

Passende arbeid, een kameleontisch begrip

ArbeidsRecht 2016/30

Op grond van de werknemersverzekeringen is een werknemer verplicht om passende arbeid te behouden, te aanvaarden of te verkrijgen. In deze bijdrage wordt die verplichting onderzocht in relatie tot enkele arbeidsrechtelijke onderwerpen.

1. De werknemersverzekeringen

In de werknemersverzekeringen is de verplichting om passend werk te behouden, aanvaarden of verkrijgen niet uniform geregeld. Ik loop de regelingen hieronder langs om de verschillen te laten zien.

1.1 Werkloosheidswet (WW)

De werknemer die voor WW in aanmerking wil komen is verplicht om aangeboden passende arbeid te *behouden* (art. 24 lid 1b ten derde WW). Hij moet daarom een aanbod accepteren van vergelijkbaar werk in vergelijkbare omvang bij de eigen of een andere werkgever. Overtreding van deze verplichting leidt tot een blijvende korting op de WW-uitkering van het bedrag dat als inkomen zou zijn gekort als de passende arbeid was behouden. Bij verminderde verwijtbaarheid wordt gedurende 26 weken de helft van dat bedrag gekort (art. 27 lid 1 en 11 WW).

Ook is de werknemer verplicht om passende arbeid te *aanvaarden* en na te laten passende arbeid door eigen toedoen niet te *verkrijgen* (art. 24 lid 1b ten tweede WW). De werknemer mag een aanbod van ander passend werk of hetzelfde werk in een wezenlijk andere omvang niet afslaan. Indien de werknemer een aanbod afslaat tot verlenging van de arbeidsovereenkomst waarbij de omvang per week ten minste vijf uren groter is dan de omvang van de geëindigde arbeidsovereenkomst, dan kan sprake zijn van het nalaten passende arbeid te aanvaarden.² De sanctie is een blijvende korting op de WW-uitkering met het bedrag dat als inkomen zou zijn gekort als de passende arbeid was aanvaard (art. 27 lid 2 WW). Er bestaat dan geen matigingsmogelijkheid bij verminderde verwijtbaarheid.³ Van een nalaten om passende arbeid te aanvaarden kan volgens de Centrale Raad van Beroep (CRvB) overigens slechts sprake zijn indien een concreet aanbod is gedaan⁴ en indien de werknemer het aanbod expliciet heeft afgewezen of indien het hem redelij-

kerwijs duidelijk had moeten zijn dat hij het aanbod binnen een daartoe gestelde redelijke termijn had moeten aanvaarden en dat niet heeft gedaan.⁵

De genoemde verplichtingen bestaan al voor het einde van de arbeidsovereenkomst, en wel zodra het de werknemer redelijkerwijs duidelijk is dat hij werkloos zal worden.⁶ In een merkwaardig contrast hiermee staat het feit dat een zogenoemde "plaatsmaker" bij reorganisaties op grond van de Beleidsregels toepassing art. 24 en 27 WW 2006 wel voor WW in aanmerking komt.⁷

Bij de vraag wat passende arbeid is wordt onderscheid gemaakt tussen de periode totdat zes maanden WW is uitgekeerd en de periode daarna (Besluit passende arbeid WW en ZW⁸). Tijdens de eerste periode mag de werknemer zich beperken tot zoeken naar werk dat aansluit bij het opleidingsniveau van het werk waaruit de werkloosheid ontstond: hbo/universitair, mbo, vmbo of basisonderwijs/geen onderwijs (art. 3 en art. 4 lid 1 onder a Besluit). Is werk beschikbaar onder het opleidingsniveau en krijgt de werknemer de mogelijkheid om binnen zes maanden op het oude opleidingsniveau te werken, dan is ook dat passend. Ook opvularbeid met een lager opleidingsniveau is passend als de werknemer al uitzicht heeft op een andere baan (art. 4 lid 3 en 4 Besluit). Niet passend is werk waarmee de werknemer niet ten minste 70% van het loon kan verdienen dat vergelijkbare werknemers verdienen in het beroep waaruit de werknemer werkloos is geworden (art. 4 lid 1b en lid 4 Besluit). Als een reiskostenvergoeding ontbreekt mag de werknemer de betreffende baan weigeren als het loon door de reiskosten onder die grens van 70% zou komen. Evenmin passend is een baan die een reistijd (in beginsel per openbaar vervoer) van meer dan twee uur per dag oplevert.

In de tweede periode, dus na zes maanden WW, is werk onder het opleidingsniveau of tegen een lager salaris dan 70% van het oude loon ook passend, tenzij 'dit om sociale, geestelijke of lichamelijke redenen niet acceptabel is'. Ook een langere reistijd dan twee uur per dag mag dan geen reden meer zijn een baan te weigeren.

