



Handreiking

Eigenrisicodragerschap Werkloosheidswet

Re-integratie en sancties in de bovenwettelijke
werkloosheidsregeling cao Gemeenten SGO



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Voor en na ontslag	4
1.2	Ondersteuning gemeenten bij opleggen sancties	5
1.3	Opbouw notitie	6
2	Algemene uitleg eigenrisicodragerschap	7
2.1	Doel re-integratiebeleid	7
2.2	Benoemen van de (re-integratie)verplichtingen	8
2.3	Categoriseren van re-integratieverplichtingen	9
2.4	Sancties en opleggen sancties	10
2.4.1	Zwaarte van een sanctie	12
2.4.2	Sancties bovenwettelijke werkloosheidsregeling	13
3	Verplichtingen en sancties per fase	15
3.1	Fase 1: VWNW-traject (Hoofdstuk 9 cao Gemeenten)	15
3.1.1	Situatie	15
3.1.2	Verloop VWNW-traject	15
3.1.3	Verplichtingen VWNW-traject	15
3.1.4	Sancties VWNW-traject	16
3.2	Fase 2: WW-uitkering en een aanvullende uitkering (Hoofdstuk 10 cao Gemeenten)	16
3.2.1	Situatie	16
3.2.2	Wettelijke regels Werkloosheidswet en Amvb's	17
3.2.2	Re-integratietaken en middelen Werkloosheidswet	19
3.2.3	Re-integratieverplichtingen WW-uitkering	21
3.2.4	Re-integratieverplichtingen aanvullende uitkering	21
3.2.5	Sancties WW- uitkering en aanvullende uitkering	22
3.3	Fase 3: Reparatie-uitkering en een na-wettelijke uitkering (Hoofdstuk 10 cao Gemeenten)	22
3.3.1	Uitleg reparatie-uitkering en re-integratieverplichtingen reparatie-uitkering	22
3.3.2	Uitleg na-wettelijke uitkering en Re-integratieverplichtingen na-wettelijke uitkering	23
3.3.3	Sancties reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering	23
4	Informatie Re-integratie en rol lokaal overleg en ondernemingsraad (OR)	25

1 Inleiding

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Hierdoor wordt de arbeidsverhouding en rechtsbescherming van de werknemer in de sector Gemeenten niet meer door het ambtenarenrecht, maar door het arbeidsrecht geregeld. Het eigenrisicodragerschap voor de Werkloosheidswet van Overheid & Onderwijssectoren (O&O-sectoren) is niet veranderd door de Wnra. Echter sinds de laatste handreiking uit 2009 zijn diverse besluiten en beleidsregels uit de sociale zekerheid veranderd of hebben een andere naam gekregen. Om deze redenen is besloten om de VNG-handleiding "re-integratie en sanctie in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling" van 2009 volledig te actualiseren.

In de handleiding zijn handige hyperlinks opgenomen in de voetnoten, die door functionarissen geraadpleegd kunnen worden voor extra informatie of verdieping. Deze hyperlinks verwijzen door naar formulieren en informatie van het UWV of naar de wetteksten van de betreffende wettelijke sociale zekerheidsregelingen, besluiten of beleidsregels.

1.1 Voor en na ontslag

De handleiding is opgebouwd uit verplichtingen **voor het ontslag** (fase 1) van de werknemer en **na het ontslag** van de (ex-)werknemer (fasen 2 en 3).

Als de werknemer boventallig wordt verklaard door een reorganisatiebesluit, dan geldt op grond van hoofdstuk 9 cao Gemeenten het VWNW-traject. Het van-werk-naar-werk-traject (VWNW-traject) moet plaatsvinden voorafgaand aan het bedrijfseconomisch ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW. Als de (ex)werknemer is ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder d BW, dan geldt de re-integratiefase bij disfunctioneringsontslag per 1 januari 2020 niet meer. De re-integratiefases op grond van disfunctioneren die zijn gestart voor 1 januari 2020 blijven uiteraard van kracht. Het VWNW-traject is geregeld in hoofdstuk 10 cao Gemeenten.

De re-integratieverplichtingen **na het ontslag** vinden plaats als de (ex-)werknemer recht heeft op een WW-uitkering en deze ontvangt. De hoogte, duur en re-integratieverplichtingen staan in de Werkloosheidswet en de re-integratieverplichtingen staan in diverse wettelijke besluiten en beleidsregels van het UWV.

Vervolgens heeft een (ex) werknemer die een WW-uitkering heeft en is ontslagen ook mogelijk aanspraak op een reparatie-uitkering, ongeacht de ontslaggrond. De hoogte is gelijk aan de WW-uitkering en duur is afhankelijk van het arbeidsverleden en bedraagt maximaal 14 maanden. Door de reparatie-uitkering wordt de werkloosheidsuitkering (WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen) weer teruggebracht op het niveau van voor de Wet werk en zekerheid, namelijk 38 maanden. De re-integratieverplichtingen worden overeenkomstig de WW rechtspositioneel geregeld in hoofdstuk 10 cao gemeenten.

Bij een ontslag op bepaalde gronden kan een (ex) werknemer aanspraak maken op aanvullende uitkeringen. Als de werknemer wordt ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 onder a BW), en het VWNW-traject volledig heeft doorlopen of als de werknemer wordt ontslagen op grond van disfunctioneren (artikel 7:669 lid 3 onder d BW) en 24 maanden bij werkgever in dienst is, dan heeft de (ex) werknemer bij werkloosheid aanspraak op een aanvullende uitkering (artikel 10.1 cao Gemeenten/SGO) en mogelijk daarna bij voortdurende werkloosheid op een na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 cao Gemeenten/SGO).

Als de werknemer wordt ontslagen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 1 g-grond BW), dan heeft de (ex) werknemer aanspraak op een passende regeling, waarbij de werkgever bij de berekening van de ontslagvergoeding ook de aanvullende en na-wettelijke uitkering moet betrekken (artikel 10.24 cao Gemeenten/SGO). In de praktijk komt het vaak voor dat bij het maken van een passende regeling de aanvullende en na-wettelijke uitkering worden afgekocht. Dergelijke afspraken worden geregeld in een vaststellingsovereenkomst (ook wel beëindigingsovereenkomst) tussen werkgever en werknemer.

1.2 Ondersteuning gemeenten bij opleggen sancties

Met deze handreiking willen wij gemeenten ondersteunen bij het opleggen van een sanctie gedurende het VWNW-traject en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen. Het gaat hierbij om verschillende gevallen waarbij werknemers in het VWNW-traject zitten. Anderzijds willen wij gemeenten ondersteunen bij het begeleiden van (ex-)werknemers die een WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering krijgen of (ex-)werknemers die een reparatie- of een na-wettelijke uitkering ontvangen. In deze handreiking worden de volgende drie fasen onderscheiden:

Fase 1: VWNW-traject (voor bedrijfseconomisch ontslag, hierbij is sprake van dreigende werkloosheid).

Fase 2: WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering (na ontslag).

Fase 3: reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering (na afloop WW-uitkering).

In iedere fase ligt de re-integratieverantwoordelijkheid bij de (ex)werknemer en de werkgever. De handhavings- en sanctioneringstaak ligt in fase 1, 2b en 3 volledig bij de werkgever, in fase 2a ligt de handhavings- en sanctioneringstaak bij het UWV (zie figuur 1).

Figuur 1: Verdeling van taken

Fase:	Re-integratie verantwoordelijkheid	Handhaving- & sanctioneringstaak
1 VWNW-traject	Werkgever en werknemer	<i>Werkgever:</i> beoordeling VWNW-traject aan de hand van Hoofdstuk 9 cao Gemeenten en afspraken in het VWNW-contract.
2a WW-uitkering	Werkgever en werknemer	UWV: beoordeling WW-uitkering (bepaling recht, hoogte en duur WW-uitkering) aan de hand van de Werkloosheidswet. <i>Werkgever:</i> verantwoordelijk re-integratie en melden verwijtbaar gedrag werknemer aan UWV. UWV: beoordeling gedrag werknemer in het kader van Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV.
2b Aanvullende uitkering	Werkgever en (ex)werknemer	<i>Werkgever:</i> verantwoordelijk re-integratie en beoordeling aanvullende uitkering aan de hand van Hoofdstuk 10 Cao Gemeenten. <i>Werkgever:</i> beoordeling gedrag werknemer in het kader van Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV.
3 Reparatie-uitkering en nawettelijke uitkering	Werkgever en (ex)werknemer	<i>Werkgever:</i> verantwoordelijk re-integratie en beoordeling reparatie- en na-wettelijke uitkering aan de hand van Hoofdstuk 10 cao Gemeenten. <i>Werkgever:</i> beoordeling gedrag werknemer in het kader van Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV.

1.3 Opbouw notitie

In deze handreiking wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op het eigenrisicodragerschap in de Werkloosheidswet, het doel van sancties en het opleggen van sancties. Er worden (wettelijke) kaders beschreven waarbinnen het sanctiebeleid tot stand dient te komen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 per 'werkloosheidsfase' aangegeven welke re-integratieverplichtingen gelden en wat de consequenties kunnen zijn bij het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. In hoofdstuk 4 wordt gekeken naar de procedurele aspecten, de informatieverplichting en de rol van het lokaal overleg (LO) en de ondernemingsraad (OR).

