

Artikelsgewijze toelichting bij de 4e Wijziging Maatregelenverordening Wet werk en bijstand gemeente Helmond

Artikel I:

Onderdeel A:

Toelichting op het derde lid van artikel 7:

Indien het recht op bijstand is beëindigd of ingetrokken en al volledig is uitbetaald, kan de uitvoering van een maatregel niet meer plaatsvinden. Dit lid opent de mogelijkheid om het besluit alsnog uit te voeren indien de belanghebbende binnen 12 maanden na datum van het besluit tot het opleggen van een maatregel terugkomt in de bijstand. Blijft hij langer dan een jaar uit de uitkering dan vervalt de maatregel.

Onderdeel B:

Toelichting op het eerste lid van artikel 8:

Indien er binnen één jaar na een eerste verwijtbare gedraging sprake is van herhaald verwijtbaar gedrag, leidend tot een verlaging met eenzelfde of hoger percentage, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de duur van de maatregel.

Met eerste verwijtbare gedraging wordt de eerste gedraging verstaan die aanleiding is geweest tot een maatregel, ook indien de maatregel wegens dringende redenen niet is opgelegd, of wanneer er een schriftelijke waarschuwing is gegeven.

Voor het bepalen van de aanvang van de termijn van 12 maanden, geldt het tijdstip waarop het besluit waarmee de maatregel is opgelegd, bekend is gemaakt.

Op basis van deze bepaling kan een recidiveverlaging slechts één keer worden toegepast. Indien belanghebbende na een tweede verwijtbare gedraging wederom verwijtbaar gedrag vertoont, leidend tot een verlaging met eenzelfde of hoger percentage, zal de hoogte en de duur van de verlaging individueel moeten worden vastgesteld, waarbij gekeken zal moeten worden naar de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de individuele omstandigheden van de betrokkene.

Onderdeel E:

Toelichting op artikel 11:

Uitgangspunt is dat verwijtbaar gedrag in beginsel een maatregel tot gevolg heeft. Aangezien de gedragingen van de eerste categorie relatief gering zijn met geen of weinig directe gevolgen, wordt met deze bepaling geregeld dat bij een eerste verwijtbare gedraging een schriftelijke waarschuwing kan worden gegeven.

Van een eerste verwijtbare gedraging als bedoeld in dit artikel is overigens wederom sprake indien belanghebbende in de twee jaar voorafgaand aan de nieuwe gedraging (van de eerste categorie) géén schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen.

Het geven van een schriftelijke waarschuwing is een bevoegdheid. Indien belanghebbende willens en wetens zijn inschrijving bij het UWV WERKbedrijf niet heeft verlengd, kan er direct een maatregel worden opgelegd rekeninghoudend met de ernst van het feit en de gedraging.

Indien er binnen een periode van twee jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing kenbaar is gemaakt, wederom sprake is van een verwijtbare gedraging van de eerste categorie, dient er wel een maatregel te worden toegepast.

Een schriftelijke waarschuwing is ook een maatregel. Dat wil zeggen dat bij herhaling in principe een maatregel kan worden opgelegd met toepassing van de recidiveregels.

Onderdeel f:

Toelichting op het derde lid van artikel 12:

Het geven van een schriftelijke waarschuwing is een bevoegdheid. Indien belanghebbende willens en wetens zijn inlichtingenplicht niet correct is nagekomen, kan er direct een maatregel worden opgelegd rekening houdend met de ernst van het feit en de gedraging.

Zie ook de toelichting op artikel 11.

Onderdeel I:

Toelichting op het tweede lid van artikel 14:

Het geven van een schriftelijke waarschuwing is een bevoegdheid. Indien belanghebbende willens en wetens zijn inlichtingenplicht niet correct is nagekomen, kan er direct een maatregel worden opgelegd rekening houdend met de ernst van het feit en de gedraging.

Zie ook de toelichting op artikel 11.

Onderdeel J:

Toelichting op het zesde lid van artikel 16:

Een bijzondere vorm van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is het “door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen deeltijdarbeit en gesubsidieerde arbeid”.

Het gaat hier onder meer om verwijtbaar ontslag, bijvoorbeeld een ontslag op staande voet wegens diefstal of werkweigering. In deze gevallen wordt een eventuele aanvraag WW vrijwel zonder uitzondering geweigerd.

Een constatering van het UWV dat er sprake is van een verwijtbaar ontslag, waardoor er aan een belanghebbende geen WW wordt toegekend, kan niet zonder meer worden overgenomen. De afdeling Werk en Inkomen zal hierin ook zelf een onderzoek moeten doen. Mocht in een bezwaar tegen de weigering van de WW-uitkering blijken dat het ontslag niet verwijtbaar is, dan kan er in het kader van de WWB ook geen sprake zijn van verwijtbaarheid. Als de belanghebbende afziet van het aanvragen van WW, dan zal de afdeling Werk en Inkomen ook zelf moeten onderzoeken of het ontslag verwijtbaar is. Omdat het in de praktijk gaat om een gedraging die toch een zekere samenhang laat zien met de gedragingen die in artikel 9 zijn gerangschikt (het niet of onvoldoende meewerken aan het verkrijgen en aanvaarden van arbeid), wordt de daarmee verbonden sanctionering van artikel 10 overeenkomstig toegepast.

Bovendien past de standaard sanctiemethodiek met betrekking tot gedragingen die in het algemeen vallen onder het begrip “tekortschietend besef van verantwoordelijkheid” zoals verwoord in artikel 16, eerste lid, niet bij de specifieke gedraging genoemd in het zesde lid.

Tenslotte kan nog opgemerkt dat het door eigen toedoen niet behouden van deeltijdarbeit of van een gesubsidieerde baan eveneens kan worden aangemerkt als een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid zoals hier in het zesde lid is bedoeld.

Onderdeel K:

Betreft herstel van een schrijffout. De zinsnede ‘bij een periode van 3 maanden of korter’ wordt gewijzigd in ‘bij een periode tot 3 maanden’.