Artikel 24 lid 4 WW bepaalt dat alle arbeid direct passend is, indien de werknemer na 104 weken ziekte niet in de WIA terecht komt, maar als "35-minner" op WW is aangewezen. De zes maandenperiode geldt dan niet.

Werknemers kunnen op grond van de WW niet worden verplicht om werk te zoeken op grond waarvan men niet voor de WW is verzekerd (art. 24 lid 3 WW). Het UWV acht evenmin passend werk waarvoor minder wordt betaald dan

1 Mr. D.J.B. de Wolff is redacteur van dit blad.

2 CRvB 14 november 2012, *USZ* 2013/7 en *Kamerstukken II* 2011/12, 33015, 3, p. 8 en nr. 7, p. 3.

3 Een bewuste keuze van de wetgever, zie *Kamerstukken I* 1995/96, 23909, 114b, p. 9 en *Kamerstukken I* 1995/96, 23909, 114d, p. 7 en *Kamerstukken I* 2005/06, 30370, E, p. 19. Volgens vaste rechtspraak is er geen ruimte om de uitvoering van art. 24, lid 1b, ten tweede WW te toetsen aan het evenredigheidsbeginsel (CRvB 24 januari 2001, *LJN* AB0449 en CRvB 20 juli 2011, *ECLI:NL:CRVB:2011:BR2448*, *USZ* 2011/264, m.nt. G.C. Boot). Het voorrang toekennen aan een maatregel wegens het plegen van een benadelingshandeling boven toepassing van art. 27 lid 2 WW zou in strijd zijn met de door de wetgever gemaakte afwegingen, aldus de Raad.

4 CRvB 19 juni 2013, *ECLI:NL:CRVB:CA3752*, *USZ* 2013/222, m.nt. G.C. Boot.

5 CRvB 19 februari 2014, *ECLI:NL:CRVB:2014:494*, *USZ* 2014/83.

6 CRvB 19 juni 2002, *USZ* 2002/227; CRvB 6 juli 2005, *USZ* 2005/328; CRvB 11 oktober 2006, *USZ* 2006/355. In CRvB 16 november 2011, *USZ* 2012/5 had het de werknemer al bijna een half jaar voor de uiteindelijke ontbinding duidelijk moeten zijn dat ze een aanbod van ander werk niet mocht weigeren.

7 Zie uitvoeriger over deze ongerijmdheid de annotaties van Boot bij *USZ* 2015/217 en *USZ* 2016/63.

8 *Stb.* 2014, 525.

het minimumloon of het geldende cao-loon.⁹ Voorts hoeven werknemers geen werk te zoeken of te accepteren dat niet bij hun 'krachten of bekwaamheden' past. Ten slotte kunnen er redenen van sociale, lichamelijke of geestelijke aard zijn waardoor arbeid niet passend is.

1.2 Ziektewet (ZW)

Artikel 30 lid 1a ZW verplicht de zieke werknemer om passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld. De ZW kent dezelfde definitie van passende arbeid als de WW (art. 30 lid 5 ZW). Er wordt dus onderscheid gemaakt tussen de eerste zes maanden waarin recht bestaat op ziekgeld en de periode daarna. Weigert de zieke werknemer zonder deugdelijke grond passende arbeid te verrichten, dan wordt het daardoor gederfde loon beschouwd als inkomen dat op grond van artikel 31 lid 1 ZW (gedeeltelijk) op de uitkering wordt gekort (art. 30 lid 2 ZW).

1.3 Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)

Op grond van artikel 30 lid 1a WIA is een WGA-gerechtigde werknemer verplicht passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld. Het vierde lid van dit artikel definieert passende arbeid als "alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de verzekerde is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd". Ten aanzien van opleidingsniveau, loon of reistijd bevat de WIA geen specifieke beperkingen.¹⁰ De WIA hanteert derhalve een ruimer begrip van passende arbeid dan de WW en de ZW.

Op grond van artikel 88 lid 1a WIA weigert het UWV een WGA-uitkering geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk, indien de werknemer de verplichting in artikel 30 lid 1a niet (behoorlijk) is nagekomen.¹¹ Van het opleggen van een maatregel wordt afgezien indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Het UWV kan daarnaast afzien van het opleggen van een maatregel indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn (art. 88 lid 5 WIA). Artikel 7 lid 4 van de Beleidsregel maatregelen UWV¹² bepaalt dat de WGA-uitkering "geweigerd wordt voor dat deel dat niet zou zijn uitbetaald indien die verplichting wel zou zijn nageleefd". Indien deze maatregel wordt toegepast op de loongerelateerde WGA-uitkering, wordt de duur vastgesteld op de nog resterende duur van de loongerelateerde uitkering (art. 7 lid 5 Beleidsregel). De sanctie in de loongerelateerde WGA-fase is daarmee in hoogte gelijk aan de sanctie in het kader van de WW.

