

Wijziging Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van de wethouder Financiën, Organisatie, Haven, Buitenruimte en Sport van 13 februari 2018 met kenmerk: 2984508;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;

besluit vast te stellen:

Wijziging Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag

Artikel I

De Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag wordt als volgt gewijzigd.

A

Artikel 1, onderdeel 1, komt te luiden:

1. een aanvullende of na-wettelijke uitkering ontvangen op grond van of overeenkomstig de Verordening Van Werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid of een reparatie-uitkering ontvangen op grond van de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid; of

B

De bijlage komt te luiden:

BIJLAGE BIJ DE REGELING SANCTIES GEMEENTELIJKE UITKERINGEN NA ONTSLAG

Overzicht van verplichtingen en bijbehorende sancties tijdens aanvullende en na-wettelijke uitkeringen op grond van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, tijdens reparatie-uitkeringen op grond van de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid en tijdens uitkeringen op grond van of overeenkomstig de Wachtgeld- en Uitkeringsverordening 1996 (WUV 1996)

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
<p>Categorie 1:</p> <p>Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces</p> <p>Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.</p>	<p>De voormalig medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan, zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal vier weken van tevoren.</p> <p>De voormalig medewerker meldt zich op zijn eerste ziekte dag ziek volgens de daarvoor geldende afspraken en regels.</p> <p>De voormalig medewerker informeert de ex-werkgever direct over andere inkomsten dan wel andere zaken die invloed hebben op de WW-uitkering, de reparatie-uitkering, de bovenwettelijke uitkering of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996.</p> <p>De voormalig medewerker doet de ex-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 het verblijfsadres, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen</p>	<p>5% korting op de bovenwettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 gedurende een maand, met een mogelijkheid van afwijking. Bij afwijking geldt dat de korting op de uitkering ten minste 2% bedraagt en ten hoogste 20%.</p> <p>5% korting op de bovenwettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 gedurende een maand, met een mogelijkheid van afwijking. Bij afwijking geldt dat de korting op de uitkering ten minste 2% bedraagt en ten hoogste 20%.</p>

	met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten.	
<p>Categorie 2:</p> <p>Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften</p>	<p>De voormalig medewerker komt op de afspraak om de voortgang van de re-integratieafspraken/het re-integratieplan te bespreken.</p> <p>De voormalig medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV (Werkbedrijf).</p> <p>De voormalig medewerker onderhoudt zijn (verlenging van de) inschrijving(en) bij:</p> <ol style="list-style-type: none"> het UWV (Werkbedrijf) Mobiliteit (specifieke) uitzendbureaus werving- en selectiebureaus re-integratiebureaus <p>De voormalig medewerker voldoet aan elke oproep om aanwezig te zijn en beantwoordt vragen die door de ex-werkgever in verband met het recht op uitkering worden gesteld.</p> <p>De voormalig medewerker meldt de ex-werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan. Desgevraagd overlegt de voormalig medewerker gegevens waaruit blijkt dat hij een geldige reden heeft om de re-integratieverplichtingen niet na te komen.</p>	<p>10% korting op de bovenwettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking. Bij afwijking geldt dat de korting op de uitkering ten minste 5% bedraagt en ten hoogste 30%.</p> <p>N.B.: In afwijking van bovenstaande geldt voor een wachtgelduitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 dat het recht op wachtgeld vervalt als de voormalig medewerker de inschrijving bij het UWV of soortgelijke instantie teniet doet of nalaat te verlengen (imperatieve sanctie op grond van artikel 2:23, eerste lid, onder c van de WUV 1996).</p>
<p>Categorie 3:</p> <p>Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<p>De voormalig medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de voormalig medewerker:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ meewerkt aan het opstellen en wijzigen van de re-integratieafspraken; ○ de re-integratieafspraken nakomt; ○ solliciteert op door de ex-werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert; ○ meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; ○ medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. <p>De voormalig medewerker houdt een eigen portfolio bij en neemt deze ter</p>	<p>25% korting op de bovenwettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking. Bij afwijking geldt dat de korting op de uitkering ten minste 15% bedraagt en ten hoogste 100%.</p>

