

## Regeling sancties bij (dreigende) werkloosheid en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Limburg Noord heeft vastgesteld,

Met inachtneming van de CAR-UWO,

Het besluit:

### Regeling sancties bij (dreigende) werkloosheid en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

#### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 van de rechtspositieregeling van de Veiligheidsregio Limburg-Noord wordt ontslagen.

##### Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a. **aanvullende uitkering:**

de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;

b. **werknemer:**

de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR-UWO wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de reparatie-uitkering, aanvullende uitkering of de na-wettelijke uitkering bevindt.

c. **na-wettelijke uitkering:**

de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

d. **passende arbeid:**

een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de werknemer redelijkerwijze in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Na het eerste halfjaar van werkloosheid worden ook banen die twee niveaus onder het opleidingsniveau van de werknemer als passend beschouwd. Na één jaar van werkloosheid wordt arbeid op elk niveau als passend aangemerkt.

e. **sollicitatieactiviteiten:**

hieronder vallen onder mee het versturen van een open- of gerichte sollicitatiebrief; de inschrijving bij uitzend-, wervings- en selectiebureaus; het afleggen van een (spontaan) sollicitatiebezoek bij een werkgever; het voeren van een sollicitatiegesprek. Een sollicitatieactiviteit dient te allen tijde verifieerbaar te zijn. Van de werknemer wordt verwacht dat hij ten minste vier sollicitatieactiviteiten per vier weken verricht tenzij anders is afgesproken.

f. **re-integratiefase:**

de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan 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 is te voorkomen;

g. **re-integratieplan:**

het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de werknemer te bevorderen;

h. **reparatie-uitkering:**

uitkering die de toegekende WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;

i. **werkgever:**

dagelijks bestuur

j. **werkloos:**

werkloos als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de werkgever waaruit de werkloosheid plaatsvindt;

k. **van werk naar werkcontract:**

het contract waarin de werkgever en de werknemer de doelen en voorzieningen die nodig zijn deze doelen te bereiken, de nadere afspraken en de daaraan verbonden termijnen hebben vastgelegd;

l. **werkloosheidsuitkering:**

uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de werkgever.

### **Artikel 3 Grondslag**

Deze regeling berust op de artikelen 10c:6, 10d:7, 10d:28 en 10d:34 van de CAR-UWO van de rechtspositieregeling van de Veiligheidsregio Limburg-Noord.

## **Paragraaf 2 Verplichtingen**

### **Artikel 4 Indeling verplichtingen in categorieën**

Lid 1

Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.

Lid 2

Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.

Lid 3

Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.

Lid 4

Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de werkgever.

Lid 5

In de bijlage bij deze regeling (matrix) is uitgewerkt welke verplichtingen in ieder geval onder welke categorie vallen.

### **Artikel 5 Verplichtingen voor de werknemer**

Gedurende de re-integratiefase, de periode van de reparatie-uitkering, aanvullende uitkering en de nawettelijke uitkering, gelden voor de werknemer de verplichtingen die zijn opgenomen in de bijlage bij deze regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

## **Paragraaf 3 Sancties**

### **Artikel 6 Sancties tijdens re-integratiefase**

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en toegekende salaristoelage(n) van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het salaris en toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en toegekende salaristoelage(n) van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het salaris en toegekende salaristoelage(n).

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en toegekende salaristoelage(n) van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het salaris en toegekende salaristoelage(n).

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3 of van artikel 8:6 van de CAR-UWO en het vervallen van het recht op de reparatie-, aanvullende en de na-wettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de werknemer binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de werknemer binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

### **Artikel 7 Sancties tijdens reparatie- en aanvullende uitkering**

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de reparatie- en aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de reparatie- en aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de reparatie- en aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de reparatie-, aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de werknemer binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de werknemer 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 na-wettelijke uitkering**

Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 2

Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 3

Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de na-wettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.

Lid 4

Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de na-wettelijke uitkering.

Lid 5

Indien de werknemer binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

Lid 6

Indien de werknemer binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

### **Artikel 9 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 6, vijfde lid, artikel 7, vijfde lid en artikel 8, vijfde lid.

### **Artikel 10 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 11 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.

### **Paragraaf 4 Slotbepalingen**

### **Artikel 12 Hardheidsclausule**

Werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze regeling indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

### **Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

### **Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding**

De regeling kan worden aangehaald als de 'Regeling sancties bij (dreigende) werkloosheid en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering VRLN' en treedt in werking op 1 oktober 2019.

*Aldus vastgesteld in de reguliere vergadering van het dagelijks bestuur op 15 juni 2018.*

*Het dagelijks bestuur*

*De secretaris, de voorzitter*

## Bijlage Matrix van verplichtingen en bijhorende sancties

Fase 1: Re-integratiefase		
Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1 Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.</li> <li>De werknemer meldt zijn ziekte tijdig volgens de daartoe geldende interne afspraken.</li> <li>De werknemer voldoet binnen de gestelde tijd aan een verzoek om alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan reeds bijvulde informatie is dat zij van invloed kunnen zijn op de re-integratiefase.</li> </ul>	5% korting op het salaris en toegevoegde gebudende een maand
Categorie 2 Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer schrijft zich binnen een week na het ontslagbesluit in bij het UWV Werkbedrijf.</li> <li>De werknemer overlegt een kopie van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.</li> <li>De werknemer moet zich inschrijven bij het regionale mobiliteitsbureau.</li> <li>De werknemer moet zich inschrijven bij een raadsloperij, arbeidsbureau, indien hierover individuele afspraken worden gemaakt, gelet op de aard van de werksituatie voor de werknemer.</li> <li>De werknemer schrijft zich in bij werving- en selectiebureaus, indien hierover individuele afspraken gemaakt zijn.</li> <li>De werknemer moet zich inschrijven bij: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. het UWV Werkbedrijf</li> <li>b. het regionale mobiliteitsbureau</li> <li>c. de (loco)flexibele arbeidsbureau</li> <li>d. de werving- en selectiebureau</li> <li>e. het re-integratiebureau</li> </ul> </li> <li>De werknemer moet komen op de afspraak om het voorstel voor het re-integratieplan te bespreken.</li> <li>De werknemer overhandigt het formulier 'Werkzoekenden sector OBO' aan de werkvoorbereider van het UWV Werkbedrijf.</li> <li>De werknemer zorgt binnen twee weken voor een mondeling terugkoppeling van de uitkomsten van het intakegesprek bij het UWV Werkbedrijf aan de werkgever.</li> <li>De werknemer verschaft op de afgesproken evaluatiemomenten.</li> <li>De werknemer meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen (niet kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.</li> </ul>	10% korting op het salaris en toegevoegde (salarisloze) gebudende twee maanden
Categorie 3 Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op de re-integratie en werkervaring doordat:	<p><b>Beleidsdoel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>meewerkt aan het opstellen van het re-integratieplan.</li> <li>de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt.</li> <li>solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert.</li> <li>meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijke gescrende scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid.</li> <li>meewerking verleent aan onderzoek over de inkomst, passie, vooruitgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten.</li> </ul> </li> <li>De werknemer is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de werknemer dit toelaat.</li> <li>De werknemer voorkomt voortdurende van de werkloosheid door onvolgende solliciteeractiviteiten.</li> <li>De werknemer voorkomt voortdurende van de werkloosheid door het stellen van eisen die niet aanvaardbaar of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.</li> <li>De werknemer dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten.</li> </ul> <p><b>Inhoud van re-integratieinstrumenten en/of middelen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer moet meewerken aan het opstellen van een arbeidsomknoop, hiervoor moet hij de volgende aspecten in kaart brengen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Opleiding en werkervaring</li> <li>Hobby's <ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.</li> </ul> </li> <li>Competenties <ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer moet hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.</li> <li>De werknemer moet hiervoor de procedure Eenvak van de Competenties (EVC) volgen.</li> </ul> </li> <li>Gewenste functies <ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer moet hiervoor de interessevragenlijst van het UWV Werkbedrijf gebruiken.</li> <li>De werknemer moet hiervoor naar een loopbaanadviseur.</li> <li>De werknemer moet een beroepskeuzetest afgeven.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>De werknemer is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.</li> <li>Wanneer de werknemer gebruik wil maken van re-integratieinstrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient de eerst overleg te worden met de werkgever.</li> <li>Wanneer een re-integratiebureau/oudbedrijfsbureau is ingeschakeld, is de werknemer verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.</li> <li>De werknemer doet de werkgever in kennis stellen van zijn solliciteeractiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan.</li> <li>De werknemer is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf, wanneer de werkgever hier toe oproept.</li> </ul>	25% korting op het salaris en toegevoegde (salarisloze) gebudende vier maanden
