

## RECHTSPRAAK

***Het door een voormalig werknemer niet reageren op een ongericht verzoek van overheidswerkgever inzake inzage in de re-integratie-inspanningen levert geen overtreding van de verplichtingen uit de WW op. UWV heeft terecht aan werknemer geen maatregel opgelegd.***

Werknemer is tot 1 januari 2012 werkzaam geweest bij werkgever (overheidswerkgever in de zin van de WW). Vanaf 1 januari 2012 ontvangt werknemer een WW-uitkering van UWV. Werkgever geeft aan haar re-integratietraject in het kader van de WW invulling door middel van een zogenoemd tweesporenbeleid. Enerzijds worden via een extern daartoe gespecialiseerd en door werkgever ingeschakeld bureau (Randstad) faciliteiten ten behoeve van re-integratie beschikbaar gesteld. Anderzijds wordt van werknemer verwacht dat zij de spelregels die horen bij een WW-uitkering nakomt. Dit wordt gevolgd en getoetst door een tweede, door werkgever ingeschakeld, extern bedrijf (B.V. X). Werknemer wordt door werkgever schriftelijk geïnformeerd dat sprake is van een tweesporenbeleid (brief 1). B.V. X stelt werknemer via een schrijven op de hoogte dat zij onderzoek doet naar de verplichtingen die werknemer heeft in het kader van de WW (brief 2). Daarbij verzoekt B.V. X werknemer een overzicht te doen toekomen van haar activiteiten met betrekking tot deze verplichtingen. Werknemer reageert hier niet op. Twee maanden later stelt B.V. X werknemer nogmaals in de gelegenheid om de gevraagde informatie te leveren (brief 3). Ook op die brief reageert werknemer niet. Naar aanleiding hiervan doet werkgever op 9 januari 2013 een melding van verwijtbaar gedrag van werknemer tijdens het re-integratietraject bij UWV, omdat zij informatie weigert te geven die B.V. X nodig heeft en daardoor niet meewerkt aan het bevorderen van de inschakeling in de arbeid. UWV ziet in de melding van werkgever geen aanleiding om werknemer een maatregel op te leggen. Hiertegen maakt werkgever bezwaar. UWV verklaart het bezwaar van werkgever ongegrond en baseert zich daarbij op een verklaring van Randstad, inhoudende dat geen aanleiding bestaat de re-integratie-inspanningen van werknemer als onvoldoende te betitelen. Werknemer is volgens UWV ook niet gehouden informatie aan B.V. X ten behoeve van werkgever te verstrekken over haar re-integratieactiviteiten. Werkgever stelt hiertegen beroep in bij de rechtbank, hetgeen door de rechtbank gegrond wordt verklaard. UWV keert zich in hoger beroep tegen het oordeel van de rechtbank.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Een goede uitvoering van de taak van de overheidswerkgever op grond van artikel 72a van de WW om de inschakeling van voormalig werknemers in de arbeid te bevorderen, brengt mee dat de werknemer ten aanzien van wie de overheidswerkgever deze taak ter hand heeft genomen, desgevraagd de benodigde informatie

aan de (ex-)werkgever verstrekt over zijn activiteiten in het kader van de re-integratie, ook omtrent het verrichten van sollicitaties. Een in algemene termen gesteld verzoek om informatie over de naleving van alle verplichtingen door de voormalig werknemer op grond van de WW miskent dat in de WW is bepaald dat in de uitvoering van deze wet wordt voorzien door UWV en dat dit instituut een uitkeringsreglement vaststelt met voorschriften ten behoeve van een doelmatige controle, die ten aanzien van werknemers in acht moet worden genomen. De voormalig werknemer is alleen gehouden zijn voormalig werkgever informatie te verstrekken die van belang kan zijn voor de uitvoering van de taak die op grond van artikel 72a van de WW op de overheidswerkgever rust. Het niet reageren op een ongericht verzoek van de overheidswerkgever levert geen overtreding op van artikel 25 van de WW. De in dat artikel opgenomen inlichtingenverplichting van een werknemer geldt jegens UWV en niet jegens de overheidswerkgever (ECLI:NL:CRVB:2014:1647). De brieven van B.V. X aan werkneemster (brief 2 en brief 3) zijn in algemene termen gestelde verzoeken aan werkneemster om informatie over de naleving van al haar verplichtingen op grond van de WW te verstrekken. Gelet op de brief van werkgeefster aan werkneemster (brief 1) kunnen deze verzoeken slechts gezien worden in het licht van de algemene controle die werkgeefster – met hulp van B.V. X – wenst uit te oefenen op de naleving van werkneemster van al haar verplichtingen op grond van de WW. Werkneemster was, gelet op het hiervoor uiteengezette juridisch kader, niet verplicht op deze verzoeken te reageren. Ten tijde van de melding verwijtbaar gedrag van werkgeefster werd werkneemster begeleid door Randstad. Uit het door werkgeefster en werkneemster ondertekende plan van aanpak blijkt dat werkneemster verplicht was om wekelijks een overzicht van minimaal drie sollicitatieactiviteiten aan werkgeefster te verstrekken. Zodoende had werkgeefster zelf kunnen nagaan of werkneemster aan deze concrete, geïndividualiseerde norm had voldaan. Dit was ten tijde van de melding niet gedaan. Nader onderzoek naar het nakomen van de sollicitatieplicht is in dit geval niet aan de orde (vgl. overweging 4.3.1 in ECLI:NL:CRVB:2013:2917). Conclusie is dat de melding van 9 januari 2013 niet gebaseerd is op een gegrond vermoeden dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan activiteiten die bevorderlijk zijn voor haar inschakeling in de arbeid. UWV was niet gehouden om naar aanleiding van die melding hier nader onderzoek naar te doen en heeft terecht besloten om werkneemster geen maatregel op te leggen. Het hoger beroep slaagt en de aangevallen uitspraak wordt vernietigd.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 17-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2016:972

**Zaaknummer:** 14/3347 WW

**Rechters:** G.A.J. van den Hurk, H.G. Rottier en E. Dijt

**Advocaten:** R.A. Beers, D. de Jong en J. Visser

**Wetsartikelen:** 72a WW