<p>Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<p>beoordeling mee naar de evaluatiegesprekken.</p> <p>Wanneer de voormalig medewerker gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten of middelen die niet zijn opgenomen in de re-integratieafspraken vraagt hij hiervoor eerst toestemming aan de ex-werkgever.</p> <p>De voormalig medewerker blijft zich tijdens ziekte inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de voormalig medewerker dit toelaat.</p> <p>De voormalig medewerker doet de ex-werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de re-integratieafspraken.</p> <p>De voormalig medewerker stelt de ex-werkgever in kennis van het indienen van een verzoek bij het UWV voor sollicitatieplichtonthefving of tijdelijke vrijstelling van de sollicitatieplicht.</p> <p>Wanneer een re-integratiebureau/ outplacementbureau is ingeschakeld, is de voormalig medewerker verplicht alle informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding.</p> <p>De voormalig medewerker voorkomt voortdurende van de werkloosheid door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende sollicitatieactiviteiten; - het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. <p>De voormalig medewerker maakt gebruik van de instrumenten en activiteiten van het UWV (Werkbedrijf) en de ex-werkgever, wanneer de ex-werkgever hiertoe opdraagt.</p>	<p>25% korting op de bovenwettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking. Bij afwijking geldt dat de korting op de uitkering ten minste 15% bedraagt en ten hoogste 100%.</p>
<p>Categorie 4:</p> <p>Onder deze categorie vallen handelingen die de gemeente kunnen benadelen.</p>	<p>De voormalig medewerker benadeelt de ex-werkgever niet. Dit houdt concreet in dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> o de voormalig medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; o de voormalig medewerker geen passende of geschikte functie binnen of buiten de gemeente weigert te aanvaarden; o de voormalig medewerker niet verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het UWV of soortgelijke instantie die kan leiden tot het verkrijgen van passend werk; o de voormalig medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantie is; 	<p>Blijvende gehele weigering van de aanvullende of na-wettelijke uitkering, de reparatie-uitkering, of de uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996.</p>

	<ul style="list-style-type: none">o de voormalig medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren;o de voormalig medewerker zich niet schuldig maakt aan gedragingen die het verkrijgen van werk belemmeren;o de voormalig medewerker geen onjuiste of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op zijn recht op een uitkering.	
--	---	--

Artikel II

De toelichting op de Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag komt te luiden:

Toelichting op de Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag

Inleiding

Op 1 april 2013 is de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid in werking getreden. Deze Verordening bevat o.a. bepalingen over de re-integratiefase bij een ontslag op grond van artikel 91 van het Ambtenarenreglement (ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid), over de Van werk naar werk begeleiding bij boventaligheid en over de aanvullende en na-wettelijke uitkering na een ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid of reorganisatie.

Bij afspraken en regels over re-integratie horen ook afspraken over naleving ervan. De Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag voorziet hierin. Doel van de regeling is te voorkomen dat voormalige medewerkers hun re-integratieafspraken niet nakomen. Er gaat dus een preventieve werking van uit. Hierbij geldt dat het preventieve effect van sanctiebeleid het grootst is als de voormalige medewerkers goed geïnformeerd zijn over hun verplichtingen en over de gevolgen van het niet nakomen hiervan.

Deze Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag is ook van toepassing op reparatie-uitkeringen op grond van de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid en op (wachtgeld)uitkeringen die in het verleden zijn toegekend op grond van of overeenkomstig de WUV 1996. Circulaire 96/8 "Sanctietoepassing in het kader van de Wachtgeld- en Uitkeringsverordening 1996" is met de vaststelling van de Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag komen te vervallen.

Vier fasen in de re-integratie

In de re-integratie worden vier fasen onderscheiden:

1. de re-integratiefase vóór ontslag op grond van artikel 89 of 91 AR;
2. de fase van WW en aanvullende uitkering op grond van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid;
3. de fase van de (mogelijke) reparatie-uitkering op grond van de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid;
4. de fase van na-wettelijke uitkering op grond van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid.

In iedere fase ligt de re-integratieverantwoordelijkheid bij de (voormalig) medewerker en de gemeente. De handhavings- en sanctioneringstaak ligt in fase 1, 3 en 4 volledig bij de gemeente. In fase 2 ligt de handhavings- en sanctioneringstaak gedeeltelijk bij het UWV. Het UWV beoordeelt de WW-uitkering en controleert de inspanningsverplichtingen van de voormalig medewerker. De gemeente beoordeelt in deze fase het gedrag van de voormalig medewerker in het kader van het gemeentelijk sanctiebeleid.

Bij een (wachtgeld)uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 ligt de handhavings- en sanctioneringstaak volledig bij de gemeente.