2. Arbeidsrechtelijke onderwerpen

Hierna worden de besproken regels geplaatst in de context van enkele arbeidsrechtelijke situaties.

2.1 Herplaatsing bij opzegging

Artikel 7:669 lid 1 BW bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst in beginsel (alleen) kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is ook arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken. Deze bepalingen beogen de werknemer te beschermen. Volgens de toelichting bij artikel 9 lid 3 Ontslagregeling¹³ is van een passende functie sprake "wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer" of als hij daarvoor binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn. In de regel zal het hierbij volgens de toelichting gaan "om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet het geval te zijn. Bij disfunctioneren kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer dit ligt onder het functieniveau van de functie die wordt vervuld."

In hoeverre is de met ontslag bedreigde werknemer met het oog op de WW verplicht een andere functie bij de werkgever of andere werkgevers met wie deze in een groep verbonden is te accepteren? Als het om ander werk gaat zal artikel 24 lid 1b ten tweede WW de grondslag zijn voor een eventuele sanctie. Als gezegd is het dan niet mogelijk om verminderde verwijtbaarheid in de sanctie te verdisconteren. Het gehele loon voor de aangeboden functie zal dus met een WW-recht worden verrekend. De werknemer die zijn WW-recht niet wil verspelen zal daarom, zodra het de werknemer redelijkerwijs duidelijk is dat hij anders werkloos zal worden, een concreet aanbod voor een andere functie moet accepteren. Een sociaal plan (al dan niet als cao aangemeld) laat de WW-verplichtingen van de werknemer onverlet.

Verdedigbaar lijkt mij dat de werknemer een functie met een duidelijk lager opleidingsniveau zou mogen weigeren. Dat sluit immers aan bij de gedachte dat de werknemer zich gedurende de eerste zes maanden van een WW- (of ZW-) recht in beginsel alleen voor werk op het oude opleidingsniveau beschikbaar mag stellen. Ook zal de werknemer de andere functie mogen weigeren als de reisafstand meer dan twee uur per dag bedraagt of als er minder voor wordt betaald dan het geldende minimumloon of toepasselijke cao-loon.

Stel nu dat de werkgever een functie aanbiedt die wel goed aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, maar een lager salaris kent. Wat zijn dan de WW-consequenties van een weigering? Hiervoor zagen we dat niet als passend wordt gezien werk waarmee de werk-

9 Zie de bespreking van het interne beleid: P.S. Fluit, "De wijzigingen in de WW ten gevolge van de WWZ", TAP 2016/1.

10 In CRvB 15 juni 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ8094 wordt de reisafstand ook alleen in relatie tot de medische beperkingen beoordeeld.

11 Er is slechts weinig gepubliceerde rechtspraak, een recent voorbeeld is CRvB 31 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1280. De zaak betrof een arbeidsongeschikte magazijnmedewerker die (ten onrechte) inpakwerk weigerde.

12 Laatstelijk gewijzigd op 19 maart 2015, *Stcrt.* 2015, 8434.

13 *Stcrt.* 2015, 12685.

nemer niet ten minste 70% van het laatstverdiende loon kan verdienen. Maar geldt dat ook als de werknemer nog niet in de WW is gestroomd? Nee, in dat geval acht het UWV een functie passend indien de werknemer (bij hetzelfde aantal uren) ten minste 87,5% van het oude salaris zal ontvangen¹⁴. Ligt het salaris meer dan 12,5% lager, dan kan de werknemer de functie dus zonder risico voor de WW van de hand slaan. Kent de aangeboden functie minder uren dan de oorspronkelijke functie, dan is weigering problematischer. Is er sprake van een voor de WW relevant urenverlies, dan speelt namelijk niet het argument dat de werknemer er fors op achteruit zou gaan. Hij stroomt dan immers wel in de WW, waarbij op grond van artikel 47 WW een deel van de inkomsten wordt vrijgelaten.