In deze handreiking wordt ervan uitgegaan dat de werkgever zelf de inspanningen verricht voor de re-integratie van zijn (ex)werknemers. Deze taak kan door de werkgever (gedeeltelijk) worden uitbesteed aan een extern bureau. In dat geval is deze handreiking ook bruikbaar. De werkgever blijft ook in dat geval, ondanks de uitbesteding, de eindverantwoordelijke voor de re-integratie van zijn (ex) werknemers. Uit de afspraken die de werkgever met het externe (re-integratie)bureau maakt moet deze afspraak duidelijk blijken. Ook het opleggen van sancties kan zijn uitbesteed. Zowel het toezicht als het opleggen van sancties gebeuren bij uitbesteding in naam van de werkgever en niet in naam van het re-integratiebureau, omdat de werkgever juridisch eindverantwoordelijk is voor de sanctieoplegging.

Het UWV heeft een aparte website ingericht met nuttige informatie voor eigenrisicodragers, want het eigenrisicodragerschap WW voor O&O-werkgevers wijkt af van (markt)werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn voor de WW.¹ Het wordt aanbevolen om de website regelmatig te bezoeken, omdat het UWV de website over het eigenrisicodragerschap bijgewerkt met nieuwe informatie. Tevens is op deze website van het UWV een matrix te vinden met een schematische weergave van de categorieën verplichtingen en bijhorende sancties. Deze matrix is gebaseerd op het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV.² Deze matrix dient voor de cao Gemeenten/SGO gebruikt te worden als leidraad voor het opleggen van de sancties voor de WW-uitkering en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering).

Deze handreiking beoogt verder een inzicht te geven in de ingewikkelde materie en is geschreven voor de personen die binnen de gemeente verantwoordelijk zijn voor re-integratie van (ex) werknemers en degenen die zorg moeten dragen voor het opleggen en de naleving van sancties gedurende het VWNW-traject ofwel de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering).

1 <https://www.uwv.nl/werkgevers/eigenrisicodragers/eigenrisicodragers-ww/index.aspx>

2 <https://www.uwv.nl/werkgevers/brochures/matrix-handhaving-en-sanctionering.aspx>

2 Algemene uitleg eigenrisicodragerschap

Overheidswerkgevers zijn verplicht eigenrisicodragers voor de WW op grond van artikel 72a WW. Dit betekent dat zij verantwoordelijk zijn voor de re-integratie om werkloze (ex-)werknemers weer aan het werk te helpen. Als eigenrisicodragers voor de WW betaalt de overheidswerkgever op grond van artikel 79 WW de kosten van de WW-uitkering, als er werknemers werkloos worden bij de overheidswerkgever.

De werknemer vraagt de WW-uitkering gewoon wel bij het UWV aan. Het UWV betaalt de uitkering aan uw werknemer uit. Het UWV brengt deze kosten voor de WW-uitkering bij de overheidswerkgever in rekening. De overheidswerkgever ontvangt hiervan maandelijks een factuur, welke de overheidswerkgever aan UWV moet overmaken. De overheidswerkgever betaalt als tegenprestatie geen WW-premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf-premie), maar alleen een lagere premie voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo-premie). De reden hiervoor is dat overheidswerkgevers feitelijk hun eigen WW-uitkeringen financieren.

Voor overheidswerkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WW, was de applicatie FIV van belang (tot 1 februari 2019). Via deze applicatie verschaft UWV aan de overheidswerkgever informatie over voormalige werknemers die een WW-uitkering ontvangen. De werkgever kan via dit systeem zien voor hoeveel uren iemand werkloos is, maar er zijn ook beschikkingen zichtbaar. Ook is zichtbaar of er sprake is van een sanctie en/of sollicitatieplichtonthefving die bij het UWV bekend is. Op deze wijze kan de overheidswerkgever in het systeem zien of er een WW-uitkering is toegekend, welke re-integratieverplichtingen worden uitgevoerd en of er sancties door het UWV zijn toegepast. Deze informatie is neergelegd in (kopie) beschikkingen en kan gebruikt worden om inzicht te krijgen in het geval een werknemer in een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering terechtkomt.

Vanaf 1 februari 2019 heeft de overheidswerkgever geen toegang meer tot uw gegevens via FIV. Vanaf deze datum kan de overheidswerkgever deze WW-gegevens als eigenrisicodragers dan alleen nog via het Werkgeversportaal van het UWV bekijken. Op het Werkgeversportaal regelt het UWV het eigenrisicodragerschap voor werknemersverzekeringen. Om in te loggen op het werkgeversportaal heeft de overheidswerkgever *eHerkenning* nodig.³ Met de overgang van FIV naar het Werkgeversportaal krijgt de overheidswerkgever slechts bepaalde gegevens. De set van gegevens heeft het UWV namelijk aangepast aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Voor het beheer van deze gegevens is de overheidswerkgever voortaan zelf verantwoordelijk. De overheidswerkgever ontvangt nog steeds (kopie) beschikkingen.⁴

2.1 Doel re-integratiebeleid

Tijdens het VWNW-traject en wanneer er sprake is van werkloosheid moeten de (ex) werknemer en de werkgever alles doen dat redelijkerwijs mogelijk is om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden voor de (ex) werknemer. Het vinden van een nieuwe baan is zowel in het voordeel van de (ex) werknemer als in het voordeel van de werkgever. Een (ex) werknemer die snel een passende baan vindt en dus geen of een korte werkloosheidsperiode kent, loopt vrijwel geen achterstand op in zijn loopbaan. Voor de

³ <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgeversportaal/inloggen-eherkenning/index.aspx>

⁴ De overheidswerkgever kan voor vragen over (kopie) beschikkingen in het Werkgeversportaal contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers. U vindt het telefoonnummer op [Klantenservice Werkgevers](#). UWV Telefoon Werkgevers is bereikbaar op telefoonnummer 088- 898 92 95 op werkdagen van 8.00 tot 17.00 uur.

werkgever betekent een snelle re-integratie een beperking van de financiële lasten voor de werkgever, omdat deze eigenrisicodragers is. Werknemers die dreigen werkloos te worden of werkzoekenden kunnen veel informatie vinden op [werk.nl](https://www.werk.nl).⁵ Overheidswerkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor de re-integratie en kunnen veel informatie vinden over eigenrisicodragers op de website van het UWV.⁶

Het UWV keert geen re-integratiesubsidies uit aan overheidswerkgevers, omdat overheidswerkgevers eigenrisicodragers zijn voor de Werkloosheidswet. Overheidswerkgever moeten deze re-integratiemiddelen zelf voor de werknemer betalen. Overheidswerkgevers kunnen ook besluiten de re-integratie(middelen) uit te besteden of in te kopen bij een (extern) re-integratiebureau. De overheidswerkgever kan dan wel zelf de re-integratiemiddelen ontplooien en geheel zelf vormgeven.

De overheidswerknemer heeft overigens recht op dezelfde re-integratiemiddelen als alle andere werknemers waarvan de werkgever geen eigenrisicodragers WW is. De re-integratiemiddelen staan opgenomen in hoofdstuk V van de Werkloosheidswet (WW). Voor het VWNW-traject kunnen de re-integratiemiddelen in hoofdstuk V van de WW ook ingezet worden.

Uit de gemaakte re-integratieafspraken vloeien de verplichtingen voort voor de (ex)werknemer en de werkgever. De verplichtingen worden zoveel mogelijk afgestemd op de individuele mogelijkheden en omstandigheden van de werknemer. Ook de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen zijn hierin beschreven. Hierin wordt een overzicht geboden van instrumenten en activiteiten die tijdens de re-integratie van (ex) werknemers kunnen worden ingezet.

2.2 Benoemen van de (re-integratie)verplichtingen

Om te kunnen bepalen welk gedrag gesanctioneerd kan worden, moet duidelijk zijn welke verplichtingen rusten op een (ex) werknemer en in welke fase de (ex) werknemer zich bevindt. De re-integratieverplichtingen kunnen voortvloeien uit de wettelijke regelgeving, zoals de Werkloosheidswet voor (ex) werknemer met een WW-uitkering. Voor het VWNW-traject, de reparatie-uitkering, aanvullende en na-wettelijke uitkering vloeien (re-integratie)verplichtingen voort uit bepalingen die in de hoofdstukken 10 cao Gemeenten/SGO staan. Bij het vormgeven van het re-integratieverplichtingen voor de VWNW-traject alsmede de reparatie-, aanvullende en na-wettelijke uitkering, is het raadzaam om als gemeentelijke werkgever zowel te kijken naar de re-integratieverplichtingen die gelden op grond van centrale wet- en regelgeving en hoofdstuk 9 en 10 cao Gemeenten/SGO.

Op basis van de bestaande centrale regelgeving valt het beleid in een aantal onderdelen uiteen:

1. Benoemen van de (re-integratie)verplichtingen: wat wordt er van de re-integratie plichtige verwacht?
2. Categoriseren van verplichtingen: indeling verplichtingen naar belang.
3. Wat is het re-integratiebudget? Zelf doen of inkopen?
4. Afhankelijk van het belang van de overtreden verplichting kan een sanctie worden opgelegd.