Deze Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag richt zich uitsluitend op de fase van uitkeringen na ontslag. Voor fase 1 geldt, dat de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid een aantal mogelijkheden biedt om het niet naleven van de afspraken/verplichtingen te sanctioneren. Het gaat om artikel 7 en artikel 19. In deze artikelen is geregeld dat het ontslag eerder ingaat respectievelijk kan ingaan ingeval de medewerker zich niet houdt aan de regels of afspraken uit het re-integratieplan respectievelijk het Van werk naar werk-contract. Daarnaast vervalt op basis van deze artikelen het recht op een aanvullende en na-wettelijke uitkering, ingeval de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan c.q. het Van werk naar werk-contract. Aangezien de medewerker in deze fase nog in dienst is bij de gemeente, kan naast het opleggen van sancties op basis van de artikelen 7 en 19 van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloos-

heid eventueel gekozen worden voor het toepassen van een sanctie op basis van artikel 79 van het Ambtenarenreglement. Het niet naleven van afspraken en regels ten aanzien van de re-integratie zal immers in veel gevallen als een vorm van plichtsverzuim kunnen worden beschouwd.

Waarom een aparte regeling over sancties na ontslag?

De Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid biedt zelf een aantal concrete sancties bij het niet naleven van de afspraken/regels over re-integratie na ontslag. Artikel 28 van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid bepaalt dat een sanctie, die op grond van de Werkloosheidswet (WW) wordt toegepast op de WW-uitkering, evenredig wordt toegepast op de aanvullende uitkering. Als de WW-uitkering dus bij wijze van sanctie voor een aantal maanden wordt beëindigd, gebeurt ditzelfde met de aanvullende uitkering. De gemeente is hierbij wel afhankelijk van het UWV. Alleen wanneer het UWV een sanctie oplegt op de WW, wordt deze evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

Daarnaast kan de gemeente op basis van het derde lid van artikel 28 besluiten het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen wanneer op grond van de WW een sanctie wordt toegepast op de WW-uitkering. Artikel 28, derde lid, stelt dat ter uitvoering hiervan nadere regels opgesteld moeten worden. Het (gedeeltelijk) laten vervallen van de aanspraak op een na-wettelijke uitkering is een zware sanctie, die alleen ingezet kan worden bij ernstig verwijtbaar gedrag.

Uit bovenstaande blijkt dat het aantal sancties, dat op basis van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid kan worden opgelegd, beperkt is. Voor het opleggen van andere sancties op de aanvullende uitkering (naast de in artikel 28, eerste lid, van de verordening genoemde mogelijkheid om een sanctie op de WW-uitkering evenredig toe te passen op de aanvullende uitkering) is voorgeschreven dat er sanctiebeleid wordt opgesteld (artikel 28, tweede lid). Ook is voorgeschreven dat voor de uitvoering van het geheel of gedeeltelijk laten vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering nadere regels opgesteld dienen te worden (artikel 28, vierde lid).

In het tweede en vierde lid van artikel 28 wordt aldus de basis gelegd voor het opstellen van sanctiebeleid door de gemeente. Door het opstellen van sanctiebeleid is het voor de gemeente mogelijk om andere of aanvullende sancties op de aanvullende uitkering te leggen dan alleen de door het UWV opgelegde sancties. Daarnaast is het opstellen van sanctiebeleid (uitvoeringsregels) een voorwaarde voor het toepassen van de sanctie van het geheel of gedeeltelijk laten vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering.

Het opstellen van sanctiebeleid is ook belangrijk om het schenden van verplichtingen, die niet voortvloeien uit de WW, te kunnen sanctioneren. Dit is in ieder geval aan de orde als de voormalig medewerker de gemeente niet voldoende heeft geïnformeerd over zaken die van invloed zijn op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Op grond van de WW heeft de voormalig medewerker bijvoorbeeld geen informatieplicht ten opzichte van de gemeente. Om in die gevallen te kunnen sanctioneren, is het opstellen van sanctiebeleid vereist.

Ook de WUV 1996 bevat artikelen die de mogelijkheid bieden om een aantal concrete sancties op te leggen bij het niet naleven van verplichtingen/regels, bijvoorbeeld de artikelen 2:22 en 2:23 WUV 1996. Binnen de grenzen van deze bepalingen kan aan de daarin genoemde sancties nadere invulling worden gegeven. Door deze Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag ook van toepassing te laten zijn op (wachtgeld)uitkeringen op basis van de WUV 1996 wordt het sanctiebeleid meer gestroomlijnd en krijgt het zodoende een meer uniform karakter.

