

## Sanctiebeleid

### § 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV.

#### Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

- a. **aanvullende uitkering:**  
de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. **nawettelijke uitkering:**  
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- c. **medewerker:**  
de ex-ambtenaar die op grond van hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt.
- d. **werkgever:**  
de Brandweer Gooi en Vechtstreek;
- e. **re-integratieplan:**  
het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van de BGV en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de medewerker te bevorderen;
- f. **Van werk naar werk contract:**  
het Van werk naar werk contract als bedoeld in artikel 10d:16 Arbeidsvoorwaardenregeling BGV.
- g. **werkloosheid:**  
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de BGV;
- h. **werkloosheidsuitkering:**  
uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de BGV.

#### Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:28 en 10d:34 Arbeidsvoorwaardenregeling BGV.

#### §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 de derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.

##### Lid 4

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

##### Lid 5

In een nadere regeling (bijlage 1) wordt uitgewerkt welke verplichtingen in ieder geval onder welke categorie vallen.

#### Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de bijlage bedoeld in artikel 4, vijfde lid. In het individuele re-integratieplan en het Van werk naar werk-contract kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

### § 3 Sancties

#### Artikel 6 Sancties tijdens aanvullende en nawettelijke uitkering

##### Lid 1

Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende/nawettelijke uitkering van 5% gedurende tenminste 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 wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende/nawettelijke uitkering van 10% gedurende tenminste 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 wordt gesanctioneerd met een korting op de aanvullende/nawettelijke uitkering van 25% gedurende tenminste 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 wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende/nawettelijke uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting de medewerker niet in overwegende mate kan worden verweten, in welk geval lid 3 van toepassing is. In geval van een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering vervalt tevens het recht op de nawettelijke uitkering.

## Lid 5

Ernstige misdraging jegens de met de uitvoering van de werkloosheidswet en/of hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV belaste personen wordt gesanctioneerd met een gehele of gedeeltelijke weigering van het uitkeringsbedrag gedurende ten hoogste 3 maanden, tenzij het gedrag niet in overwegende mate aan de medewerker kan worden verweten, in welk geval er geen maatregel wordt opgelegd.

### Artikel 7 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.

### Artikel 8 Recidive

#### Lid 1

Indien aan de medewerker een sanctie is opgelegd en binnen 2 jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen wordt het percentage van de op te leggen maatregel met 50% verhoogd.

#### Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing op de sanctie genoemd in artikel 6 lid 8.

### Artikel 9 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.

### § 4 Slotbepalingen

#### Artikel 10 Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze regeling indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

#### Artikel 11 Onvoorzien omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

#### Artikel 12 Citeertitel en inwerkingtreding

De verordening kan worden aangehaald als de 'Sanctiebeleid hoofdstuk 10d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV' en treedt in werking de dag na bekendmaking ervan.

#### Bijlage Matrix van verplichtingen

##### Fases: De aanvullende uitkering (fase 1) en nawettelijke uitkering (fase 2)

###### Algemene beschrijving categorie

###### Categorie 1:

Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.

###### Categorie 2:

Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoor-  
schriften.

###### Niet nagekomen verplichting zoals:

Fase 1 De medewerker houdt zich aan de verplichtingen opgelegd door het UWV genoemd in artikel 3 Maatregelen Besluit Sociale Verzekeringswetten (verplichtingen eerste categorie). Fase 2 De medewerker vraagt tijdig (tenminste 4 weken van tevoren) de nawettelijke uitkering aan. De medewerker vraagt de werkgever minimaal 1 week van tevoren toestemming om met vakantie te gaan en geeft eventuele wijzigingen in de vakantieperiode per omgaande door. Het maximale aantal vakantiedagen is net als tijdens de WW 20 dagen (fase 2). Fase 1 en 2 De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek bij de personeelsadministratie van de werkgever. De medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. De medewerker doet de werkgever op haar verzoek of uit eigen beweging 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.

Fase 1 De medewerker houdt zich aan de verplichtingen opgelegd door het UWV genoemd in artikel 4 Maatregelen Besluit Sociale Verzekeringswetten (verplichtingen tweede categorie). Fase 1 en 2 De medewerker overlegt een kopie van (de verlenging van) het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. De medewerker moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan/Van werk naar werk contract te bespreken. De medewerker moet voldoen aan elke oproep van de werkgever om vragen te beantwoorden die in verband met het recht op uitkering wordt gesteld (zowel schriftelijk als mondeling). De medewerker is verplicht mee te werken aan een door

Categorie 3:  
Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkherhvatting bevordert.

de werkgever ingesteld onderzoek naar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker door een arts, psycholoog of beroepskeuzeadviseur. De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau/outplacementbureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.

Fase 1 De medewerker houdt zich aan de verplichtingen opgelegd door het UWV genoemd in artikel 5 Maatregelen Besluit Sociale Verzekeringswetten (verplichtingen derde categorie). Fase 1 en 2 De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de medewerker: meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan/ van werk naar werkcontract; de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan/ van werk naar werkcontract nakomt; solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert. Gedurende het eerste half jaar worden functies tot twee schalen onder het voormalige functieniveau als passend gezien. Daarna is alle arbeid passend; 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. 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 dient dit eerst overlegd te worden met de werkgever. De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV werkbedrijf en de re-integratiecoördinator, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt. De medewerker doet de werkgever wekelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan. De 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 medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. De medewerker voorkomt voortdurende 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. De medewerker is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.

Categorie 4:  
Onder deze categorie vallen handelingen die de werkgever kunnen benadelen.

De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; de medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantie is; de medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; de medewerker geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkherhvatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering.