

Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtenaren gemeente Maastricht

Burgemeester en wethouders van Maastricht,

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 27 november, korr.no. 2018-37549;

BESLUITEN:

de “Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtenaren gemeente Maastricht” vast te stellen:

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op:

- a. de medewerker die op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM wordt ontslagen;
- b. de medewerker die op grond van artikel 8:3 AGM of artikel 8:6 AGM is ontslagen en een reparatie-uitkering, aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10c of hoofdstuk 10c AGM;
- c. de medewerker die op een andere grondslag is ontslagen en een reparatie-uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10c 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. 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;
- d. 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;
- e. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- f. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.
- g. reparatie-uitkering: uitkering die de toegekende WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015.

Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10c:3, 10c:6, 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 reparatie-uitkering, de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de matrix in de bijlage. 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 het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van 5 procent gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie wordt gesanctioneerd met een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van 10 procent gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie wordt gesanctioneerd met een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van 25 procent gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
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 reparatie-uitkering, 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 reparatie-uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie wordt gesanctioneerd met een korting op de reparatie-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 reparatie-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 reparatie-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 reparatie-uitkering en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en 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 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 10 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 11 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 en artikel 10, vijfde lid.

Artikel 12 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 13 Gevolgen voor reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering

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

- a. In geval van een blijvende gehele weigering van de WW-uitkering, komen de reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering te vervallen.
- b. In geval van een tijdelijke gehele weigering van de WW-uitkering, komen de reparatie-uitkering en 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, komen de reparatie-uitkering en 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, komen de reparatie-uitkering en 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 14 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 15 Hardheidsclausule

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

Artikel 16 Onvoorziene omstandigheden

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

Artikel 17 Citeertitel en inwerkingtreding

- a. Deze regeling wordt aangehaald als de "Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtenaren gemeente Maastricht" en treedt in werking per 1 januari 2019.
- b. De 'Regeling sanctiebeleid re-integratiefase, aanvullende en na-wettelijke uitkering wordt ingetrokken per 1 januari 2019.
- c. De Nadere regeling, bedoeld in artikel 4, vijfde lid Regeling sanctiebeleid reparatie-uitkering, aanvullende en nawettelijke uitkering gemeente Maastricht wordt ingetrokken per 1 januari 2019.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 27 november 2018.

de secretaris,
P.J. Buijtels,

De burgemeester,
J.M. Penn-te Strake

Bijlage 1 bij Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtenaren gemeente Maastricht

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"> - 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 ziekte dag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken van het 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. 	5% korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) 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"> - 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 schrijft zich in bij een nader bepaald aantal uitzendbureaus, indien hierover individuele afspraken worden gemaakt, geldt dezelfde verplichting voor specifieke uitzendbureaus. - De medewerker meldt zich aan 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: 	10% korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende twee maanden

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

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
	<ul style="list-style-type: none"> • UWV Werkbedrijf • Move. • de (specifieke) uitzendbureaus • de werving- en selectiebureaus • het re-integratiebureau. <ul style="list-style-type: none"> - De medewerker bespreekt het voorstel voor het re-integratieplan of VWNW-contract. - 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. 	
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkherleving bevordert.	<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"> • meewerkt aan het opstellen van het re-integratieplan of VWNW-contract; • de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan of VWNW-contract nakomt; • solliciteert op door de werkgever aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures³ 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. • 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 werkt mee 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 werkt mee aan het opstellen van een arbeidsmarktprofiel. Hiervoor 	25% korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende vier maanden

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

³ 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>brengt hij de volgende aspecten in kaart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleiding en werkervaring • Motivatie: de medewerker gebruikt hiervoor de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf. • Competenties: <ul style="list-style-type: none"> ▪ de medewerker gebruikt de vragenlijst van het UWV Werkbedrijf ▪ De medewerker volgt de procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC). • Gewenste functie(s): <ul style="list-style-type: none"> ▪ De medewerker gebruikt de interessevragenlijst van het UWV Werkbedrijf. ▪ De medewerker gaat hiervoor naar een loopbaanadviseur. ▪ De medewerker legt een beroepskeuzetest af. ▪ De medewerker houdt een eigen portfolio bij neemt 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 overlegt hij dit vooraf met de werkgever. <p>- Wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, levert de medewerker informatie aan het bureau nodig voor zijn begeleiding.</p> <p>- De medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan of VWNW-traject.</p> <p>- De medewerker maakt gebruik van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf, wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.</p>	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	<p>De medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat:</p> <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 reparatie-uitkering, aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10c AGM en 10d AGM komen te vervallen.

Fase 2 en 3: De reparatie-uitkering, aanvullende en nawettelijke 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"> - 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 ziektegedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken. - 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. 	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"> - De ex-medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. - De ex-medewerker onderhoudt⁴ zijn inschrijving(en) bij: <ul style="list-style-type: none"> • het UWV Werkbedrijf • Move • de (specifieke) uitzendbureaus • de werving- en selectiebureaus • het re-integratiebureau. - De ex-medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. - De ex-medewerker voldoet 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. 	10% korting op de uitkering gedurende twee maanden
Categorie 3: Onder deze categorie verplichtingen valt	<p>De ex-medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ex-medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten 	25% korting op de uitkering gedurende vier maanden

⁴ Inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving bij dat bureau.

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.	van het UWV werkbedrijf. <ul style="list-style-type: none">• 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 werkt mee 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 gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die gemeente kunnen benadelen.	De ex-medewerker benadeelt de werkgever niet. Dit houdt concreet in dat: <ul style="list-style-type: none">• de ex-medewerker zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht;• de ex-medewerker niet langer dan is toegestaan met vakantie is;• de ex-medewerker zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren;• 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 10c en 10d AGM;• de ex-werknemer is verplicht passende arbeid te behouden;• 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 reparatie-uitkering, aanvullende of nawettelijke uitkering