

A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipeerd: Concernzaken, weth. Aarts
B. De werknemerscommissie in de Commissie voor Georganiseerd Overleg
Het sanctiebeleid hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente
Maastricht voor kennisgeving aangenomen.

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Sanctiebeleid hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht

1. Aanleiding.

In de CAO-Gemeenten 2011-2012 zijn afspraken gemaakt over de versterking van de Van werk naar werk aanpak bij reorganisatie. Hiervoor is in 2008 al de basis gelegd in hoofdstuk 10d van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten: de CAR-UWO. Het belang van de Van werk naar werk-aanpak kan niet los worden gezien van de grote verandertrajecten die in veel gemeenten al hebben plaatsgevonden of nog zullen plaatsvinden en die in veel gevallen gepaard gaan met reorganisaties waaruit boventaligheid voortvloeit.

Uw college heeft op 27 januari 2014 een nieuw hoofdstuk 10d Van werk naar werk Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) met terugwerkende kracht per 1 januari 2014 vastgesteld. Nu wordt sanctiebeleid voorgesteld, dat de sancties omvat die opgelegd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet houdt aan gemaakte re-integratieafspraken. Het gaat hierbij om medewerkers die zich in de re-integratiefase bevinden of een WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering krijgen of een nawettelijke uitkering ontvangen.

Dit voorstel is verstraagd, omdat gewacht is op het nieuwe Sociaal statuut, dat in december 2014 is vastgesteld. De werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor Georganiseerd Overleg heeft op 8 april 2015 dit sanctiebeleid voor kennisgeving aangenomen.

2. Relatie met bestaand beleid.

In de CAO-Gemeenten 2007-2009 is een nieuwe bovenwettelijke regeling bij werkloosheid afgesproken t.w. hoofdstuk 10d, die per 1 juli 2008 is ingegaan. Deze nieuwe regeling geldt alleen voor medewerkers die wegens reorganisatie of onbekwaamheid/ongeschiktheid ontslagen zijn. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever als de medewerker.

Deze re-integratieinspanningen beginnen al enkele maanden voor ontslag.

Als werkloosheid van de medewerker, ondanks alle re-integratie-inspanningen, niet voorkomen kan worden, zal de medewerker na ontslag in principe een beroep kunnen doen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Daarnaast komt deze medewerker in aanmerking voor een bovenwettelijke uitkering.

De re-integratie-inspanningen voor ontslag vinden plaats in de re-integratiefase. In deze fase worden afspraken over de re-integratie-inspanningen vastgelegd in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract. De introductie van de re-integratiefase benadrukt dat in het nieuwe stelsel werkgelegenheid het uitgangspunt is in plaats van een inkomensvoorziening.

3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

Bij duidelijke afspraken over re-integratie horen ook duidelijke afspraken over sanctiebeleid, dat als sluitstuk van re-integratiebeleid moet worden beschouwd. In hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht (AGM) is bepaald dat gemeenten sanctiebeleid moeten opstellen wanneer zij sancties willen toepassen op de uitbetaling van de bovenwettelijke uitkeringen.

Over wat de ambtenaar in de re-integratiefase verband allemaal moet doen en nalaten is het nodige geregeld in de Werkloosheidswet. Ook de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht (AGM) bevat bepalingen over de verplichtingen die op de ambtenaar rusten gedurende de re-integratiefase en in de periode waarin hij een WW-uitkering geniet die op grond van hoofdstuk 10d AGM tijdens de looptijd wordt aangevuld. Daarbij is gekozen voor het systeem dat sancties op grond van de WW automatisch doorwerken naar de aanvullende uitkering bij ontslag, terwijl er daarnaast en tegelijkertijd ook verplichtingen en sancties kunnen worden opgelegd die uitsluitend betrekking hebben op de bovenwettelijke voorzieningen.

Voorbeelden van sancties tijdens de re-integratiefase (zie ook bijlage 2)

Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.	5% korting op de bezoldiging gedurende een maand.
Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	De medewerker moet komen op de afspraak om het voorstel voor het re-integratieplan of VWNW-contract te bespreken.	10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden.
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.	De afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan of VWNW-contract nakomt.	25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden.
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf en/of derden verricht.	Direct ingaan van ontslag op grond van artikel 8:3 AGM of 8:6 AGM En de rechten op een aanvullende en een nawettelijke uitkering op grond van hfdst 10d AGM vervallen.