Voor de praktijk is het van belang dat de verplichtingen per fase kunnen verschillen en dat de rechtsgronden per fase derhalve ook kunnen verschillen.

- De verplichtingen voor een werknemer die in het VWNW-traject zit komen niet voort uit de Werkloosheidswet, maar uit de hoofdstuk 9 cao Gemeenten/SGO dan wel VWNW-contract.
- De verplichtingen voor een (ex) werknemer die een WW-uitkering geniet vloeien de re-integratieverplichtingen voort uit de Werkloosheidswet.
- De verplichtingen voor een (ex) werknemer die een aanvullende-uitkering, reparatie-uitkering of na-wettelijke uitkering geniet komen **niet** voort uit de Werkloosheidswet, maar uit hoofdstuk 10 van de cao Gemeenten/SGO, waarbij vaak wordt verwezen naar de re-integratieverplichtingen en

5 <https://www.werk.nl/werkzoekenden/>

6 uwv.nl/werkgevers/eigenrisicodragers

middelen in de Werkloosheidswet (bijvoorbeeld hoofdstuk V WW) alsmede het verplichtingen en sanctieregime van de Werkloosheidswet (WW).

2.3 Categoriseren van re-integratieverplichtingen

De re-integratieverplichtingen kunnen worden ingedeeld naar belang. In het re-integratiebeleid kan worden gestuurd welk gedrag de gemeente wenselijk acht. Een gemeente kan bijvoorbeeld willen sturen op solliciteren, dit vanuit de gedachte dat hoe meer feitelijk gesolliciteerd wordt hoe groter de kans is dat een baan wordt gevonden door de (ex-)overheidswerknemer. Een andere gemeente kan meer sturen op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door de (ex-)werknemer in te schrijven voor een online sollicitatietraining of persoonlijkheidsstrainingen.⁷ Afhankelijk van de focus van de gemeente wordt het re-integratiebeleid vormgegeven.

Het sanctiebeleid is uniformer geregeld sinds de cao Gemeenten/SGO in werking is getreden. Gelet op de normalisatie en de wens van de gemeenten tot uniformering wordt in hoofdstuk 10 cao Gemeenten het verplichtingen- en sanctieregime van het UWV gevolgd. De basis hiervoor is gelegen in *hoofdstuk V Werkloosheidswet* voor het re-integratiebeleid en re-integratieafspraken. Het *Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV* zijn de basis voor het sanctiebeleid.

In het volgende overzicht worden de re-integratieverplichtingen ingedeeld in vijf categorieën. Bij overtreding van de re-integratieverplichtingen worden er per categorie sancties beschreven.

1. Administratieve verplichtingen

Onder deze eerste categorie vallen verplichtingen voor de (ex-)werknemer die zijn gericht op het stroomlijnen van het administratieve proces. Het gaat hierbij vaak om verplichtingen waaraan binnen een bepaalde termijn moeten worden voldaan:

- het op tijd aanvragen;
- het op tijd melding doen van een situatie, zoals werkloosheid, vakantie of ziekte;
- het verstrekken van inlichtingen die van invloed zijn op recht, hoogte of duur; en
- het opvolgen van voorschriften om vakantie aan te vragen.

2. Verplichtingen over medewerking

Bij deze tweede categorie gaat het om het nakomen van plichten die onder meer betrekking hebben op

- de bereikbaarheid van de (ex) werknemer;
- aanwezigheid bij gesprekken of het gevolg geven aan oproep om meer informatie;
- meewerken aan (medisch) onderzoek; en
- de voorgeschreven registratie bij het UWV als werkzoekende.

3. Plichten in het kader van re-integratie

Onder deze derde categorie vallen verplichtingen voor de (ex-)werknemer die zijn gericht op de re-integratie en werkherleving bevordert, zoals:

- meewerken aan scholing, opleiding, activiteiten tot inschakeling van arbeid, de opstelling van een plan van aanpak, re-integratieplan en het naleven daarvan;
- het in voldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen (sollicitatieverplichtingen nakomen);
- geen eisen stellen die aanvaarding of verkrijgen van arbeid belemmeren; en
- het naleven dan nakomen van afspraken over scholing, opleiding en overige re-integratiemaatregelen.

Onder de derde categorie vallen **aanvullend** verplichtingen voor de (ex-)werknemer, zoals:

- het voorkomen werkloos te zijn of te blijven door in onvoldoende mate te trachten passende of algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.

⁷ <https://www.werk.nl/werkzoekenden/solliciteren/ontwikkel-uzelf/webinar/>

4. *Plichten gericht op het beperken van risico en benadeling*

Onder deze vierde categorie vallen handelingen die de werkgever dan wel de uitkeringsfondsen kunnen benadelen. Te denken valt aan

- fraudeleuze handelingen; en/of
- het opzettelijk veroorzaken van werkloosheid.

5. *Plichten gericht voor zover zij betrekking hebben op het zich onthouden van zeer ernstige misdragingen.*

Onder deze vijfde categorie vallen verplichtingen voor de (ex-)werknemer voor zover zij betrekking hebben op zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van deze wet belaste personen en instanties tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Te denken valt aan:

- ernstig ongewenst gedrag, zoals misdragen of bedreigingen tegen een ambtenaar;
- agressief of fysiek contact tegen een ambtenaar; en/of
- het toebrengen van schade aan het gebouw of inventarisonderdeel van het UWV of gemeente.

2.4 **Sancties en opleggen sancties**

Werkloze overheidswerknemers hebben de plicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van hun (ex-)werkgever. Hierbij kan het gaan om het op tijd aanvragen van de uitkering, het doen van sollicitaties of het inschrijven als werkzoekende. Gebeurt dit niet of onvoldoende, dan kan sprake zijn van verwijtbaar gedrag.

De overheidswerkgever heeft een wettelijke re-integratieverantwoordelijkheid om een (ex-)werknemer met een WW-uitkering te re-integreren. Toch heeft de overheidswerkgever **niet** de mogelijkheid zijn werkloze (ex-)werknemers met een WW-uitkering bij verwijtbaar gedrag een maatregel in de vorm van een korting op zijn WW-uitkering op te leggen. Dit is een wettelijke taak, die is belegd bij UWV.

De overheidswerkgever heeft op grond van de cao-afspraken een re-integratieverantwoordelijkheid voor het WNNW-traject en voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (*reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering*). De overheidswerkgever heeft bij verwijtbaar gedrag **wel** de mogelijkheid om een sanctie in de vorm van een korting op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op te leggen. Dit is geen wettelijk taak van het UWV, maar die is belegd bij de overheidswerkgever zelf vanwege het bovenwettelijke karakter van de regeling.

WW-uitkering en sancties

De ex-werknemer is verplicht aan zijn re-integratie mee te werken. Als u vindt dat de ex-werknemer met een WW-uitkering dit onvoldoende doet, kan de overheidswerkgever daar bij het UWV melding van maken met het formulier *Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject*.⁸ Meldingen verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie worden door UWV beoordeeld in de context van de re-integratietask die de werkgever heeft. Bij een melding richt UWV zich op de actualiteit, en bijvoorbeeld niet op het sollicitatiegedrag van het afgelopen jaar.

Als (ex-)werknemers de re-integratieafspraken niet nakomen, kan het UWV een sanctie opleggen op basis van het *Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV*. Het UWV heeft een sanctiematrix ontwikkeld, welke door UWV wordt gebruikt als hulpmiddel om vast te stellen of een gedraging verwijtbaar is⁹. De werkgever heeft dus een mogelijkheid of bevoegdheid, maar **geen** verplichting om verwijtbaar gedrag aan UWV te melden.

Het formulier *Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject* kan gestuurd of gemaild worden

8 <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/advies-van-ex-werkgever-over-re-integratie-ex-werknemer.aspx>

9 <https://www.uwv.nl/werkgevers/brochures/matrix-handhaving-en-sanctionering.aspx>

aan de Servicedesk ERD WW. Het UWV streeft ernaar zo snel mogelijk een beslissing te nemen over meldingen van mogelijk verwijtbaar gedrag (na uitvoering hoor- en wederhoor-procedure richting werknemer). Dat lukt echter alleen als UWV uitsluitend volledig ingevulde (inclusief bewijsstukken) en realistische meldingen verwijtbaar gedrag van de overheidswerkgevers ontvangt.

De beslissing om een sanctie op de WW-uitkering op te leggen is **een besluit** in de zin van artikel 1:3 Awb, waartegen bezwaar binnen 6 weken en vervolgens beroep openstaat bij de bestuursrechter (artikel 7:1 jo artikel 8:1 Awb). Er is dan altijd een rechtsmiddelenclausule in de beschikking of sanctiebesluit van het UWV opgenomen.

Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en sancties

De ex-werknemer is verplicht aan zijn re-integratie mee te werken. Als u vindt dat de ex-werknemer met een bovenwettelijk werkloosheidsuitkering (*reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering*) dit onvoldoende doet, kan de werkgever constateren dat er sprake is van verwijtbaar gedrag.

