

De gemeenteraad van Rijswijk, bijeen in openbare vergadering op 28 september 2010, gelezen het voorstel van het college van Burgemeester en Wethouders d.d. 27 juli 2010, no. 10-035; GELET OP: IOAW art. 35 lid 1b en art 20 lid 1 en 2; ; IOAZ art. 35 lid 1b en art. 20; Gemeentewet art. 147 en 150; OVERWEGENDE: dat op grond van de Wet BUIG de financiële middelen van de inkomensregelingen IOAW, IOAZ, WWIK en Bbz (deels) worden gebundeld met de uitkeringen WWB, met dien verstande dat de WWIK wordt uitgevoerd door de centrumgemeente Den Haag; dat de gemeente hierdoor de volledige financiële verantwoordelijkheid krijgt waardoor de verplichting voor de gemeente uit de genoemde afzonderlijke regelingen worden omgezet in bevoegdheden; dat de gemeente in dat verband het sanctiebeleid gericht op het aanpassen van de uitkering bij het niet nakomen van verplichtingen door de uitkeringsgerechtigde, voor de genoemde afzonderlijke regelingen bij verordening dient te regelen; BESLUIT vast te stellen de volgende verordening:

De Maatregelenverordening Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen Gemeente Rijswijk 2010 (Maatregelenverordening IOAW en IOAZ 2010)

Hoofdstuk 1 – Algemeen

Artikel 1 – Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen gemeente Rijswijk 2010, de Wet werk en bijstand of de overige in deze verordening aangehaalde wetten.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. college: het college van burgemeester en wethouders van Rijswijk;
 - b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. IOAW/IOAZ: de IOAW alsmede de IOAZ, beide voor zover zij op belanghebbende van toepassing zijn;
 - e. Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - f. WWB: Wet werk en bijstand;
 - g. WSW: Wet Sociale Werkvoorziening;
 - h. belanghebbende: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken, waaronder de echtgenoot als bedoeld in artikel 3 van de IOAW, respectievelijk artikel 3 van de IOAZ;
 - i. uitkering: de uitkering bedoeld in artikel 5, eerste lid IOAW/IOAZ;
 - j. uitkeringsnorm: de op belanghebbende van toepassing zijnde netto grondslag, bedoeld in artikel 5, vierde lid IOAW/IOAZ;
 - k. grondslag: de op belanghebbende van toepassing zijnde netto grondslag voor de uitkering, bedoeld in artikel 5, vierde lid, IOAW/IOAZ;
 - l. maatregel: het verlagen van de uitkering bedoeld in artikel 20, tweede lid, van de IOAW of artikel 20, eerste lid, van de IOAZ, dan wel het blijvend of tijdelijk (gedeeltelijk) weigeren van de uitkering, bedoeld in artikel 20, eerste lid, van de IOAW of artikel 20, tweede en derde lid, van de IOAZ;
 - m. inkomen: inkomen als bedoeld in artikel 8 IOAW/IOAZ;

| | | |
|----|---------------------------|---|
| n. | benadelingsbedrag: | bruto bedrag dat als gevolg van het niet of niet behoorlijk nakomen van een inlichtingenverplichting ten onrechte is verleend als uitkering op grond van de IOAW/IOAZ; |
| o. | inlichtingenplicht | de verplichtingen genoemd in artikel 17 van de WWB, artikel 13 van de IOAW respectievelijk artikel 13 van de IOAZ en artikel 30c, tweede en derde lid, Wet SUWI |
| p. | Zeer ernstige misdraging: | het op dusdanige wijze benaderen of bejegenen van het college, dan wel van personen die in opdracht van het college de IOAW/IOAZ uitvoeren, dat deze zich op een fysieke of psychische wijze, dan wel een combinatie van beide, bedreigd voelen, als bedoeld in artikel 20, tweede lid IOAW en artikel 20, eerste lid IOAZ. |
| q. | trajectactiviteiten: | de door het college noodzakelijk geachte activiteiten, die de belanghebbende in het kader van de arbeidsinpassing dient te verrichten; |
| r. | trajectovereenkomst: | een tussen belanghebbende en het college gesloten overeenkomst waarin in ieder geval is opgenomen de wijze en de voorwaarden waarop de arbeidsinschakeling zal worden gerealiseerd. |