Voorbeelden van sancties tijdens de periode van de aanvullende en nawettelijke uitkering

<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<p>De ex-medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering.</p>	<p>5% korting op de uitkering gedurende een maand.</p>
<p>Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften .</p>	<p>De ex-medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.</p>	<p>10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden.</p>
<p>Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<p>De ex-medewerker voorkomt voortdurende werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten. passende arbeid belemmeren.</p>	<p>25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden.</p>
<p>Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.</p>	<p>De ex-werknemer is verplicht te voorkomen dat hij werkloos is of blijft doordat hij nalaat passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt.</p>	<p>Blijvende gehele weigering van de aanvullende of nawettelijke uitkering.</p>

4. Duurzaamheid en gezondheid.

Niet van toepassing.

5. Personeel & Organisatie.

De werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor Georganiseerd heeft op 8 april 2015 dit sanctiebeleid voor kennisgeving aangenomen.

6. Informatie en automatisering.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

8. Beheersparagraaf IBOR.

Niet van toepassing.

9. Financiën

Dit voorstel heeft geen financiële gevolgen.

10. Voorstel.

1. Vast stellen van de "Regeling sanctiebeleid re-integratiefase, aanvullende en na-wettelijke uitkering";
2. Vaststellen van de "Nadere regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid Regeling sanctiebeleid re-integratiefase, aanvullende en na-wettelijke uitkering";
3. Bovenstaande regelingen na formele besluitvorming per 1 juni 2015 laten ingaan.

11. Vervolg / Planning.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Vanaf 1 januari 2014 zijn alle gemeentes wettelijk verplicht om nieuwe verordeningen of aanpassingen in hun verordeningen digitaal bekend te maken. De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Dit gebeurt door plaatsing van dit besluit in de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties (GVOP), waarin de digitale versie van het Gemeenteblad is opgenomen (www.officielebekendmaking.nl).

De datum van inwerkingtreding t.w. 1 juni 2015 is zo gekozen dat alle partijen die iets met de uitvoering te maken hebben van de inhoud kennis hebben kunnen nemen en zich op de inwerkingtreding hebben kunnen instellen. In elk geval moet de inwerkingtreding zijn gelegen na de datum waarop de regeling is gepubliceerd en door middel van een mededeling op Intranet en een rondschrijven aan gewezen ambtenaren die al in het genot zijn van een uitkering op grond van hoofdstuk10d.

Bijlage 1**Burgemeester en wethouders van Maastricht,**

De werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor Georganiseerd heeft op 8 april 2015 dit sanctiebeleid voor kennisgeving aangenomen.

Ter uitvoering van de artikelen 10d:7, 10d:19, 10d:28 en 10d:34 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM).

Besluiten de “Regeling sanctiebeleid re-integratiefase aanvullende en na-wettelijke uitkering” als volgt vast te stellen:**§ 1 Algemene bepalingen****Artikel 1 Werkingsfeer**

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM **wordt** ontslagen. Dit besluit is daarnaast van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM **is** ontslagen en een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d AGM.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

- a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- c. medewerker: de (gewezen) ambtenaar die op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt.
- d. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan of VWNW-contract afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- e. re-integratieplan of VWNW-contract: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie of bemiddeling van de medewerker te bevorderen;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:7, 10d:19, 10d:28 en 10d:34 AGM.

§2 Verplichtingen**Artikel 4 Indeling verplichtingen in categorieën**

- 1 Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
- 2 Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
- 3 Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- 4 Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de gemeente.
- 5 In een nadere regeling wordt uitgewerkt welke verplichtingen in ieder geval onder welke categorie vallen.

Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan of VWNW-contract kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sancties

Artikel 6 Weigering van de aanvullende en na-wettelijke uitkering

De aanvullende en na-wettelijke uitkering worden blijvend geheel geweigerd indien het ontslag waaruit het recht voortkomt, is te wijten aan eigen schuld of toedoen van betrokkene.

Artikel 7 Sancties tijdens re-integratiefase

- 1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van procent gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van de bezoldiging.
- 2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 10 procent gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van de bezoldiging.
- 3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de bezoldiging van 25 procent gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van de bezoldiging.
- 4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.
- 5 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
- 6 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 8 Sancties tijdens aanvullende uitkering

- 1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5 procent gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
- 2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10 procent gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
- 3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25 procent gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
- 4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.
- 5 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
- 6 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 9 Sancties tijdens na-wettelijke uitkering

- 1 Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 5 procent gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
- 2 Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 10 procent gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
- 3 Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 25 procent gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.

