen in de derde categorie van de bijlage: 10% gedurende 8 weken.
2. Indien de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene daartoe naar het oordeel van het uitvoeringsorgaan aanleiding geeft, bedraagt de hoogte van de maatregel, bedoeld in het eerste lid: 5%.

## **Artikel 6 Verplichtingen vierde categorie**

1. De hoogte en de duur van de maatregel bedragen bij het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting opgenomen in de vierde categorie van de bijlage: 20% gedurende 16 weken.
2. Indien de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene daartoe naar het oordeel van het uitvoeringsorgaan aanleiding geeft, bedraagt de hoogte van de maatregel, bedoeld in het eerste lid: 10%.
3. In afwijking van het eerste respectievelijk tweede lid, bedragen de hoogte en de duur van de maatregel bij het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting opgenomen in de vierde categorie, ten 3, van de bijlage:
  - a. 10% gedurende 16 weken, respectievelijk 5% gedurende 16 weken, indien de betrokkene onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig scholingsresultaat, zodat vertraging in de opleiding of scholing is ontstaan;
  - b. 30% gedurende 16 weken, respectievelijk 10% gedurende 16 weken, indien het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft en de betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken;
  - c. gehele weigering van de uitkering over de volledige of resterende duur indien het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft en de betrokkene blijft volharden in het niet of niet behoorlijk nakomen van deze verplichting.
4. Onder baanzekerheid als in het derde lid bedoeld wordt verstaan een baangarantie of een zodanige kans op een baan, na afronding van de opleiding of scholing, dat deze gelijk te stellen is met een baangarantie.

## **Artikel 7 Verplichtingen vijfde categorie**

1. De hoogte en de duur van de maatregel bedragen bij het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting opgenomen in:
  - a. de vijfde categorie, ten 1 van de bijlage, de gehele uitkering voor de duur dat de betrokkene aanspraak op loon zou hebben kunnen doen gelden, dan wel de dienstbetrekking zou hebben kunnen voortduren;
  - b. de vijfde categorie, ten 2, 3 en 4 van de bijlage: dat deel van de uitkering dat niet tot uitbetaling zou komen, indien de betrokkene de bedoelde benadelingshandeling had nagelaten;
  - c. De vijfde categorie, ten 5 van de bijlage, afhankelijk van de ernst van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene:

1. 20% gedurende 16 weken
  2. 30% gedurende 26 weken
  3. De gehele uitkering over de volledige of resterende uitkeringsduur.
  - d. De vijfde categorie, ten 6C van de bijlage: blijvende gehele weigering over het aantal uren waarover het recht op uitkering zou zijn geëindigd indien de betrokkene de betreffende arbeid zou hebben aanvaard of verkregen.
  - e. De vijfde categorie, ten 7C van de bijlage: blijvende gehele weigering van de uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting de betrokkene niet in overwegende mate kan worden verweten, wordt een verlaging van het uitkeringspercentage tot 35% gedurende 26 weken toegepast.
2. Indien de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de betrokkene daartoe naar het oordeel van het uitvoeringsorgaan aanleiding geeft, bedraagt de hoogte en de duur van de maatregel:
    - a. bedoeld in het eerste lid, onder a: 30% gedurende de daar bedoelde termijn;
    - b. bedoeld in het eerste lid, onder b: 30% van het daar bedoelde deel van de uitkering;
    - c. bedoeld in het eerste lid, onder c, ten 1: 10% gedurende 16 weken;
    - d. bedoeld in het eerste lid, onder c, ten 2: 20% gedurende 16 weken;
    - e. bedoeld in het eerste lid, onder c, ten 3: 30% gedurende 26 weken.