Als (ex-)werknemers de re-integratieafspraken niet nakomen, kan de werkgever op grond van de cao (artikel 10.4, 10.9 en 10.15 cao Gemeenten/SGO) een sanctie opleggen gelijk aan het sanctieregime van de WW op basis van het *Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV*. Het is wel relevant voor de werkgever om voldoende bewijsstukken in het dossier te hebben, omdat de werknemer de sanctie juridisch kan betwisten.

Er is geen standaardformulier *Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject* beschikbaar, maar een soortgelijk formulier van het UWV kan de werkgever zelf ontwikkelen c.q. gebruiken als kader voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen. Een dergelijk formulier kan ook dienst doen als het uitvoeren van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen is uitbesteed aan derden, zoals Deloitte, WW-plus of APG.

De beslissing om een sanctie op de reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering op te leggen is **geen besluit** in de zin van artikel 1:3 Awb, maar een privaatrechtelijke rechtshandeling, omdat deze regelingen in een cao zijn geregeld. waartegen geen bezwaar en beroep openstaat (artikel 7:1 jo artikel 8:1 Awb). Als de (ex-)werknemer het niet eens is met de werkgever, dan moet de werknemer de beslissing bij de kantonrechter aanvechten. Gemeenten zullen bij het niet nakomen de sanctie wel eerst schriftelijk moeten aankondigen, omdat goed werkgeverschap dat vereist.

Na deze aankondiging kunnen gemeenten een sanctiebrief aan de (ex)werknemer sturen met de mededeling dat na een redelijke termijn de sanctie definitief wordt opgelegd. Er is geen rechtsmiddelclausule nodig, omdat het geen besluit in de zin van de Awb betreft.

VWNW-traject

Als een gemeente een sanctie wil opleggen gedurende het VWNW-traject, dan zijn de mogelijkheden in hoofdstuk 9 van de cao Gemeenten leidend. Het *Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregel maatregelen UWV* zijn leidend als een (ex-)werknemer re-integratieverplichtingen niet nakomt bij de WW-uitkering.

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. Uit onderzoek is gebleken dat het preventieve effect van sancties minstens even sterk kan zijn als het effect bij daadwerkelijke oplegging van sancties.¹⁰ Het preventieve effect van sanctiebeleid is het grootst als (ex)werknemers goed geïnformeerd zijn over hun verplichtingen en over de gevolgen van het niet nakomen hiervan. Ook het strikt en consequent toepassen van sancties is effectiever gebleken dan het opleggen van zwaardere sancties.

10 Boone en Van Ours, Working Paper No.2000-02, centER for Economic Research, 2000.

2.4.1 Zwaarte van een sanctie

In het *Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten*¹¹, dat onder andere ook voor reguliere werkloze werknemers van toepassing is, wordt de niet naleving van re-integratieverplichtingen ingedeeld in vijf categorieën met bijpassende sancties. De categorieën van verplichtingen en sancties lopen op in zwaarte. De zwaarte van de sanctie kan worden bepaald aan de hand van de *Beleidsregel maatregelen UWV*.¹² Zo valt bijvoorbeeld, het weigeren van passende arbeid in een hogere categorie dan het niet tijdig inschrijven als werkzoekende.

De zwaarte van een sanctie wordt bepaald door de zwaarte van de verplichting die niet is nagekomen en bedraagt minimaal €25. Hoe zwaarder het belang van de verplichting, hoe zwaarder de sanctie. In het *Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten*¹³ is per categorie een basismaatregel of wel sanctie vastgesteld. Voordat u een maatregel of sanctie op te leggen, adviseren wij om het *Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten* te raadplegen. Hieronder volgt een overzicht van de sanctie per categorie:

- Niet naleving van verplichtingen uit de **eerste categorie** wordt gesanctioneerd met een korting op de uitkering van 5% gedurende ten minste één maand met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent.
- Niet naleving van verplichtingen uit de **tweede categorie** wordt gesanctioneerd met een korting op de uitkering van 10% gedurende ten minste twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent.
- Niet naleving van verplichtingen uit de **derde categorie** wordt gesanctioneerd met een korting op de uitkering van 25% gedurende ten minste vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent.
- Niet naleving van verplichtingen uit de **vierde categorie** wordt gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de uitkering.
- Niet naleving van verplichtingen uit de **vijfde categorie** wordt gesanctioneerd met 25%, 50% of 100% van het uitkeringsbedrag gedurende drie maanden.

Deze basismaatregelen zijn vervolgens op grond van ernst van de misdraging en mate van verwijtbaarheid variabel in hoogte en duur. Het UWV heeft deze variabiliteit van de sancties en afwegingskader verder uitgewerkt in de *Beleidsregel maatregelen UWV*.¹⁴ De sanctieoplegging blijft bijvoorbeeld achterwege als het niet nakomen van de verplichting de (ex) werknemer niet toerekenbaar is of niet verweten kan worden.

Daarnaast wordt de zwaarte van de sanctie ook bepaald door zaken als:

- Recidive: Als aan de (ex) werknemer een maatregel is opgelegd en binnen twee jaar na de bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen worden het percentage van de op te leggen maatregel alsmede het minimumbedrag met 50% verhoogd.
- Samenloop: het kan voorkomen dat een (ex) werknemer door dezelfde oorzaak meerdere verplichtingen niet nakomt. In een dergelijk situatie wordt een sanctie opgelegd die hoort bij de verplichting die in de hoogste categorie valt.
- Duur werkloosheid: naarmate de werkloosheid langer duurt, wordt van de (ex) werknemer een bredere oriëntatie op arbeid verwacht. Een (ex) werknemer die bijvoorbeeld langer dan zes maanden werkloos is en passende arbeid weigert kan een zwaardere sanctie worden opgelegd dan iemand die 'slechts' drie maanden werkloos is.

11 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0022445/>

12 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023789/>

13 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0022445/>

14 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023789/>

Voorbeeld 1: WW-uitkering en opleggen maatregel

Wanneer een (ex-)werknemer werkloos is en een **WW-uitkering** ontvangt met vakantie is gegaan, zonder dat te hebben aangevraagd, dan zijn verschillende re-integratieverplichtingen geschonden. Ten eerste is niet voldaan aan de administratieve verplichting om vakantie te melden (eerste categorie), de (ex-)werknemer verschijnt niet op een evaluatiegesprek (tweede categorie) en de (ex-)werknemer komt zijn sollicitatieplicht niet na (derde categorie). De eigenrisicodragende werkgever meldt schriftelijk aan de (ex-)werknemer dat niet aan de re-integratieverplichtingen wordt voldaan en geeft de (ex-)werknemer een redelijke termijn om alsnog aan de re-integratieverplichtingen te voldoen. De werkgever kan als de re-integratieverplichtingen door de (ex-)werknemer niet worden nagekomen melding doen bij UWV. De werkgever vult het formulier "Melden verwijtbaar gedrag" in voorzien van bewijsstukken en meldt aan het UWV dat de (ex-)werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. In dit geval kan een maatregel worden opgelegd door het UWV uit het **Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten**, namelijk de **derde categorie**. Dit betekent als uitgangspunt een sanctie van 25% korting op de WW-uitkering voor 4 maanden.

2.4.2 Sancties bovenwettelijke werkloosheidsregeling

In de hoofdstukken 10 cao Gemeenten is niet limitatief vastgelegd welke sancties kunnen worden opgelegd door de overheidswerkgever op de bovenwettelijke regelingen. Er zijn in deze hoofdstukken wel verwijzingsbepalingen naar bepalingen opgenomen die verwijzen naar *sancties die toegepast worden volgens het verplichtingen en sanctieregime van de WW*, maar er zijn ook een aantal concrete sancties in de cao Gemeenten opgenomen.

De kapstokbepalingen voor sancties voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen staan in artikel 10.15 cao Gemeenten voor de reparatie-uitkering, artikel 10.4 cao Gemeenten voor de aanvullende uitkering en in artikel 10.9 cao Gemeenten voor de na-wettelijke uitkering. Deze juridische kapstokbepalingen verwijzen in de cao door naar het *Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten en de Beleidsregel maatregelen UWV*.

Daarnaast zijn er ook concrete sancties in de cao zelf aanwezig. De concrete sancties die worden genoemd in hoofdstuk 9 Gemeenten zijn, bijvoorbeeld:

- voortijdige beëindiging van het VWNW-traject indien de werknemer zich niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract (artikel 9.10 cao Gemeenten); en
- voortijdige beëindiging van het VWNW-traject indien de werknemer weigert passende arbeid bij werkgever of andere werkgever (2e spoor) te aanvaarden (artikel 9.14 cao Gemeenten).

Om daadwerkelijk een sanctie op te kunnen leggen, moet de werkgever ervoor zorgen dat afspraken over re-integratie goed op papier staan. De werkgever moet de (ex-)werknemer schriftelijk in gelegenheid stellen om alsnog de verplichting na te komen. Als de werknemer de verplichting niet nakomt, waarschuwt de werkgever nogmaals *schriftelijk* dat er een sanctie kan worden opgelegd. Hierbij kan een redelijke termijn worden gesteld. Als de (ex) werknemer vervolgens de verplichting wederom niet nakomt, dan kan de werkgever een passende sanctie opleggen.