Hoofdstuk 2 – De maatregel

Artikel 2.1 – Het opleggen van een maatregel

1. Het college legt een maatregel op indien de belanghebbende:
 - a. in de periode voorafgaand aan de aanvraag van een uitkering op grond van de IOAZ of nadien naar het oordeel van het college een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid heeft betoond voor de voorziening in het bestaan;
 - b. de verplichtingen als bedoeld in artikel 20, tweede lid, van de IOAW of artikel 20, eerste lid, van de IOAZ niet of onvoldoende nakomt, waaronder begrepen het zich jegens het college zeer ernstig misdragen, of
 - c. uit of in verband met arbeid inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 van de IOAW of artikel 8 van de IOAZ zou hebben kunnen verwerven in de gevallen, bedoeld in artikel 20, eerste lid, van de IOAW, of artikel 20, tweede en derde lid, van de IOAZ.
2. Het eerste lid is gelijkelijk van toepassing op de belanghebbende die een uitkering ontvangt op grond van de IOAW, wanneer hij de op basis van artikel 30c, tweede en derde lid van de Wet SUWI op hem rustende verplichtingen schendt.
3. Een maatregel wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij verkeert.

Artikel 2.2 – Berekeningsgrondslag

De maatregel wordt toegepast op de voor de belanghebbende van toepassing zijnde grondslag.

Artikel 2.3 – Besluit tot het opleggen van de maatregel

1. In het besluit tot het opleggen van een maatregel wordt in ieder geval vermeld:
 - de reden voor de maatregel;
 - de datum van aanvang van de maatregel;
 - de duur van de maatregel;
 - het percentage van de maatregel waarmee de op belanghebbende van toepassing zijnde uitkeringsnorm wordt verlaagd of geweigerd;
 - het financiële gevolg van de maatregel;
 - indien van toepassing, de reden om af te wijken van de duur en/of hoogte van de maatregel die volgt uit deze verordening;
 - de zienswijze van belanghebbende voor zover hij gebruik heeft gemaakt van zijn recht zoals bedoeld in artikel 2.4, eerste lid.
2. Met een besluit waarmee de maatregel wordt opgelegd, wordt gelijkgesteld het besluit om daarvan af te zien op grond van dringende redenen conform artikel 2.5, eerste lid, onderdeel b van deze verordening.

Artikel 2.4 – Horen van belanghebbende

1. Voordat een maatregel wordt opgelegd, wordt de belanghebbende in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen.
2. Het horen van de belanghebbende kan achterwege worden gelaten indien:
 - a. de vereiste spoed zich daartegen verzet;
 - b. de belanghebbende reeds eerder in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen en zich sindsdien geen nieuwe feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan;
 - c. de belanghebbende niet heeft voldaan aan een verzoek van het college of een door het college ingeschakelde derde, om binnen een gestelde termijn inlichtingen te verstrekken als bedoeld in artikel 13 van de IOAW/IOAZ;
 - d. het college het horen niet nodig acht voor het vaststellen van de ernst van de gedraging of de mate van verwijtbaarheid.

Artikel 2.5 – Afzien van het opleggen van een maatregel

Het college ziet af van het opleggen van een maatregel indien:

1. a. met uitzondering van het gestelde in artikel 3.3, de gedraging meer dan één jaar vóór constatering van die gedraging door het college heeft plaatsgevonden, tenzij de gedraging een schending van de inlichtingenplicht

- inhoudt en als gevolg van die gedraging ten onrechte een inkomensvoorziening is verleend. Een maatregel wegens schending van de inlichtingenplicht wordt niet opgelegd na verloop van vijf jaren nadat de betreffende gedraging heeft plaatsgevonden.
- b. het college hiervoor dringende redenen aanwezig acht.
 - c. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
2. Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal kan op zichzelf geen reden zijn om af te zien van de maatregel.
 3. Indien het college afziet van het opleggen van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt de belanghebbende daarvan schriftelijk mededeling gedaan.