## Artikel 8 Verplichtingen zesde categorie

1. Bij het niet nakomen van de verplichtingen van de zesde categorie gelden de volgende kortingsbedragen:
    - Eerste categorie: f 150,-
    - Tweede categorie: f 300,-
    - Derde categorie: f 600,-
    - Vierde categorie f 900,-
    - Vijfde categorie f 1.200,-
    - Zesde categorie f 1.500,-
    - Zevende categorie f 1.800,-
  2. Onverminderd het bepaalde in de leden 3 tot en met 5 is de op te leggen korting:
    - bij geen of een benadelingsbedrag van minder dan f 2.000,- een korting uit de tweede categorie;
    - bij een benadelingsbedrag van f 2.000,- tot f 4.000,- een korting uit de derde categorie;
    - bij een benadelingsbedrag van f 4.000,- tot f 6.000,- een korting uit de vierde categorie;
    - bij een benadelingsbedrag van f 6.000,- tot f 8.000,- een korting uit de vijfde categorie;
    - bij een benadelingsbedrag van f 8.000,- tot f 10.000,- een korting uit de zesde categorie;
    - bij een benadelingsbedrag van f 10.000,- en hoger een korting uit de zevende categorie.
- Indien het uitvoeringsorgaan, gelet op de mate waarin de betrokkene de overtreding van de inlichtingenplicht wordt verweten, de op grond van het voorgaande lid vastgestelde korting te hoog acht, legt zij een korting op uit de naastlagere kortingscategorie.
3. Indien de betrokkene schriftelijk is bekendgemaakt dat hem wegens overtreding van de inlichtingenplicht een korting is opgelegd, en hij binnen 2 jaren na de dag van deze bekendmaking opnieuw deze verplichting niet of niet behoorlijk nakomt, wordt de hoogte van de korting, zoals vastgesteld op grond van de voorgaande leden verhoogd met 50%.
  4. Indien, gelet op persoonlijke omstandigheden waarin de belanghebbende verkeert, de op grond van de voorgaande leden vastgestelde hoogte van de korting voor hem kennelijk onevenredig bezwaarlijk is, kan het uitvoeringsorgaan na overleg met de minister de korting matigen tot een korting van een lagere kortingscategorie of afzien van oplegging van een korting.



## **Artikel 9 Ontbreken verwijtbaarheid**

De uitvoeringsinstelling legt geen maatregel op indien iedere verwijtbaarheid ten aanzien van het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting ontbreekt.

## **Artikel 10 Niet nakoming twee of meer verplichtingen**

1. Indien de betrokkene twee of meer verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt en indien het niet nakomen van deze verplichtingen niet voortkomt uit één oorzaak worden de bij deze verplichtingen na toepassing van de in deze regeling vastgestelde maatregelen samengevoegd en zoveel als mogelijk gelijktijdig gerealiseerd.
2. Indien de betrokkene twee of meer verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt en indien het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak wordt één maatregel toegepast overeenkomend met de zwaarste van de bij deze verplichtingen na toepassing van deze regeling vastgestelde maatregelen.
3. Indien de betrokkene ter zake van zijn ingetreden werkloosheid meer dan één verplichting opgenomen in de eerste categorie, ten 1, 2 en 3 van de bijlage, niet of niet behoorlijk is nagekomen en tussen de nakoming van deze verplichtingen niet meer dan zeven kalenderdagen zijn gelegen, wordt aan de overtreding van genoemde verplichtingen één oorzaak ten grondslag gelegd.

## **Artikel 11 Recidive**

1. Indien aan de betrokkene schriftelijk is bekendgemaakt dat hem wegens het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting een maatregel is opgelegd, en hij binnen 2 jaren na de dag van deze bekendmaking opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen, wordt het percentage van de maatregel, bedoeld in de artikelen 3 tot en met 7, met de helft daarvan verhoogd.
2. Indien na de schriftelijke bekendmaking dat een maatregel is opgelegd ter zake van het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, opgenomen in de vierde categorie, ten 1, van de bijlage, dezelfde verplichting binnen 12 maanden voor de derde maal niet is nagekomen, wordt de gehele uitkering over de resterende duur geweigerd.

## **Artikel 12 Samenvoeging van maatregelen**

1. Indien als gevolg van de samenvoeging, genoemd in artikel 10, eerste lid of van de verhoging, genoemd in artikel 11, eerste lid, de maatregel meer dan 30% bedraagt, wordt de hoogte van de maatregel gesteld op 30% en de duur ervan verlengd met een zodanige periode dat daarmee de volledige samenvoeging dan wel de verhoging wordt gerealiseerd.
2. Indien het uitvoeringsorgaan op grond van artikel 7, eerste lid, onder d. de maatregel oplegt van 35% gedurende 26 weken, en de betrokkene een andere maatregel op grond van deze regeling wordt opgelegd, wordt eerst de maatregel van 35% gedurende 26 weken gerealiseerd en aansluitend de andere maatregel.

## **Artikel 13 Ingang van de maatregel**

De maatregel gaat in op de eerste dag van de overtreding of op de eerste dag waarover de uitkering wordt toegekend, respectievelijk de eerste dag waarop recht bestaat op uitkering.