Voor het toepassen van de sancties op in de VWNW-traject en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (reparatie-, aanvullende- en na-wettelijke uitkering moet rekening worden gehouden met de open normen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap (artikel 7:611 BW).

Een sanctie op de bovenwettelijke regelingen moet goed gemotiveerd worden voorzien van bewijsstukken. Ook moeten bij de toepassing van een sanctie de belangen van zowel de (ex) werknemer als de werkgever gewogen worden. Tevens moet de sanctie passen bij het belang van de verplichting (subsidiariteit- en proportionaliteitsbeginsel).

Omdat het de *Beleidsregel maatregelen UWV*¹⁵ rekening houdt met deze juridische aspecten wordt geadviseerd om de hoogte en duur van de sancties aan te sluiten bij de bepalingen in dit besluit. Voor verdere informatie over de afstemming van de sancties op de categorieën verwijzen wij naar de regels uit het *Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten en de Beleidsregel maatregelen UWV*.

15 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023789/>

3 Verplichtingen en sancties per fase

In deze paragraaf wordt per fase:

- een situatieschets gegeven van de te re-integreren werknemer;
- een opsomming van de re-integratie verplichtingen die (kunnen) gelden voor de werknemer;
- en een beschrijving van welke sancties kunnen worden toegepast.

3.1 Fase 1: VWNW-traject (Hoofdstuk 9 cao Gemeenten)

3.1.1 Situatie

De werknemer heeft ontslag aangezegd gekregen op grond van bedrijfseconomisch ontslag. Het VWNW-traject geldt alleen voor de werknemer die op datum van de boventallig verklaring 24 maanden in dienst is (artikel 9.1 cao Gemeenten/SGO). Gedurende het VWNW-traject is de werknemer feitelijk nog gedurende 24 maanden in dienst van de werkgever. In het VWNW-traject zijn de regels neergelegd in bepalingen van hoofdstuk 9 cao Gemeenten.

Tijdens het VWNW-traject staat het zoeken naar en het vinden van een andere baan centraal. Dit kan betekenen dat de werknemer in deze periode gedeeltelijk vrijgesteld wordt zijn werkzaamheden. In het VWNW-contract worden afspraken gemaakt over het voortzetten van een (gedeelte) van de eigen werkzaamheden of andersoortige werkzaamheden te verrichten gericht op het vinden van nieuw werk buiten of binnen de gemeente.

3.1.2 Verloop VWNW-traject

De termijn van het VWNW-traject is 24 maanden vanaf het besluit tot boventallig verklaring. Het VWNW-traject start op de dag waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden. In het geval van het VWNW-traject moet er binnen 1 maand na de boventalligverklaring een VWNW-onderzoek hebben plaatsgevonden waaruit blijkt welke werkzaamheden de werknemer kan en wil doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Vervolgens moeten er afspraken worden gemaakt die het vinden van nieuw werk bespoedigen. De gemeente worden aangeraden deze afspraken binnen 3 maanden na het besluit tot boventalligheid vast te leggen in het VWNW-contract.

Let op: leg het besluit, afspraken en bijbehorende verplichtingen die werkgever en werknemer hebben in het VWNW-traject goed vast in het VWNW-contract.

Iedere drie maanden wordt de voortgang in het VWNW-traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt. Het VWNW-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, zich niet houdt aan de afspraken uit het VWNW-contract, ontslag neemt op eigen verzoek of wordt ontslagen om een andere geldige juridische reden.

3.1.3 Verplichtingen VWNW-traject

De verplichtingen tijdens deze fase zullen in de tijd verschuiven. In het VWNW-contract worden de re-integratieactiviteiten opgenomen die specifiek voor en met de betrokken werknemer zijn afgesproken. De WW-regelgeving en de bijhorende richtlijnen helpen bij het benoemen van de re-integratieactiviteiten en verplichtingen in het re-integratieplan of het VWNW-contract.

Aan het begin van het traject, nog voor het vaststellen van het VWNW-contract, zullen de verplichtingen te maken hebben met de voorbereiding van het VWNW-traject. Vanaf de ondertekening van het VWNW-contract zullen de verplichtingen tussen werkgever en werknemer te maken hebben met de

uitvoering van de afspraken die in het VWNW-contract zijn opgenomen. Hieronder staat wat in het VWNW-contract kan worden opgenomen

In het VWNW-contract op grond van artikel 9.7 cao Gemeenten worden in ieder geval afspraken gemaakt over: het opdoen van werkervaring, scholing, sollicitatieactiviteiten, werkzaamheden, tijdsbesteding (min. 20% contractduur per week), flankerende mobiliteit bevorderende voorzieningen en de bekostiging (max. € 7.500 komt ten laste van de werkgever).

Let op: Het verdient sterk aanbeveling om in het VWNW-contract duidelijk schriftelijk vast te leggen wat de afspraken en verplichtingen zijn van de werknemer en de werkgever.

3.1.4 Sancties VWNW-traject

Als een werknemer zich tijdens het VWNW-traject niet houdt aan de verplichtingen die voortkomen uit het VWNW-contract, dan vloeien daar sancties uit voort die de werkgever kan opleggen.

Om daadwerkelijk een sanctie op te leggen moet de werkgever eerst de werknemer schriftelijk in gelegenheid stellen om alsnog de verplichting na te komen. Als de werknemer de verplichting niet nakomt, waarschuwt de werkgever nogmaals schriftelijk dat er een sanctie kan worden opgelegd. Als de werknemer vervolgens de verplichting wederom niet nakomt, dan kan de werkgever schriftelijk een passende sanctie opleggen.

In bepaalde gevallen, zoals het volgen van een VWNW-traject schrijft de cao Gemeenten hele specifieke sancties voor die rechtstreeks uit de cao volgen. Zo is de artikelen 9.10 en 9.14 cao Gemeenten bepaald dat als de werknemer weigert in het VWNW-traject passende werkzaamheden te aanvaarden of zich niet houdt aan afspraken uit het VWNW-contract, het VWNW-traject tussentijds kan worden beëindigd. In dat geval kan de werkgever aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In dat geval kan de werkgever zelfs beslissen dat de rechten op de bovenwettelijke uitkering (aanvullende en na-wettelijke uitkering) vervallen.

3.2 Fase 2: WW-uitkering en een aanvullende uitkering (Hoofdstuk 10 cao Gemeenten)

3.2.1 Situatie

Als de (ex)werknemer ondanks de re-integratie-inspanningen tijdens het VWNW-traject (Fase 1) geen ander werk heeft gevonden, zal na toestemming van het UWV de (ex)werknemer bedrijfseconomisch ontslag moeten worden aangevraagd op grond van artikel 7:669 lid 1 (a-grond) BW. De procedures die bij bedrijfseconomisch ontslag gelden staan vermeld in de Ontslagregeling.¹⁶

Als een (ex) werknemer rechtsgeldig is ontslagen op grond van bedrijfseconomisch ontslag, werkloos is en een WW-uitkering daadwerkelijk ontvangt, dan heeft de werknemer recht op een aanvullende uitkering op grond van artikel 10.1 cao Gemeenten. Omdat de (ex)werknemer tijdens deze fase een WW-uitkering en een aanvullende uitkering ontvangt heeft hij te maken met twee instanties: het UWV en de werkgever.

Als aan de (ex) werknemer die is ontslagen op grond van disfunctioneren ex artikel 7:669 lid 1 (d-grond) BW door het UWV een WW-uitkering wordt toegekend en ook daadwerkelijk ontvangt, dan betekent dit dat er ook sprake is van recht op een aanvullende uitkering op grond van artikel 10.1 cao Gemeenten. Omdat de (ex) werknemer tijdens deze fase een WW-uitkering en een aanvullende uitkering ontvangt heeft hij te maken met twee instanties: het UWV en de werkgever.

16 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/>

3.2.2 Wettelijke regels Werkloosheidswet en Amvb's

Hieronder wordt een korte schets worden gegeven van relevante wettelijke regelgeving die van invloed is op de re-integratieverplichtingen van de (ex) werknemer die een WW-uitkering geniet. Deze regels gelden formeel op grond van hoofdstuk 10 cao Gemeenten/SGO niet voor de aanvullende-, reparatie- en na-wettelijke uitkering, maar worden in de praktijk overeenkomstig toegepast.

- Werkloosheidswet (WW)

Om een WW-uitkering te krijgen dient de (ex) werknemer bepaalde verplichtingen na te komen.

Artikel 24 WW (algemene verplichtingen):

- de (ex)werknemer moet in voldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen en te behouden;
- de (ex)werknemer dient al het mogelijke te doen om passende arbeid te vinden (de sollicitatieplicht); en
- de (ex)werknemer mag geen eisen stellen die belemmerend werken voor het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid.

Artikel 25 en 26 WW (concrete verplichtingen):

- de (ex)werknemer is verplicht UWV te informeren over zaken die van invloed zijn op de uitkering;
- de (ex)werknemer dient voldoende sollicitatieactiviteiten te ontplooiën; en
- de (ex)werknemer moet meewerken aan (noodzakelijk) onderzoek en scholing.