2.2 Voortzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Artikel 7:668 lid 1 BW verplicht de werkgever om uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal zes maanden schriftelijk aan de werknemer te laten weten of de overeenkomst kan worden voortgezet en, zo ja, onder welke voorwaarden. Deze maatregel is bedoeld om de positie van flexibele werknemers te versterken. Hoewel de werknemer arbeidsrechtelijk gezien vrij is om het aanbod al dan niet te aanvaarden (en na 24 maanden zelfs recht zou kunnen hebben op een transitievergoeding als het aanbod niet "gelijkwaardig of beter"¹⁵ is), wordt die vrijheid beperkt door de WW-consequenties van een afwijzing. Volgens de Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006 zal het UWV beoordelen "of aan de aanvaarding van de verlenging van een tijdelijk contract zodanige bezwaren kleven dat die aanvaarding van de werknemer niet kan worden gevraagd."¹⁶ De eventuele sanctie kent volgens de Beleidsregels als basis artikel 24 lid 1b, ten derde WW. Dat betekent dat het UWV een matigingsbevoegdheid heeft bij verminderde verwijtbaarheid. In de Beleidsregels wordt niet ingegaan op de situatie waarin de werkgever een verlengingsaanbod doet dat ziet op ander werk of werk in een wezenlijk andere urenomvang. De in de vorige paragraaf gemaakte opmerkingen over opleidingsniveau, salaris, reisduur en arbeidsduur van het aanbod zijn dan, lijkt mij, van toepassing. Is het andere werk passend, dan zou volgens de rechtspraak de grondslag voor een maatregel artikel 24 lid 1b, ten tweede WW moeten zijn en zou de matigingsbevoegdheid ontbreken.¹⁷

2.3 Overgang van onderneming

Bij een overgang van onderneming kan een werknemer verzoeken om beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens artikel 7:665 BW geldt de arbeidsovereenkomst dan als beëindigd "op initiatief van de werkgever" indien de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaar-

den ten nadele van de werknemer impliceert. De werknemer zal dan niet verweten kunnen worden dat hij passende arbeid niet heeft *behouden*. Dat neem ik aan op basis van de Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006, al wordt deze situatie daar niet expliciet genoemd. Paragraaf 1 stelt dat als de werkgever het initiatief heeft genomen tot het einde van de dienstbetrekking, van verwijtbare werkloosheid geen sprake is, tenzij de werknemer een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven. Paragraaf 3 houdt in dat het UWV vervolgens niet langs de band van de benadelingshandeling alsnog een uitkering kan weigeren. De werknemer zou eventueel wel verweten kunnen worden de verplichting tot het *aanvaarden* van passend werk te hebben geschonden (artikel 24 lid 1b ten tweede WW), namelijk indien het werk bij de verkrijger, ondanks de aanmerkelijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, volgens de WW-regels toch passend was. Bedacht moet wel worden dat artikel 7:665 BW de implementatie vormt van artikel 4.2 van Richtlijn 2001/23/EG, die als doel heeft de rechten van werknemers te beschermen bij overgang van onderneming. Een WW-sanctie op het weigeren van aanmerkelijke verslechtingen verdraagt zich niet goed met die beschermingsgedachte.

2.4 Passende arbeid en re-integratie

De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is voor de bedongen (eventueel aangepaste) werkzaamheden is jegens de werkgever verplicht tot re-integratie in passend werk. Zolang er recht bestaat op loondoorbetaling bij ziekte geldt die verplichting zelfs ten aanzien van passend werk bij een andere werkgever (re-integratie in het tweede spoor). Op grond van artikel 7:658a BW lid 4 BW is passend "alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd". Tekstueel is deze bepaling identiek aan artikel 30 lid 1a WIA. Maar betekent dat dat de zieke werknemer ook (direct) werk moet verrichten dat (ver) beneden zijn opleidingsniveau ligt? Het antwoord op die vraag lijkt genuanceerder te zijn. Het moet gaan "om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is".¹⁸ Het spreekt volgens de parlementaire toelichting "voor zich dat naarmate de ongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien de te verrichten arbeid mag worden verwacht".¹⁹ De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, waarmee het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever aan het einde van de WIA-wachttijd toetst, sluiten hierbij aan. Wat passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld.²⁰ "Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude func-

14 P.S. Fluit, De wijzigingen in de WW ten gevolge van de WWZ, TAP 2016/1, voetnoot 5.

15 Kamerstukken II, 2014/15, 33818, 3 p. 38 e.v.

16 Toel. op par. 3 van de Beleidsregels.

17 CRvB 14 november 2012, USZ 2013/7 en Kamerstukken II 2011/12, 33015, 3, p. 8 en nr. 7, p. 3. Zie ook P.S. Fluit, "Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid", TRA 2014/76.