## **Artikel 14 Realisering van de maatregel**

Een tijdelijk gedeeltelijke weigering als maatregel, bedoeld in de artikelen 3 tot en met 7 , met uitzondering van artikel 7, eerste lid onder d, wordt op grond van de WNU gerealiseerd door het uitkeringspercentage van:

- 70 %, bedoeld in artikel 29 en 34, WNU,
- 78% ,bedoeld in artikel 37, WNU,
- 100%, bedoeld in artikel 33, WNU,
- 108%, bedoeld in artikel 34i, WNU, te korten met het aantal procentpunten van de maatregel.

## **Artikel 15 Vakantie**

1. In de perioden waarin de betrokkene, met inachtneming van de voorschriften, als bedoeld in artikel 5, zesde lid, onderdeel a, WNU, vakantie geniet, ontbreekt de verwijtbaarheid ten aanzien van overtredingen als bedoeld in artikel 10, eerste lid onderdeel b ten eerste en ten vierde, of artikel 12, WNU, voor zover de perioden waarin de betrokkene vakantie geniet, in enig kalenderjaar gezamenlijk een periode van vier weken niet overschrijden.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, geldt voor:
  - a. de betrokkene, die vakantie geniet in het eerste kalenderjaar van zijn werkloosheid een periode van 6 weken;
  - b. de buitenlandse betrokkene, die vakantie geniet in het land van herkomst een periode van 8 weken.

## **Artikel 16 Overgangsbepaling**

1. [Vervallen.]
2. Artikel 7, eerste lid onder e wordt voortsnog niet toegepast, indien een betrokkene op basis van opheffing van zijn betrekking op eigen verzoek bij voorrang ontslag wordt verleend.
3. Het tweede lid blijft van toepassing tot het moment dat partijen nadere richtlijnen hebben vastgesteld.

## **Artikel 17 Intrekking publicatie**

De publicatie van 15 februari 1994, kenmerk AB-94000855, gepubliceerd in Uitleg 6a van 23 februari 1994, wordt voor wat betreft hoofdstuk 2 ingetrokken. Hoofdstuk 2 blijft van toepassing op gedragingen die zich voordoen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

## **Artikel 18 Bekendmaking**

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

## **Artikel 19 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met in gang van 17 december 1999.

## **Artikel 20 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling maatregelen.

# Bijlage 1

De in artikel 2 bedoelde verplichtingen worden onderscheiden in de volgende categorieën:

## 1. Eerste categorie

1. de betrokkene is verplicht uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van zijn werkloosheid (artikel 12, eerste lid, onderdeel a, WNU);
2. de betrokkene is verplicht binnen drie weken na het intreden van zijn werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan een aanvraag om een uitkering in te dienen (artikel 12, eerste lid, onderdeel b, WNU);
3. de betrokkene is verplicht zich tijdig als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzienings-organisatie te doen inschrijven en die inschrijving tijdig te doen verlengen (artikel 12, eerste lid, onderdeel d, WNU);
4. de betrokkene is verplicht voor elke betaling van de uitkering, op een door het uitvoeringsorgaan aangegeven plaats en tijdstip, melding te doen van (periodieke) mutaties, dan wel een door het uitvoeringsorgaan vastgesteld formulier betreffende onder meer verrichtte werkzaamheden en genoten inkomsten (het maandformulier) door hem ondertekend in te dienen. (artikel 12, eerste lid, onderdeel c, WNU);
5. de betrokkene is verplicht de voorschriften op te volgen die partijen stellen in verband met het genieten van vakantie tijdens de duur van de uitkering (artikel 12, eerste lid, onderdeel h, WNU);
6. de betrokkene is verplicht binnen de daarvoor vastgestelde termijn aan het uitvoeringsorgaan op haar verzoek alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, het geldend maken van het recht op, uitkering, de hoogte of de duur van de uitkering, of op het bedrag van de uitkering dat aan de betrokkene wordt betaald (artikel 11, WNU);

## 2. Tweede categorie

1. de betrokkene is verplicht de voorschriften op te volgen die het uitvoeringsorgaan ten behoeve van een doelmatige controle stelt, voor zover niet genoemd in de overige categorieën (artikel 12, eerste lid, onderdeel c, WNU);
2. de betrokkene is verplicht te voldoen aan de andere voorwaarden die het uitvoerings-orgaan stelt.