Omdat de WW op een aantal punten slechts kaders heeft gedefinieerd bestaan er ook regelingen en richtlijnen die een nadere toelichting geven aan de wettelijke verplichtingen van de WW en beleidsregels in besluiten. Aan de hand van deze regelingen (bijvoorbeeld het Besluit passende arbeid WW en ZW) kan worden beoordeeld wanneer er bijvoorbeeld sprake is van noodzakelijk scholing of hoe lang een uitkeringsgerechtigde op vakantie mag.

- Passende arbeid

In artikel 24 lid 3 WW is een exacte definitie opgenomen van passende arbeid: *“Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt, in de periode voordat zes maanden waarin een recht op uitkering bestaat op grond van deze wet zijn verstreken, verstaan arbeid die aansluit bij de arbeid waaruit de werknemer werkloos is geworden. Na deze periode van zes maanden is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, passend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Niet als passend wordt beschouwd arbeid op grond van een dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de Wet sociale werkvoorziening of arbeid op grond waarvan men niet als werknemer in de zin van deze wet wordt aangemerkt.”*

In het *Besluit passende arbeid WW en ZW*¹⁷ wordt een verdere toelichting gegeven wat passende arbeid is. Het besluit bevat algemene normen over wat redelijkerwijs van een (dreigend) werkloze werknemer kan worden gevergd bij het zoeken naar, het aanvaarden van en het behouden van werk. De normen hebben onder meer betrekking op de aard van het werk (met name het opleidingsniveau van het oude en nieuwe werk), de beloning voor het werk en de reisduur.

De eerste 6 maanden van de WW-uitkering is passende arbeid nog die arbeid die aansluit bij het niveau van het laatste dienstverband. Daarnaast zal met die arbeid ten minste 70% van het oude inkomen waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden moeten kunnen worden verdiend. Tot slot geldt dat de totale reistijd niet meer dan 2 uur per dag mag bedragen. Wordt aan deze voorwaarden voldaan, dan is de arbeid passend en moet die arbeid worden aanvaard.

17 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036081/>

Na 6 maanden wordt alle arbeid als passend beschouwd. De werknemer dient vanaf dat moment arbeid op een lager niveau en in een ander beroep te accepteren, ongeacht het opleidingsniveau, loon en de reisafstand. Dit betekent dat er ook gericht op functies met een lager niveau, een grotere reisafstand en een lager loon gesolliciteerd moet worden.

Voorbeeld: een werkloze werknemer die een HBO-functie vervulde komt na 6 maanden werkloosheid voor alle functies in aanmerking ongeacht het niveau (richtlijn Passende Arbeid). Wellicht heeft de werknemer een opleiding/training gevolgd maar heeft dit geen vruchten afgeworpen. Proefplaatsing, een werkervaringsplaats of stage kunnen goede opstapmethoden zijn om weer aan het werk te komen. Het is belangrijk dat de werknemer ook in deze fase actief bezig blijft met zijn re-integratie.

- Sollicitatieplicht

In het 'Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012'¹⁸ wordt beschreven wat onder solliciteren kan worden verstaan. Een sollicitatieprocedure kan uit verschillende onderdelen bestaan die als aparte sollicitatieactiviteiten worden gezien. Sollicitaties zijn vormvrij. Voorbeelden van sollicitatieactiviteiten zijn: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzend- of detachingsbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever en het voeren van een sollicitatiegesprek.

Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Het schrijven van een sollicitatiebrief en het langsgaan bij een uitzendbureau om naar werk te informeren zijn twee aparte sollicitatieactiviteiten. Op grond van de WW wordt van de werknemer verwacht dat hij ten minste vier sollicitatieactiviteiten per vier weken heeft ondernomen. Uit het besluit volgt ook dat over het ontplooiën van sollicitatieactiviteiten individuele afspraken kunnen worden gemaakt. De werkgever en werknemer kunnen dus afspreken dat de werknemer meer dan vier sollicitatieactiviteiten per vier weken verricht. Het UWV controleert de sollicitatieplicht alleen kwantitatief (vier sollicitatieactiviteiten per vier weken). De gemeentelijke werkgever moet de sollicitaties kwalitatief controleren. De sollicitatieplicht controleert UWV steekproefsgewijs waarbij de bewijsstukken van de sollicitatieactiviteiten worden opgevraagd bij de werknemer.

- Vrijstelling sollicitatieplicht

In de *Regeling vrijstelling verplichte sociale verzekeringswetten*¹⁹ wordt aangegeven wanneer van een uitkeringsgerechtigde kan worden vrijgesteld van zijn verplichtingen. Er kan pas sprake zijn van vrijstelling als UWV hiervoor toestemming geeft. Vrijstelling is mogelijk in de volgende situaties, bijvoorbeeld:

- vakantie van de uitkeringsgerechtigde;
- de uitkeringsgerechtigde volgt door UWV noodzakelijk geachte scholing/opleiding of proefplaatsing;
- vorst, sneeuwval en arbeidstijdverkorting; of
- arbeidsongeschikt door ziekte.

- Inkomstenverrekening

Als een (ex-)werknemer weer (gedeeltelijk) aan het werk gaat en inkomen verdient, dan worden de nieuwe inkomsten verrekend met de WW-uitkering. Het UWV verrekent de inkomsten met de WW-uitkering. De inkomsten die de (ex)werknemer naast de WW-uitkering verdient, worden afgetrokken van het WW-maandloon. Het WW-maandloon is de basis voor de WW-uitkering. Het WW-maandloon staat in de beslissingsbrief van het UWV. Gedurende de eerste 2 maanden worden de inkomsten door het UWV voor 75% met de WW-uitkering verrekend. Daarna worden de inkomsten voor 70% met de WW-uitkering verrekend.

18 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0031440/>

19 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0019305/>

- Einde WW-uitkering

De WW-uitkering kan op verschillende redenen stoppen. De WW-uitkering van een (ex-)werknemer stopt:

- bij bereiken van de AOW-leeftijd;
- bij ziekte na verloop van 13 weken;
- bij detentie;
- bij overlijden;
- onder omstandigheden bij verblijf in het buitenland; of
- bij nieuw werk waarbij de inkomsten die worden verdient meer bedragen dan 87,5% van het WW-maandloon.

- Verhaal WW-uitkering

Het UWV is op grond van artikel 79 WW gerechtigd om een verstrekte WW-uitkering aan ex-werknemers op de overheidswerkgever te verhalen. Het UWV kan de WW-uitkering verhalen bij de werkgever tot wie de WW-gerechtigde in dienstbetrekking staat (bij gedeeltelijke werkloosheid) of stond (bij geheel werkloos). De stelling dat verhaal van de WW-uitkering op de overheidswerkgever alleen mogelijk is als aan de referte-eis ex artikel 17 WW is voldaan is onjuist. De Centrale Raad van Beroep heeft geoordeeld dat er in de verhaalsbepalingen in de WW de referte-eis niet wordt genoemd als eis om te mogen verhalen.

- Herleving WW-uitkering

Indien een ex- werknemer van een overheidswerkgever een WW-uitkering ontvangt en vervolgens bij een nieuwe werkgever gaat werken in een nieuwe dienstbetrekking en vervolgens binnen de referte-eis wordt ontslagen, dan vindt herleving plaats. De overheidswerkgever zal dan vervolgens wederom de WW-uitkering moeten betalen.

In het geval een ex- werknemer van een overheidswerkgever een WW-uitkering ontvangt en vervolgens bij een nieuwe werkgever gaat werken in een nieuwe dienstbetrekking en vervolgens een zelfstandig WW-recht heeft opgebouwd bij de nieuwe werkgever, dan kan het UWV niet meer de WW-uitkering bij de overheidswerkgever verhalen. Vanaf dat moment krijgt de werknemer bij een ontslag de WW-uitkering van zijn laatste werkgever.

3.2.2 Re-integratietaken en middelen Werkloosheidswet

Op grond van artikel 5.17 Besluit SUWI is het UWV verplicht de gevoerde administraties die noodzakelijk zijn voor het eigenrisicodragerschap te verstrekken om re-integratietaken van een eigenrisicodrager te kunnen uitvoeren. De overheidswerkgever heeft recht op ambtshalve toezending van alle relevant stukken en besluiten van het UWV, zoals het vaststellen van recht, het geldend maken van het recht, de hoogte en de duur van de WW-uitkering van werkloze werknemers.