Categorie 4 Onder deze categorie vallen handelingen die de werkgever kunnen benadelen.		Direct ingaan van ontslag waarbij de rechten op een reparatie, aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10c en 10d CAR-UWO komen te vervallen.
Fase 2 en 3: De reparatie, aanvullende en na-wettelijke uitkering		
Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1 Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal 4 weken van tevoren.</li> <li>De werknemer meldt zijn ziekte tijdig volgens de daartoe geldende interne afspraken.</li> <li>De werknemer doet de werkgever direct mededeling van alle wijzigingen die zijn in de persoonlijke situatie voor de werknemer en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van uitkering. Hieronder worden in deze geval bevestigde wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (over)werkzaamheden of (over)werkloosheid.</li> </ul>	5% korting op de uitkering gedurende een maand
Categorie 2 Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan te bespreken.</li> <li>De werknemer overlegt een kopie van de voortgang van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.</li> <li>De werknemer moet zich inschrijven bij: <ul style="list-style-type: none"> <li>het UWV Werkbedrijf</li> <li>het regionale mobiliteitsbureau</li> <li>de (loco)flexibele arbeidsbureau</li> <li>de werving- en selectiebureau</li> <li>het re-integratiebureau</li> </ul> </li> <li>De werknemer verschaft op de afgesproken evaluatiemomenten.</li> <li>De werknemer 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.</li> <li>De werknemer meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen (niet kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.</li> </ul>	10% korting op de uitkering gedurende twee maanden
Categorie 3 Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op de re-integratie en werkervaring doordat:	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>meewerkt aan het opstellen van het re-integratieplan.</li> <li>de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt.</li> <li>solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert.</li> <li>meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijke gescrende scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid.</li> <li>meewerking verleent aan onderzoek over de inkomst, passie, vooruitgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten.</li> </ul> </li> <li>De werknemer is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.</li> <li>Wanneer de werknemer gebruik wil maken van re-integratieinstrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient de eerst overleg te worden met de werkgever.</li> <li>De werknemer doet de werkgever in kennis stellen van zijn solliciteeractiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan.</li> <li>De werknemer is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf, wanneer de werkgever hier toe oproept.</li> <li>Wanneer een re-integratiebureau/oudbedrijfsbureau is ingeschakeld, is de werknemer verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.</li> <li>De werknemer voorkomt voortdurende van de werkloosheid door onvolgende solliciteeractiviteiten.</li> <li>De werknemer voorkomt voortdurende van de werkloosheid door het stellen van eisen die niet aanvaardbaar of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.</li> <li>De werknemer dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten.</li> <li>De werknemer is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de werknemer dit toelaat.</li> </ul>	25% korting op de uitkering gedurende vier maanden
Categorie 4 Onder deze categorie vallen handelingen die de werkgever kunnen benadelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: <ul style="list-style-type: none"> <li>de werknemer zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht.</li> <li>de werknemer niet langer dan is toegestaan met vakantie is.</li> <li>de werknemer zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die het niet belemmeren.</li> <li>de werknemer geen opzettelijke of onopzettelijke informatie verschaft over zijn persoonlijke situatie, werkervaring, vakantieplanning en andere zaken die van invloed zijn op het recht op en de uitkering op grond van hoofdstuk 10c en 10d van de CAR-UWO.</li> </ul> </li> </ul>	Blijven generieke weigering van de reparatie, aanvullende of na-wettelijke uitkering.