Voor de reparatie-uitkering geldt op grond van artikel 6 van de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid een verplichting voor het college om een sanctieregeling op te stellen, op grond waarvan sancties kunnen worden toegepast op de uitbetaling van de reparatie-uitkering.

Aan dit artikel is uitvoering gegeven door de sanctieregeling mede van toepassing te laten zijn op reparatie-uitkeringen.

Verplichtingen en categorieën

Om te bepalen welk gedrag gesanctioneerd kan worden, moet duidelijk zijn welke verplichtingen op de voormalig medewerker rusten. Deze verplichtingen zijn per re-integratiefase ingedeeld in categorieën en staan beschreven in de bijlage bij de Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag. Het overzicht van verplichtingen in de bijlage is niet uitputtend bedoeld.

De volgende vier categorieën van verplichtingen worden onderscheiden:

1. administratieve verplichtingen
2. verplichtingen over medewerking
3. plichten in het kader van re-integratie
4. plichten gericht op het beperken van risico

De categorieën van verplichtingen lopen op in zwaarte. Naarmate een plicht in een hogere categorie is ingedeeld, valt ook de op te leggen sanctie zwaarder uit.

De verplichtingen worden zoveel mogelijk afgestemd op de individuele mogelijkheden en omstandigheden van de voormalig medewerker. Tijdens de verschillende fasen van re-integratie wordt aan een deel van de verplichtingen meer of juist minder belang toegekend. Zo geldt in de fase van de na-wettelijke uitkering dat van de voormalig medewerker een minder strikte houding mag worden verwacht ten aanzien van acceptabel ander werk. Dat kan betekenen dat hij vaker moet solliciteren.

Door de verplichtingen van de voormalig medewerker in te delen in categorieën en de toe te passen sancties daarbij te laten aansluiten, worden de algemene beginselen van behoorlijk bestuur toegepast.

Verplichtingen

1) verplichtingen tijdens WW en aanvullende uitkering

Re-integratieverplichtingen die rusten op een werkloze medewerker met een WW- en aanvullende uitkering komen voort uit de Werkloosheidswet en de afspraken met de gemeente (al dan niet vastgelegd in de rechtspositie).

Omdat de voormalig medewerker een WW-uitkering én een aanvullende uitkering ontvangt, heeft hij te maken met twee instanties: het UWV en de gemeente. Op grond van artikel 72a WW is de gemeente en niet het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze medewerker. UWV is wel verantwoordelijk voor het bepalen van het recht op een WW-uitkering, het toekennen en uitbetalen ervan en het in rekening brengen van de WW-kosten bij de gemeente. Daarnaast controleert het UWV of de werkloze medewerker zich aan alle verplichtingen houdt die de WW aan hem oplegt. Het UWV is ook de partij, die sancties in de vorm van een korting op de WW-uitkering kan opleggen wanneer sprake is van verwijtbaar gedrag. Het UWV controleert bijv. steekproefsgewijs of de werkloze medewerker voldoende gesolliciteerd heeft.

De gemeente heeft tijdens de WW en aanvullende uitkering de plicht:

- het recht op een aanvullende uitkering te beoordelen en zorg te dragen voor de uitbetaling ervan;
- de re-integratieactiviteiten ten aanzien van de voormalig medewerker voort te zetten;
- goed geïnformeerd te blijven over de (persoonlijke) situatie van de voormalig medewerker.

Om deze taken te kunnen uitvoeren, moet de voormalig medewerker voldoen aan bepaalde verplichtingen. Te denken valt aan de verplichting om de gemeente direct te informeren over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. Of de verplichting om de gemeente in kennis te stellen van het indienen van een verzoek bij het UWV voor vrijstelling van de sollicitatieplicht.

Het is zaak goed op de hoogte te zijn van de situatie van de voormalig medewerker en de manier waarop het UWV benaderd kan worden als de voormalig medewerker zich niet houdt aan zijn verplichtingen. Voor het UWV kan het niet naleven van verplichtingen een reden zijn om een sanctie toe te passen op de WW-uitkering. Via de site van het UWV kan een formulier gedownload worden waarmee werkgevers melding kunnen doen van overtreding van re-integratieverplichtingen. Op grond van informatie over door het UWV opgelegde sancties kan deze sanctie evenredig worden toegepast worden op de aanvullende uitkering.