De werkloze werknemer is verplicht om mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van de werkgever. Het UWV controleert niet of hij daadwerkelijk deelneemt aan deze activiteiten. Alleen in het geval de werkcoach van UWV afspraken heeft gemaakt met de werkloze werknemer over het ondernemen van re-integratieactiviteiten (met toestemming van de werkgever), kan de werkcoach het niet nakomen van deze afspraken en het verwijtbaar gedrag doorgeven aan UWV. UWV gaat dan na of er een maatregel moet worden opgelegd. In alle andere gevallen dient de werkgever zelf te controleren in hoeverre de werkloze werknemer zijn re-integratieverplichtingen nakomt.²⁰ Wanneer de werkgever signaleert dat de werkloze werknemer onvoldoende inspanningen verricht om weer aan het werk te komen dan kan dit gemeld worden bij UWV.²¹

20 Als eigenrisicodrager voor de WW kunt u over re-integratievragen advies krijgen van UWV. Mail uw vragen dan naar de Servicedesk ERD WW via erdww@uwv.nl

21 <http://www.uwv.nl/zakelijk/formulieren-documenten/melden-gedrag-klant-tijdens-re-integratietraject.aspx>

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de inzet van een re-integratiemiddel de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de weg staat. In dat geval beoordeelt UWV of de re-integratieactiviteit met behoud van WW-uitkering uitgevoerd mag worden. Alleen UWV is bevoegd een beslissing te nemen over de Werkloosheidswet. De overheidswerkgever heeft, ondanks zijn re-integratetaak, geen bevoegdheid om zijn werkloze werknemers een sollicitatieplichtontheffing te verlenen. Voor meer informatie over de sollicitatieplicht zie het 'Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012'.²²

Hieronder volgt een overzicht met de re-integratiemiddelen. De re-integratiemiddelen zijn beschreven in hoofdstuk V (vijf) van de WW, maar kunnen ook overeenkomstig voor het VWNW worden gebruikt of tijdens de bovenwettelijke WW. Er kunnen ook re-integratiebeperkingen zijn waarvoor (eventueel) gehele of gedeeltelijke ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk is. Een ontheffing omvat naast de ontheffing van de sollicitatieplicht ook de ontheffing van de verplichting om passend werk te accepteren. De ontheffing van de sollicitatieplicht is nader geregeld in het *Besluit ontheffing verplichtingen sociale verzekeringswetten*.²³ Daarna volgt een beknopte toelichting wat de mogelijkheden zijn.

Het UWV heeft vanwege het eigenrisicodragerschap WW van overheidswerkgevers dus geen bemoeienis met de uitvoering van de re-integratieactiviteiten van werkloze werknemers, maar in sommige gevallen is goedkeuring van het UWV nodig (zie figuur 2). Gedurende de periode dat een werknemer een WW-uitkering ontvangt kunnen werkgever en de werkloze werknemer verschillende re-integratiemiddelen inzetten.

De werkloze werknemer kan ook zelf aangeven welk re-integratiemiddel wenselijk is. Voordat wordt overgegaan tot het gebruik van de re-integratiemiddel, kan het UWV met het formulier *Advies ex-overheidswerkgever in het kader van re-integratie sector Overheid en Onderwijs (O&O)*²⁴ advies inwinnen van de overheidswerkgever over het in te zetten re-integratiemiddel. De overheidswerkgever vermeldt in dit formulier het advies en geeft dit door aan UWV. De reden voor het advies is dat de overheidswerkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie.

Figuur 2: UWV-formulieren werkgever ontheffing sollicitatieplicht per re-integratiemiddel

Re-integratiemiddel	Actie Werkgever:
Scholing/Opleiding	Overheidswerkgever stuurt formulier <i>Advies ex-overheidswerkgever</i> in het kader van re-integratie. De scholing moet noodzakelijk zijn voor een kans op een baan en mag maximaal 1 jaar duren. Een positief advies is nodig voor ontheffing sollicitatieplicht
Startperiode zelfstandige	Overheidswerkgever stuurt formulier <i>Advies ex-overheidswerkgever</i> in het kader van re-integratie. De startperiode mag maximaal 6 weken zijn en moet op maandag ingaan. Ook moet de werkzoekende deelnemen aan de training zelfstandig ondernemen met een WW-uitkering en deelnamebewijs overleggen. De onderzoeksperiode mag maximaal 26 weken zijn en moet op maandag ingaan. Ook moet de werkzoekende deelnemen aan de training zelfstandig ondernemen met een WW-uitkering en deelname bewijs overleggen alsmede een beoordeeld ondernemingsplan. Een positief advies is nodig voor ontheffing sollicitatieplicht.

22 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0031440/>

23 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020483/>

24 <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/advies-van-ex-werkgever-over-re-integratie-ex-werknemer.aspx>

Re-integratiemiddel	Actie Werkgever:
Proefplaatsing	Overheidswerkgever stuurt formulier <i>Advies ex-overheidswerkgever</i> in het kader van re-integratie. Vul ook het formulier Melding UWW proefplaatsing mee naar UWW. UWW beslist zonder advies werkgever voor ontheffing sollicitatieplicht.
Stage/Werkervaringsplaats	Overheidswerkgever stuurt formulier <i>Advies ex-overheidswerkgever</i> in het kader van re-integratie. Vul ook het formulier Aanvraagformulier stage mee naar UWW. Er is geen ontheffing sollicitatieplicht mogelijk bij stage of werkervaringsplaats.
Mantelzorg	Overheidswerkgever stuurt formulier <i>Advies ex-overheidswerkgever</i> in het kader van re-integratie. Vul ook het formulier aanvraag ontheffing sollicitatieplicht bij mantelzorg mee naar het UWW. UWW beslist zonder advies overheidswerkgever voor ontheffing sollicitatieplicht.
Calamiteiten	Er is geen adviesformulier ex-overheidswerkgever nodig. UWW beslist zonder advies overheidswerkgever voor ontheffing sollicitatieplicht.
Maatwerk sollicitatieplicht	Ex-overheidswerknemers moeten minimaal 4x per weken solliciteren. Hier kan onder omstandigheden worden afgeweken. De overheidswerkgever moet een reden opgeven.

Meer informatie over de taakverdeling tussen UWW en overheidswerkgever in deze fase is te vinden in de Werkwijzer 'Artikel 72a WW' uitgebracht door het UWW.²⁵ Meer informatie over re-integratie van overheidswerkgevers kan opgevraagd worden bij de Servicedesk ERD WW.

3.2.3 Re-integratieverplichtingen WW-uitkering

De re-integratieverplichtingen die (kunnen) gelden voor een werkloze werknemer in de tweede fase (WW-uitkering) liggen op de volgende vlakken:

- Aan het begin van de tweede fase dient geëvalueerd te worden hoe de re-integratieactiviteiten zijn verlopen in de re-integratiefase, waarna bekeken wordt welke activiteiten (gewijzigd) voortgezet kunnen worden. Naar mate de werkloosheid langer voortduurt dienen er geleidelijk meer concessies te worden gedaan op beschikbare en aangeboden arbeid. Aangeboden arbeid zal dus eerder als passende arbeid beschouwd worden.
- Voor zowel de werknemer als de werkgever moet duidelijk zijn hoe het contact wordt onderhouden gedurende deze fase, omdat de werknemer in deze fase niet meer in dienst is. Wettelijk gezien heeft de werknemer een informatieplicht jegens UWW. Maar omdat de werknemer een bovenwettelijke uitkering ontvangt heeft de werkloze ook een informatieplicht ten opzichte van zijn voormalige werkgever. Deze bepaling geeft de werkgever het recht om informatie op te vragen over bijvoorbeeld de sollicitatieactiviteiten. Uiteraard kan deze informatieplicht ook nader uitgewerkt worden in de re-integratieverplichtingen die gedurende deze fase voor de werknemer gelden.

3.2.4 Re-integratieverplichtingen aanvullende uitkering

Als de (ex)werknemer wordt ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 a-grond BW), en het VWNW-traject volledig heeft doorlopen óf als de (ex)werknemer wordt ontslagen op grond van disfunctioneren (artikel 7:669 lid 3 d-grond BW) en 24 maanden in dienst is bij werkgever, dan heeft de (ex)werknemer bij voortdurende werkloosheid aanspraak op een aanvullende uitkering.

De re-integratieverplichtingen die (kunnen) gelden voor een werkloze werknemer in de tweede fase (aanvullende uitkering) komen grotendeels overeen met de verplichtingen die worden onderscheiden in de WW-uitkering. De informatie- en re-integratieverplichtingen van de WW kunnen voor de aanvullende uitkering als richtlijn worden gebruikt voor de verplichtingen benoemd in artikel 10.1 lid 2 cao

25 <https://www.uww.nl/werkgevers/brochures/werkwijzer-artikel-72a-ww.aspx>

Gemeenten/SGO. Beleidsmatig kan tijdens de verschillende fases aan een deel van de verplichtingen meer of juist minder belang worden toegekend.

Dat kan betekenen de werkloze werknemer gedurende de aanvullende uitkering vaker moet solliciteren. De sollicitatieplicht kan in zulke situaties belangrijker worden gevonden dan bijvoorbeeld het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door scholing. Wij adviseren om de hiervoor genoemde WW-regelgeving bij de uitvoering van de aanvullende uitkering als handvat te gebruiken om te bepalen:

- in hoeverre een werkloze werknemer bepaalde (passende) arbeid kan weigeren of niet;
- welke sollicitatieverplichtingen de werkloze werknemer kunnen worden opgelegd; en
- in hoeverre de werkloze werknemer kan worden vrijgesteld van zijn verplichtingen.

3.2.5 Sancties WW- uitkering en aanvullende uitkering

Om daadwerkelijk een sanctie op te leggen, moet de werkgever eerst de werkloze werknemer schriftelijk in gelegenheid stellen om alsnog de verplichting na te komen. Als de werkloze werknemer de verplichting niet nakomt, waarschuwt de werkgever schriftelijk dat er een sanctie kan worden opgelegd. Er zijn twee soorten sancties.