## 3. Derde categorie

1. de betrokkene is verplicht gevolg te geven aan een verzoek van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om inlichtingen van belang voor de uitvoering van de WNU en de daarop berustende bepalingen te verstrekken (artikel 12, eerste lid, onderdeel e, WNU);
2. de betrokkene is verplicht mee te werken aan een voor hem gewenst onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid door een geneeskundige, een psycholoog of een beroepskeuze-adviseur (artikel 12, eerste lid, onderdeel g, WNU).

## 4. Vierde categorie

1. de betrokkene voorkomt dat hij werkloos is of blijft, doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen (artikel 10, eerste lid, onderdeel b, ten 1, WNU);

2. de betrokkene voorkomt dat hij in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren (artikel 10, eerste lid, onderdeel b, ten 4, WNU);
3. de betrokkene is verplicht deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing en voldoende mee te werken aan het bereiken van een gunstig resultaat (artikel 12, eerste lid, onderdeel f, WNU);
4. de betrokkene is verplicht de voorschriften op te volgen die partijen stellen in verband met het genieten van vakantie tijdens de duur van de uitkering (artikel 12, eerste lid, onderdeel h, WNU). Voor de toepassing van deze categorie wordt hieronder verstaan: gevolg te geven aan een beslissing van het uitvoeringsorgaan dat hij, op grond van zijn kansen op de arbeidsmarkt in de periode van de voorgenomen vakantie, in de door hem gemelde periode geen vakantie dan wel geen vakantie van de voorgenomen duur mag genieten, onder voorwaarde dat de betrokkene over deze beslissing schriftelijk in kennis is gesteld binnen drie weken na mededeling van betrokkene over de voorgenomen vakantie.

## 5. Vijfde categorie

1. de betrokkene is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten de instelling voor zover deze budgetverantwoordelijkheid draagt voor de werkloosheidsuitkeringen niet benadeelt of zou kunnen benadelen, doordat hij door de wijze van beëindiging van de dienstbetrekking loonaanspraken prijsgeeft (artikel 11, onder b, WNU);
2. de betrokkene is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten de instelling voor zover deze budgetverantwoordelijkheid draagt voor de werkloosheidsuitkeringen niet benadeelt of zou kunnen benadelen, doordat hij aanspraken op inkomsten die op de uitkering in mindering kunnen worden gebracht prijsgeeft (artikel 11, onder b, WNU);
3. de betrokkene is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten de instelling voor zover deze budgetverantwoordelijkheid draagt voor de werkloosheidsuitkeringen niet benadeelt of zou kunnen benadelen, doordat hij geen tijdig gebruik maakt van een voor hem bestaande mogelijkheid bij derden zijn aanspraken op loon, vakantiegeld, vakantiebijslag of bedragen die de werkgever in verband met de dienstbetrekking verschuldigd is aan derden geldend te maken (artikel 11, onder b, WNU);
4. De betrokkene is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten de instelling voor zover deze budgetverantwoordelijkheid draagt voor de werkloosheidsuitkeringen niet benadeelt of zou kunnen benadelen, doordat hij instemt dan wel berust in het niet voldoen door de werkgever van zijn aanspraken op loon, vakantiebijslag of bedragen die de werkgever in verband met de dienstbetrekking verschuldigd is aan derden (artikel 11, onder b, WNU);
5. De betrokkene is verplicht zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten de instelling voor zover deze budgetverantwoordelijkheid draagt voor de werkloosheidsuitkeringen niet benadeelt of zou kunnen benadelen door te handelen of na te laten voor zover niet genoemd in deze categorie, ten 1 tot en met 4 (artikel 11, onder b, WNU).
6. De betrokkene voorkomt dat een verplichting hem opgelegd op grond van artikel 10, eerste lid, onderdeel b, onder 2C, WNU, niet is nagekomen;
7. De betrokkene voorkomt dat een verplichting hem opgelegd op grond van artikel 10, eerste lid onderdeel a, of onderdeel b, onder 3C, WNU, niet is nagekomen.

## 6. Zesde categorie

De betrokkene is verplicht het uitvoeringsorgaan uit eigen beweging onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, het geldend maken van het recht op uitkering, de hoogte of de duur van de uitkering, of het bedrag van de uitkering dat aan de betrokkene wordt betaald.