2) Verplichtingen tijdens de reparatie-uitkering, de na-wettelijke uitkering en tijdens een (wachtgeld)uitkering op grond van of overeenkomstige de WUV 1996

Re-integratieverplichtingen die rusten op een voormalig medewerker met een reparatie-uitkering, een na-wettelijke uitkering of met een (wachtgeld)uitkering op grond van of overeenkomstig de WUV 1996 kunnen alleen voortkomen uit regels opgesteld door de werkgever (rechtspositie zoals de Verordening reparatie-uitkering bij werkloosheid, de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid en de WUV 1996) en uit afspraken met de voormalig medewerker. Deze re-integratieverplichtingen komen grotendeels overeen met de verplichtingen die worden onderscheiden tijdens de aanvullende uitkering.

Zwaarte van de sanctie

De re-integratieverplichtingen zijn ingedeeld naar belang. Hoe meer belang wordt gehecht aan het nakomen van een bepaalde plicht, hoe zwaarder de op te leggen sanctie bij overtreding van deze plicht zal zijn.

In de Regeling sancties gemeentelijke uitkeringen na ontslag is per categorie een basismaatregel vastgesteld. Deze basismaatregelen zijn vervolgens op grond van de ernst van de misdraging en de mate van verwijtbaarheid variabel in hoogte en duur. Daarnaast wordt de zwaarte van de sanctie ook bepaald door zaken als:

- Recidive: wanneer de voormalig medewerker herhaaldelijk binnen een bepaalde periode zijn verplichtingen niet is nagekomen, dan wordt de sanctie verhoogd (artikel 5).
- Samenloop schendingen verplichtingen: het kan voorkomen dat een voormalig medewerker door dezelfde oorzaak meerdere verplichtingen niet nakomt. In een dergelijke situatie wordt een

sanctie opgelegd die hoort bij de verplichting die in de hoogste categorie valt (artikel 6). Wanneer een voormalig medewerker bijvoorbeeld met vakantie is gegaan, zonder dat te hebben aangevraagd, is sprake van het schenden van verschillende verplichtingen. Ten eerste is niet voldaan aan de administratieve verplichting (eerste categorie) en hij komt zijn sollicitatieplicht niet na (derde categorie). In dit geval wordt een sanctie opgelegd uit de derde categorie.

- Duur van de werkloosheid: bij het bepalen van de zwaarte van een sanctie dient ook rekening te worden gehouden met de werkloosheidsduur. De op te leggen sancties in de derde fase zullen in de regel zwaarder uitvallen dan in de tweede fase. Dit heeft te maken met het feit dat de voormalig medewerker al een geruime tijd werkloos is. Er mag van de voormalig medewerker meer concessies verwacht worden bij het vinden en verkrijgen van arbeid dan bij een persoon die minder lang werkloos is. De concessies liggen dan op het vlak van het aanvaarden van arbeid van lager niveau of met een grotere reisafstand. Daarnaast kunnen sancties ook zwaarder uitvallen omdat van de voormalig medewerker in dit stadium verwacht mag worden dat hij goed op de hoogte is van de algemeen geldende verplichtingen, bijv. omtrent het verstrekken van informatie die van invloed is op de uitbetaling van de uitkering.

Voor het bepalen van de zwaarte van een sanctie moet altijd rekening worden gehouden met de ernst van de niet nagekomen verplichting en de mate van verwijtbaarheid.

Sanctieoplegging blijft achterwege als het niet nakomen van de verplichting de voormalig medewerker niet verweten kan worden.

Bij het toepassen van sancties moet verder rekening worden gehouden met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Dat houdt onder meer in dat een sanctiebesluit gemotiveerd moet worden, dat bij de toepassing van een sanctie de belangen tussen voormalig medewerker en de gemeente afgewogen moeten worden en dat de sanctie moet passen bij het belang van de verplichting (proportionaliteit).

Artikel III

1. Dit besluit wordt geplaatst in het Gemeenteblad.
2. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag na de dagtekening van het Gemeenteblad waarin het wordt geplaatst.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 13 februari 2018.

*De secretaris,
C.M. Sjerps*

*De burgemeester,
A. Aboutaleb*

Dit gemeentebblad 2018, nummer 22, is uitgegeven op 14 februari 2018 en ligt op dins-, woens- en donderdagen van 9.00 tot 13.00 uur ter inzage bij het Bestuurlijk Informatiecentrum Rotterdam (BIR), locatie Wachtruimte Timmerhuis, Halve Maanpassage 1 (trap op, melden bij Informatiebalie) (Zie ook: www.bis.rotterdam.nl – Regelgeving of Gemeentebbladen chronologisch)