18 Kamerstukken I 2001/02, 27678, 37a, p. 19-20.

19 Kamerstukken II 2003/04, 29231, 3, p. 20.

20 Besluit van 3 december 2002, *Stcrt.* 236.

tie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding (bijv. niet van dag- naar nacht- of ploegendienst). De reistijd bij de aangeboden arbeid mag geen onredelijke extra belasting vragen." Naarmate de ongeschiktheid langer duurt of terugkeer in eigen arbeid minder waarschijnlijk is, mogen van de werknemer ten aanzien van de passendheid van het werk "meer concessies worden verlangd, aldus het beoordelingskader. De loonwaarde van het aangeboden werk dient echter 70% of meer te bedragen van het oorspronkelijke loon, anders kan het aangeboden werk niet als passend getypeerd worden, tenzij de werknemer dit accepteert.²¹ Arbeid is niet passend wanneer deze "niet volgens de geldende cao wordt beloond". Gewetensbezwaren kunnen ertoe leiden dat arbeid niet als passend kan worden aangemerkt, aldus de Beleidsregels.

De definitie van passende arbeid in artikel 7:658a BW komt qua tekst overeen met die van de ZW.²² Toch zijn de beide begrippen niet identiek. Dat na zes maanden alle arbeid passend is, zoals in de ZW het geval is, kan bij de uitleg van artikel 7:658a lid 4 BW niet zo strikt worden gesteld. De aanscherping in 2015 van het begrip passende arbeid in het kader van de WW en ZW heeft (dan ook) geen betekenis voor de uitleg van artikel 7:658a lid 4 BW.²³

Weigert een zieke werknemer passende arbeid te verrichten, dan mag de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 3c BW (na een voorafgaande kennisgeving, artikel 7:629 lid 7 BW) de loonbetaling loon volledig weigeren, tenzij dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.²⁴ De sanctie is in het arbeidsrecht dus zwaarder dan in de werknemersverzekeringen, waar uitgangspunt is dat de uitkering wordt betaald alsof de gemiste inkomsten onder vrijlating van ten minste 30% waren gekort.

De loonweigering is voldoende afschrikwekkend om de werknemer te dwingen mee te werken aan re-integratie. Het enkele feit dat een werknemer niet hervat in passende werkzaamheden is dus geen dringende reden voor ontslag op staande voet.²⁵ Vindt in zo'n geval niettemin een ontslag op staande voet plaats, dan is dat daarom niet per se fataal voor het recht op een WW-uitkering.²⁶ In uitspraak van 8 juni 2011 overwoog de CRvB dat zelfs een herhaalde weigering om passende werkzaamheden te verrichten geen arbeidsrechtelijke dringende reden voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst hoeft te zijn.²⁷

3. (Wat) past de werknemer?

Past de werknemer voor een aanbod van de werkgever om ander werk te verrichten of een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan? De gevolgen kunnen fors zijn. Artikel

7:669 lid 1 BW, dat de werkgever bij dreigend ontslag een herplaatsingsinspanning oplegt, is weliswaar bedoeld om de werknemer te beschermen, een werknemer aan wie een andere functie wordt aangeboden zal met het oog op de WW goed moeten nadenken als hij redelijkerwijs kan verwachten dat hij bij een weigering van die functie werkloos zal worden. Vooral als de werknemer zich tegen ontslag wil verzetten en daarom een alternatieve functie van de hand wijst, kan hij in een valkuil terechtkomen. De aanzegplicht van artikel 7:668 lid 1 BW, bedoeld ter bescherming van werknemers die voor bepaalde tijd in dienst zijn, vormt een andere WW-valkuil.

Van de arbeidsongeschikte werknemer kan een werkgever weliswaar minder snel verwachten dat deze "alle" arbeid als passend accepteert, de sanctie die de werkgever kan toepassen bij een weigering om passend werk te verrichten is daarentegen (fors) zwaarder dan in de sociale zekerheid. De werkgever die eigenrisicodragend is voor de ZW en de WGA zal dus ook moeten differentiëren naargelang de werknemer nog in dienst is en naargelang het stadium van de arbeidsongeschiktheid.

21 RIV-toets in de praktijk, Werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV, p. 21.

22 Besluit passende arbeid WW en ZW, *Stb.* 2014, 525.

23 *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 104.

24 HR 6 juni 2014, ECLI:NL:HR:2014:1341 (CSU).

25 *Kamerstukken II* 1995/96, 24439, 3, p. 60 en *Kamerstukken I* 2001/02, 27678, 37a, p. 31.

26 CRvB 13 oktober 2010, *IJN* BO1558; CRvB 20 juni 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW8919.

27 CRvB 8 juni 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ8169.