- 4 Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.
- 5 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
- 6 Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 10 Recidive

Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7, vijfde lid, artikel 8, vijfde lid en artikel 9, vijfde lid.

Artikel 11 Samenloop

Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 12 Gevolgen voor na-wettelijke uitkering

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de na-wettelijke uitkering, te weten:

- a. In geval van een blijvende gehele weigering van de WW-uitkering, komt de na-wettelijke uitkering te vervallen.
- b. In geval van een tijdelijke gehele weigering van de WW-uitkering, komt na de na-wettelijke uitkering te vervallen voor de termijn die is opgelegd door het UWV ten aanzien van de weigering.
- c. In geval van een tijdelijk gedeeltelijke weigering van de WW-uitkering, komt de na-wettelijke uitkering te vervallen, waarbij voor de duur en de hoogte van het verval aansluiting wordt gezocht bij de door het UWV op de werkloosheidsuitkering. In geval van blijvende gedeeltelijke weigering van de WW-uitkering, komt de na-wettelijke uitkering te vervallen, waarbij voor de duur en de hoogte van het verval aansluiting wordt gezocht bij de door het UWV op de werkloosheidsuitkering opgelegde sanctie.

Artikel 13 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Artikel 14 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 15 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding

De verordening kan worden aangehaald als de 'Regeling sanctiebeleid re-integratiefase, aanvullende en na-wettelijke uitkering' en treedt in werking op 1 juni 2015.

Toelichting op de Regeling sanctiebeleid re-integratiefase, aanvullende en na-wettelijke uitkering

Algemeen

Wie ontslagen wordt wegens reorganisatie of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid heeft in principe recht op WW met een bovenwettelijke aanvulling. Daarvoor geldt echter wel een aantal voorwaarden. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever als de medewerker. Een daarvan is dat de medewerker zoveel mogelijk moet voorkomen verzeild te raken in een situatie waarin hij gedwongen is op deze uitkering een beroep te doen. Hij zal zich dan ook zowel voorafgaand aan het ontslag als tijdens de re-integratiefase en na de ingangsdatum van de uitkering maximaal moeten inspannen om passend werk te behouden of te hervinden.

Als werkloosheid van de medewerker, ondanks alle re-integratie-inspanningen, niet voorkomen kan worden, zal de medewerker na ontslag in principe een beroep kunnen doen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Daarnaast komt deze medewerker in aanmerking voor een bovenwettelijke uitkering. Dit is:

1. een aanvullende uitkering naast de WW-uitkering en eventueel
2. een nawettelijke uitkering als de werkloosheid aansluitend op de WW voortduurt.

§ 1 Re-integratiefase

Over wat de ambtenaar in de re-integratiefase verband allemaal moet doen en nalaten is het nodige geregeld in de Werkloosheidswet. Ook de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht (AGM) bevat bepalingen over de verplichtingen die op de ambtenaar rusten gedurende de re-integratiefase en in de periode waarin hij een WW-uitkering geniet die op grond van hoofdstuk 10d tijdens de looptijd wordt aangevuld. Daarbij is gekozen voor het systeem dat sancties op grond van de WW automatisch doorwerken naar de aanvullende uitkering bij ontslag, terwijl er daarnaast en tegelijkertijd ook verplichtingen en sancties kunnen worden opgelegd die uitsluitend betrekking hebben op de bovenwettelijke voorzieningen.

Een voorbeeld daarvan is te vinden in artikel 10d:7, derde lid AGM, waarin is opgenomen dat de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering vervallen indien de re-integratiefase eerder eindigt, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken uit het re-integratieplan. In artikel 10d:19 AGM staat een bepaling met een gelijke strekking voor wat betreft het Van werk naar werktraject. Een ander voorbeeld is te vinden in artikel 10d:25 lid 2 AGM, waarin is opgenomen dat om een aanvullende uitkering te verkrijgen, ten aanzien van iedere betaling de gegevens moeten worden overlegd die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de aanvullende uitkering.

Artikelsgewijs

Artikel 2

Omwille van de leesbaarheid wordt een aantal begrippen dat in deze regeling herhaaldelijk wordt gebruikt afgekort weergegeven. Voor de overige terminologie wordt aansluiting gezocht bij de AGM.

§ 2 Verplichtingen

Artikelsgewijs

Artikel 4

Voor de verplichtingen tijdens de na-wettelijke uitkering is aansluiting gezocht bij de verplichtingen die voortvloeien uit de Werkloosheidswet. De verplichtingen worden ingedeeld in categorieën. In dit artikel wordt vermeld welke verplichting in welke categorie valt. Deze systematiek sluit aan bij de systematiek van het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en de Beleidsregel maatregelen UWV.

Artikel 5

Deze bepaling maakt het mogelijk om met overeenkomstige toepassing van de sancties op basis van het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten de geëigende maatregelen te treffen, als opgesomd in de nadere regeling. In individuele afspraken kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sanctiebeleid

Bij duidelijke afspraken over re-integratie horen ook duidelijke afspraken over sanctiebeleid, dat als sluitstuk van re-integratiebeleid moet worden beschouwd.

Sanctiebeleid omvat de sancties die opgelegd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet houdt aan gemaakte re-integratieafspraken. Het gaat hierbij om medewerkers die in de re-integratiefase zitten, een WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering krijgen of een nawettelijke uitkering ontvangen.

In artikel 10d:28 AGM is vastgelegd dat sancties die op grond van de Werkloosheidswet worden opgelegd naar evenredigheid worden toegepast op de aanvullende uitkering. Diezelfde bepaling schrijft voor dat een sanctiebeleid moet worden opgesteld voor sancties die alleen worden getroffen ten aanzien van de aanvullende uitkering buiten de Werkloosheidswet om. Het derde lid maakt het mogelijk om de na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen in de situatie waarin op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt getroffen. Op grond van het vierde lid moet ter uitvoering van die bevoegdheid een nadere regeling worden getroffen.

Als de uitkeringsduur op grond van de WW eindigt, kan het zijn dat de betrokkene nog wel recht kan doen gelden op een na-wettelijke uitkering. Over de regels waar hij zich in die fase aan moet houden is in hoofdstuk 10d niets geregeld. Dat betekent dat er ook geen sancties kunnen worden opgelegd in de situatie waarin de ambtenaar -bijvoorbeeld- te weinig doet om weer aan de slag te komen, Artikel 10d:34 AGM schrijft daarom voor dat een sanctiebeleid moet worden opgesteld, op grond waarvan sancties kunnen worden getroffen ten aanzien van de na-wettelijke uitkering. Uit hoofde van diezelfde bepaling moet daarin ook worden geregeld dat de ambtenaar de plicht heeft informatie te verschaffen over alles wat van invloed kan zijn op de duur en de hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Dit besluit dient om de hiervoor bedoelde nadere regels te stellen, alsmede om vast te leggen welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de bovenwettelijke uitkeringen. Er is ervoor gekozen de lijn van overeenkomstige toepassing van verplichtingen en sancties op grond van de Werkloosheidswet door te trekken naar de na-wettelijke uitkering. In aanvulling daarop is zowel voor de aanvullende als de na-wettelijke uitkering het criterium van eigen schuld of toedoen opgenomen als reden voor een volledige weigering van de bovenwettelijke uitkeringen.

Artikelsgewijs

Artikel 6

Deze bepaling ziet op het geval waarin de medewerker wel beter *kan*, maar dat om hem moverende redenen niet *wil*. Het is gerechtvaardigd hem dan blijvend geheel de volledige bovenwettelijke uitkering te weigeren.

Artikel 7, 8 en 9

In deze artikelen wordt vermeld welke sanctie wordt opgelegd bij het overtreden van een verplichting uit de nadere regeling als bedoeld in artikel 4, vijfde lid. Het college heeft de mogelijkheid om de hoogte en de duur van de maatregel af te stemmen op de ernst en de verwijtbaarheid van de overtreden verplichting.

Artikel 12

In dit artikel is het recht geregeld indien de WW-uitkering van betrokkene blijvend geheel, blijvend gedeeltelijk, tijdelijk geheel of tijdelijk gedeeltelijk wordt geweigerd. Deze weigering werkt door in de na-wettelijke uitkering. Indien de WW-uitkering tijdelijk geheel of tijdelijk gedeeltelijk wordt geweigerd en de WW-uitkering eindigt voordat de periode van de maatregel is verstreken, wordt de maatregel voor de resterende duur ook toegepast op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 13

Dit artikel maakt afstemming van de sanctie mogelijk ten aanzien van het feit wanneer sprake is van verminderde ernst of verwijtbaarheid dan wel verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

§ 4 Slotbepalingen

Artikelsgewijs

Artikel 16

In de regeling moet worden bepaald wanneer deze in werking treedt. Die datum moet zo worden gekozen dat alle partijen die iets met de uitvoering te maken hebben van de inhoud kennis hebben kunnen nemen en zich op de inwerkingtreding hebben kunnen instellen. In elk geval moet de inwerkingtreding zijn gelegen na de datum waarop de regeling is gepubliceerd en door middel van een mededeling op Intranet en een rondschriven aan gewezen ambtenaren die reeds in het genot zijn van een uitkering op grond van hoofdstuk 10d.