Als een werkloze werknemer zijn of haar re-integratieverplichtingen toch niet of onvoldoende nakomt voor de WW-uitkering, dan kan de overheidswerkgever - zoals eerder is aangegeven - een melding hiervan doen via het UWV-formulier *Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject*.²⁶ Op basis van deze melding kan **alleen het UWV** - en dus niet de overheidswerkgever - een sanctie opleggen ten aanzien van de WW-uitkering.

Een besluit van het UWV om een sanctie op te leggen (in de regel een korting op de WW-uitkering) leidt ook tot een evenredige toepassing van dezelfde sanctie op de aanvullende uitkering. Hierbij is de *Matrix handhaving en sanctiëring*²⁷ van het UWV leidend. Dit geldt uiteraard alleen zolang de werkloze werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet. Het verdient derhalve aanbeveling om te controleren of de werkloze werknemer wel of niet aan de re-integratieverplichtingen voldoet op het moment dat de aanvullende uitkering een aanvang neemt.

De juridische grondslag voor de sanctieregeling tijdens de duur van de aanvullende uitkering is neergelegd in artikel 10.4 cao Gemeenten. Tijdens de aanvullende uitkering bepaalt de overheidswerkgever zelf (dus niet het UWV die voor de WW-uitkering sancties oplegt) op basis van het schenden van de re-integratieplichten/activiteiten of er een sanctie wordt opgelegd.

3.3 Fase 3: Reparatie-uitkering en een na-wettelijke uitkering (Hoofdstuk 10 cao Gemeenten)

3.3.1 Uitleg reparatie-uitkering en re-integratieverplichtingen reparatie-uitkering

Als de werkloze werknemer aansluitend aan zijn WW-uitkering in combinatie met een aanvullende uitkering werkloos is, kan hij recht hebben op een reparatie-uitkering op grond van artikel 10.11 cao Gemeenten. De reparatie-uitkering repareert de WW-uitkering naar de oude opbouw en duur zoals de WW gold op 31 december 2015. De reparatie-uitkering repareert de opbouw na 10 jaar arbeidsverleden met een halve maand reparatie-uitkering per gewerkt jaar arbeidsverleden. De reparatie-uitkering zorgt ervoor dat het WW-recht van 24 maanden wordt "gerepareerd" naar maximaal 38 maanden. De reparatie-uitkering is niet gekoppeld aan de ontslaggrond en geeft bij (voortdurende) werkloosheid recht op verlenging van de WW-uitkering.

De re-integratieverplichtingen die (kunnen) gelden voor een werkloze werknemer in de derde fase (reparatie-uitkering) komen grotendeels overeen met de verplichtingen die worden onderscheiden in de WW-uitkering. De informatie- en re-integratieverplichtingen van de WW kunnen voor de

26 <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/melden-verwijtbaar-gedrag-tijdens-re-integratietraject.aspx>

27 <https://www.uwv.nl/werkgevers/brochures/matrix-handhaving-en-sanctionering.aspx>

reparatie-uitkering als richtlijn worden gebruikt. Beleidsmatig kan tijdens de verschillende fases aan een deel van de verplichtingen meer of juist minder belang worden toegekend. Een werkloze werknemer met een WW-uitkering, die vervolgens na 24 maanden een reparatie-uitkering ontvangt, heeft al de nodige re-integratieactiviteiten achter de rug en daarom mogen concessies worden verwacht.

In deze derde fase is dat de werkgever geheel verantwoordelijk is voor de keten van beoordelen van het recht op uitkering, het uitbetalen ervan, handhaving en sanctionering én vanzelfsprekend de re-integratie. Het UWV heeft in de reparatie-uitkering geen rol meer. De werkgever heeft geheel de re-integratie verantwoordelijkheid en het is belangrijk deze goed te organiseren om zodoende de werkloze werknemer snel te laten uitstromen naar betaald werk.

3.3.2 Uitleg na-wettelijke uitkering en Re-integratieverplichtingen na-wettelijke uitkering

De (ex-)werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als: de (ex-)werknemer direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is en voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens doorgeeft die daarvoor nodig zijn. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op grond van disfunctioneren (artikel 7:669 lid 1 onder d BW) geldt als extra voorwaarde dat voor de na-wettelijke uitkering dat de reden voor het ontslag binnen de werksfeer moet liggen.

De re-integratieverplichtingen die (kunnen) gelden voor een werkloze werknemer in de derde fase (na-wettelijke uitkering) komen grotendeels overeen met de verplichtingen die worden onderscheiden in de tweede fase. De informatie- en re-integratieverplichtingen van de WW kunnen voor de na-wettelijke uitkering als richtlijn worden gebruikt. Beleidsmatig kan tijdens de verschillende fases aan een deel van de verplichtingen meer of juist minder belang worden toegekend. Zo geldt in de fase van de na-wettelijke uitkering dat van de werkloze werknemer een minder strikte houding mag worden verwacht ten aanzien van acceptabel ander werk, omdat de na-wettelijke uitkering de laatste bovenwettelijke werkloosheidsuitkering waar een (ex-)werknemer aanspraak op heeft.

Dat kan betekenen de (ex-)overheidswerknemer gedurende de na-wettelijke uitkering vaker moet solliciteren. De sollicitatieplicht kan in zulke situaties belangrijker worden gevonden dan bijvoorbeeld het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door scholing. Wij adviseren om de hiervoor genoemde WW-regelgeving bij de uitvoering van de reparatie- en na-wettelijke uitkering als handvat te gebruiken om te bepalen:

- in hoeverre een werkloze werknemer bepaalde (passende) arbeid kan weigeren of niet;
- welke sollicitatieverplichtingen de werkloze werknemer kunnen worden opgelegd; en
- in hoeverre een werkloze werknemer kan worden vrijgesteld van zijn verplichtingen.

3.3.3 Sancties reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering

Om daadwerkelijk een sanctie op te leggen, moet de werkgever eerst de werkloze werknemer schriftelijk in gelegenheid stellen om alsnog de verplichting na te komen. Voorts heeft de werkloze werknemer de plicht om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering. Als de werkloze werknemer de verplichting niet nakomt, waarschuwt de werkgever schriftelijk dat er een sanctie kan worden opgelegd. Vervolgens de verplichting wederom niet nakomt, dan kan de overheidswerkgever schriftelijk een passende sanctie opleggen.

Als de werkloze werknemer al een sanctie opgelegd heeft gekregen van het UWV voor de WW, dan wordt deze na afloop van de WW (en aanvullende uitkering) evenredig toegepast in de reparatie- en na-wettelijke uitkering. Hierbij is de *Matrix handhaving en sanctionering*²⁸ van het UWV leidend. Dit geldt zolang de werkloze werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet. Het verdient derhalve aanbeveling om te controleren of de (ex)werknemer wel of niet aan de re-integratieverplichtingen te voldoen als de reparatie en na-wettelijke uitkering een aanvang neemt.

28 <https://www.uwv.nl/werkgevers/brochures/matrix-handhaving-en-sanctionering.aspx>

De juridische grondslag voor de sanctieregeling tijdens de duur van de reparatie-uitkering is neergelegd in artikel 10.15 cao Gemeenten en voor de na-wettelijke uitkering in artikel 10.9 cao Gemeenten. Tijdens de reparatie-uitkering en na-wettelijke uitkering bepaalt de overheidswerkgever zelf (dus niet het UWV die voor de WW-uitkering sancties oplegt) op basis van het schenden van de re-integratieplichten en/of -activiteiten of er een sanctie wordt opgelegd.

Er mag van de werkloze werknemer meer concessies verwacht worden bij het vinden en verkrijgen van arbeid dan bij een persoon die minder lang werkloos is.

4 Informatie Re-integratie en rol lokaal overleg en ondernemingsraad (OR)

Het opleggen van sancties is het sluitstuk van goed re-integratiebeleid voor eigenrisicodragers in de sociale zekerheid. Het is belangrijk om de betrokken (ex)werknemers goed te informeren over de (re-integratie)verplichtingen die gelden gedurende het VWNW-traject, de reparatie-, aanvullende en/of na-wettelijke uitkering. Tevens is voor werkgevers van belang om afspraken en re-integratieverplichtingen met werknemers schriftelijk vast te leggen gedurende het VWNW-traject en de fases waarbij sprake is van een reparatie-, aanvullende en/of na-wettelijke uitkering.

Artikel 27 lid 3 van de Wet op Ondernemingsraden (WOR) regelt dat geen instemming van de OR vereist is wanneer een bepaald onderwerp al inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst. Het standaard sanctie- en verplichtingenregime WW zoals neergelegd in het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten en Beleidsregels UWW wordt bij cao van overeenkomstige toepassing verklaard in artikel 10.4, 10.9 en 10.15 cao Gemeenten/SGO.

Het standaard sanctie- en verplichtingenregime WW staat niet in artikel 12.2 cao Gemeenten/SGO genoemd, waardoor in lokaal overleg (voorheen: georganiseerd overleg) met vakbonden geen overeenstemming vereist is. Vanwege de toezichthoudende rol die de OR heeft bij de naleving van voorschriften en het feit dat het sanctiebeleid raakt aan regels over re-integratiebeleid, is het wel raadzaam om de OR te informeren.

**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93
info@vng.nl

maart 2021

[vng.nl](https://www.vng.nl)