## 17 Regeling sollicitatieplicht

Gelet op artikel 10, eerste lid, van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

Besluiten partijen:

### Artikel 1 Algemeen

1. De uitvoeringsinstelling voert ter zake van de plicht van personen die op grond van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten de plicht hebben om sollicitatieactiviteiten te ondernemen een beleid als weergegeven in de bijlage bij deze regeling.
2. De in de bijlage genoemde betrokkene, is de betrokkene in de zin van de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

### Artikel 2 Bekendmaking

Partijen dragen zorg voor publicatie van deze regeling.

### Artikel 3 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 17 december 1999.

### Artikel 4 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling sollicitatieplicht.

## Bijlage 1

In de Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (hierna: WNU) is bepaald dat de betrokkene in de zin van dat besluit voorkomt dat hij werkloos wordt of blijft doordat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen. Van de betrokkene die op grond van de WNU de plicht heeft om te solliciteren mag dan ook verlangd worden dat hij er alles aan doet om zijn werkloosheid te voorkomen of op te heffen door het verrichten van concrete sollicitatieactiviteiten.

Onder concrete sollicitatieactiviteiten wordt onder andere verstaan:

- het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief;
- de inschrijving bij een uitzendbureau;
- een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever;
- het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke.

Een sollicitatieactiviteit dient te allen tijde verifieerbaar te zijn. Er wordt met betrekking tot de sollicitatieplicht geen onderscheid gemaakt tussen jongere en oudere betrokkenen als bedoeld in de WNU.

#### Sollicitatieplicht van de betrokkene voorafgaande aan recht op een WNU-uitkering

- Van de betrokkene wiens dienstbetrekking rechtsgeldig is opgezegd, wordt verlangd dat hij vanaf de datum van opzegging sollicitatieactiviteiten ontwikkelt.
- Van de betrokkene wiens (tijdelijke) dienstverband op een andere wijze dan door opzegging eindigt, wordt verlangd dat hij sollicitatieactiviteiten ontwikkelt vanaf het moment dat het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat de dienstbetrekking eindigt.
- Van de betrokkene die een toezegging of de verwachting heeft om op korte termijn bij dezelfde of een andere werkgever het werk te hervatten (bijv. een vervanger), wordt verwacht dat hij zich minstens één maand voor het intreden van zijn werkloosheid inschrijft bij één of meerdere uitzendbureaus. Van hem wordt verlangd dat hij actief op zoek gaat naar opvularbeid van allerlei aard.
- Van de betrokkene die een WNU-uitkering aanvraagt na afschatting vanuit de WAO wordt verlangd dat hij, zodra hem is aangezegd dat zijn WAO-uitkering vanwege afgenomen arbeidsongeschiktheid zal worden herzien of ingetrokken, sollicitatie-activiteiten ontwikkelt.
- Van de betrokkene die ontslag neemt vanwege verhuizing wordt verlangd dat hij zich op het moment waarop de nieuwe woonplaats bekend is laat inschrijven bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie in die woonplaats of nabijgelegen plaats en in ieder geval vanaf het moment waarop de concrete verhuisdatum bekend is, sollicitatieactiviteiten ontplooit.

#### Sollicitatieplicht van de betrokkene tijdens het ontvangen van WNU-uitkering

- Van de betrokkene die in aanmerking komt voor een WNU-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij ten minste éénmaal per twee weken een vacaturebank raadpleegt.
- Van de betrokkene die in aanmerking komt voor een WNU-uitkering wordt in het algemeen verwacht dat hij minimaal één concrete sollicitatieactiviteit per week verricht.
- Van de betrokkene die in aanmerking komt voor een WNU-uitkering wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van Arbeidsvoorziening naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk. Laat hij dit zonder gegronde reden na, dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

#### Beoordelingscriteria

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

- het begrip passende arbeid (o.a. de regeling passende arbeid en de regeling passende arbeid schoolverlaters en academici);
- de regionale arbeidsmarktsituatie;
- het aantal beschikbare vacatures;
- eventuele (medische) beperkingen van de betrokkene in het verrichten van arbeid;
- de leeftijd van de betrokkene (i.v.m. functionele leeftijdseisen); en
- de sociaal economische omstandigheden waarmee de betrokkene te maken heeft.

#### Beoordelingsmomenten

In de regel vindt na de eerste betaling van een WNU-uitkering per vier weken een beoordeling plaats of de betrokkene voldoet aan zijn sollicitatieplicht. Ten aanzien van de eerste betaling van de WNU-uitkering wordt uitgegaan van de desbetreffende periode.