Bijlage 2

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De werknemersvertegenwoordiging in de commissie voor Georganiseerd heeft op 8 april 2015 dit sanctiebeleid voor kennisgeving aangenomen.

Besluiten de “Nadere regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering” als volgt vast te stellen:

Sanctiebeleid omvat de sancties die opgelegd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet houdt aan de gemaakte re-integratiefase afspraken.

In de re-integratie worden 3 fasen onderscheiden:

1. de re-integratiefase voor ontslag op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM
2. de fase van WW en aanvullende uitkering ex hoofdstuk 10d AGM
3. de fase van na-wettelijke uitkering ex hoofdstuk 10d AGM.

Om te kunnen bepalen op welk gedrag gesanctioneerd kan worden, moet duidelijk zijn welke verplichtingen de medewerker heeft.

Verdeling van taken:

Fase:	Re-integratie verantwoordelijkheid	Handhaving- & sanctioneringstaak
1. re-integratiefase voor ontslag Basis: AGM, reïntegratie-plan of VWNW	werkgever en medewerker	<i>werkgever</i> : beoordeling gedrag in het kader van gemeentelijk sanctiebeleid aan de hand van het re-integratieplan en andere geldende voorschriften.
2. WW en aanvullende uitkering	werkgever en ex-medewerker	<i>UWV</i> : beoordeling WW-uitkering, controleren inspanningsverplichtingen van de medewerker <i>werkgever</i> : melden verwijtbaar gedrag medewerker aan UWV <i>werkgever</i> : beoordeling gedrag medewerker in het kader van gemeentelijk sanctiebeleid
3. nawettelijke uitkering	werkgever en ex-medewerker	<i>werkgever</i> : beoordeling gedrag medewerker in het kader van gemeentelijk sanctiebeleid

Binnen elke fase bestaan er categorieën van verplichtingen. Aan elke categorie hangt een zwaarte van een sanctie. **Zie Matrix van verplichtingen (ex-) ambtenaar werknemer en bijhorende sancties.**

Fase 1: Re-integratiefase

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren. ○ De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken Verzuimprotocol. ○ De medewerker voldoet binnen de gestelde tijd aan een verzoek om alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan redelijkerwijs duidelijk is dat zij van invloed kunnen zijn op de re-integratiefase. ○ De medewerker dient een kopie van het bewijs van inschrijving bij het UWV Werkbedrijf te overleggen. 	<p>5% korting op de bezoldiging gedurende een maand</p>
<p>Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De medewerker schrijft zich binnen 2 dagen na het ontslagbesluit in bij het UWV Werkbedrijf.¹ - De medewerker overlegt een kopie van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. - De medewerker moet zich inschrijven bij Baandomein (IGOM, Empower Limburg) Move. - De medewerker moet zich inschrijven bij een nader bepaald aantal uitzendbureaus, indien hierover individuele afspraken worden gemaakt, geldt dezelfde verplichting voor specifieke uitzendbureaus. - De medewerker schrijft zich in bij werving- en selectiebureaus, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn. - De medewerker schrijft zich in bij een re-integratiebureau, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn. - De medewerker onderhoudt² zijn inschrijving(en) bij: 	<p>10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden</p>

¹ Als de re-integratiefase langer duurt dan vier maanden dan dient met het UWV- werkbedrijf overlegd te worden wanneer inschrijving mogelijk is. UWV hanteert namelijk de standaardregel dat een werkzoekende zich vier maanden voor de vermoedelijke ingangsdatum van het ontslag kan inschrijven.

² Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	<ul style="list-style-type: none"> a. het UWV Werkbedrijf b. Baandomein (IGOM, Empower Limburg), Move. c. de (specifieke) uitzendbureaus d. de werving- en selectiebureaus e. het re-integratiebureau. - De medewerker moet komen op de afspraak om het voorstel voor het re-integratieplan of VWNW-contract te bespreken. - De medewerker overhandigt het formulier 'Werkzoekenden sector O&O'³ aan de werkcoach tijdens het intakegesprek bij het UWV Werkbedrijf. - De medewerker zorgt binnen twee werkdagen voor een mondelinge terugkoppeling van de uitkomsten van het intakegesprek bij het UWV werkbedrijf aan de werkgever. - De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. - De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan. 	
<p>Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<p><i>Algemeen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker: <ul style="list-style-type: none"> o meewerkt aan het opstellen van het re-integratieplan of VWNW-contract; o de afspraken zoals deze zijn vastgesteld 	<p>25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden</p>

³ Op dit formulier kan de werkgever aangeven welke re-integratieactiviteiten al worden ondernomen. Het is de bedoeling dat de medewerker dit formulier vervolgens meeneemt naar het intakegesprek bij UWV WERKbedrijf, zodat de werkcoach bij de inzet van de standaard dienstverlening rekening kan houden met wat de werkgever al doet. Zie bijlage 5 van de werkwijzer ['Artikel 72a WW'](#)



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	<p>in het re-integratieplan of VWNW-contract nakomt;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures⁴ en hierop solliciteert; ○ meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; ○ medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. <ul style="list-style-type: none"> ○ De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie of VWNW-traject voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat. ○ De medewerker voorkomt voortdurende van de werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten. ○ De medewerker voorkomt voortdurende van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. ○ De medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten. <p><i>Inzet van re-integratie-instrumenten en/of middelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De medewerker moet meewerken aan het opstellen van een arbeidsmarktprofiel. Hiervoor moet hij de volgende 	

⁴ Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Een functie van maximaal 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie kan ook passend zijn .



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	<p>aspecten in kaart brengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding en werkervaring ○ Motivatie: de medewerker moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken. ○ Competenties: <ul style="list-style-type: none"> - de medewerker moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken. - De medewerker moet hiervoor de procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC) volgen. ○ Gewenste functie(s): <ul style="list-style-type: none"> - De medewerker moet hiervoor de interessevragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken. - De medewerker moet hiervoor naar een loopbaanadviseur. - De medewerker moet een beroepskeuzetest afleggen. - De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken. - Wanneer de medewerker gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan of VWNW-contract dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever. - Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. - De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan. - De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf, 	



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	– De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: <ul style="list-style-type: none">○ de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf en/of derden verricht;○ de medewerker niet langer dan toegestaan met vakantie is;○ de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die het herstel belemmeren;○ de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d AGM.	Direct ingaan van ontslag op grond van artikel 8:3 AGM of 8:6 AGM waarbij de rechten op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10d AGM komen te vervallen.



Fase 2 en 3: De aanvullende en nawettelijke uitkering

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ex-medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren. - De ex- medewerker meldt zich op zijn eerste ziekte dag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken? Verzuimprotocol. - De ex-medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. - De ex- medewerker doet de werkgever direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten. 	<p>5% korting op de uitkering gedurende een maand</p>
<p>Categorie 2: Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De ex-medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. - De ex-medewerker onderhoudt⁵ zijn inschrijving(en) bij: <ul style="list-style-type: none"> a. het UWV Werkbedrijf b. Baandomein (IGOM, Empower Limburg), c. de (specifieke) uitzendbureaus d. de werving- en selectiebureaus e. het re-integratiebureau. - De ex-medewerker verschijnt op de afgesproken 	<p>10% korting op de bezoldiging gedurende twee maanden</p>

⁵ Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	evaluatiemomenten. - De ex-medewerker moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door de werkgever in verband met het recht op uitkering wordt gesteld. - De ex-medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkherovating bevordert.	- De ex-medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in: - De ex-medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf. - De ex-medewerker is verplicht de werkgever in kennis te stellen over het indienen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtonthefving of vrijstelling van de sollicitatieplicht. - Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de ex- medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. - De ex-medewerker voorkomt voortdurende werkloosheid door onvoldoende sollicitatieactiviteiten. - De ex-medewerker voorkomt voortdurende van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. - De ex-medewerker dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten. - De ex-medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de	25% korting op de bezoldiging gedurende vier maanden



Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	<ul style="list-style-type: none">- De ex-medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat:<ul style="list-style-type: none">o de ex-medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht;o de ex- medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantie is;o de ex-medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren;o de ex-medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10d AGM;o de ex-werknemer is verplicht passende arbeid te behouden;o de ex-werknemer is verplicht te voorkomen dat hij werkloos is of blijft doordat hij nalaat passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt.	Blijvende gehele weigering van de aanvullende of nawettelijke uitkering

Aldus vastgesteld in de vergadering van 2015,

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De secretaris,

De burgemeester,

Collegenota