Artikel 2.6 – Ingangsdatum en tijdvak

1. Het besluit tot het opleggen van de maatregel wordt uitgevoerd met ingang van de eerstvolgende kalendermaand, volgend op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de maatregel aan de belanghebbende is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende uitkeringsnorm.
2. De maatregel wordt voor een bepaalde tijd opgelegd, met uitzondering van de gedragingen zoals bedoeld in artikel 3.1, onderdeel f van deze verordening, deze worden voor onbepaalde tijd opgelegd.
3. In afwijking van het eerste lid kan de maatregel met terugwerkende kracht worden opgelegd, voor zover de uitkering (inclusief de aanspraak op vakantiegeld) nog niet is uitbetaald.
4. Indien een besluit tot het opleggen van een maatregel niet kan worden uitgevoerd omdat de uitkering is beëindigd of ingetrokken, wordt het besluit alsnog uitgevoerd indien de belanghebbende binnen twaalf maanden na de dagtekening van de beschikking, waarin het besluit tot beëindiging of intrekking van de uitkering is bekendgemaakt, wederom een beroep doet op bijstand voor de algemeen noodzakelijke kosten van bestaan.

Hoofdstuk 3 – Het niet nakomen van de verplichtingen

Artikel 3.1 – Indeling in categorieën – Bij verwijtbaar gedrag in relatie tot de arbeidsinschakeling

Gedragingen van de belanghebbende inhoudende het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen op grond van artikel 9 van de WWB dan wel op grond van artikel 37 van de IOAW/IOAZ, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. Eerste categorie: Het zich niet of niet tijdig als werkzoekende laten inschrijven bij het UWV-werkbedrijf, of deze inschrijving niet of niet tijdig verlengen.
- b. Tweede categorie:
 1. Het niet of onvoldoende, op verzoek of uit eigen beweging, melden van alle feiten en omstandigheden, waarvan het belanghebbende redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de arbeidsinschakeling;
 2. Het niet ondertekenen en/of het niet retourneren van een trajectovereenkomst.
- c. Derde categorie:
 1. Het niet of in onvoldoende mate naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te aanvaarden;
 2. Het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de geschiktheid voor scholing of opleiding dan wel aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e. van de IOAW of de IOAZ;
 3. Het niet dan wel niet tijdig voldoen aan een oproep om, in verband met de inschakeling in de arbeid, op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen;
 4. Gedragingen die de inschakeling in de arbeid belemmeren;
 5. Het door de inburgeringsplichtige niet dan wel niet tijdig voldoen aan een oproep om gegevens te verstrekken en die medewerking te verlenen die voor diens inburgeringsplicht van belang zijn.
- d. Vierde categorie:
 1. Het niet dan wel in onvoldoende mate meewerken aan een traject als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e. van de IOAW of de IOAZ, gericht op een voor de inschakeling in de arbeid noodzakelijk geachte scholing of opleiding, dan wel aan andere aangewezen activiteiten die de zelfstandige bestaansvoorziening bevorderen voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van het traject;
 2. Het weigeren van een passend aanbod voor kinderopvang, dat noodzakelijk is voor de deelname aan het traject gericht op arbeidsinschakeling, waaronder mede begrepen wordt inburgering als onderdeel van de arbeidsinschakeling;
 3. Het in strijd handelen door de inburgeringsplichtige met artikel 23, eerste lid, van de Wet inburgering of de krachtens artikel 23, derde lid, gestelde regels van de Wet inburgering;
 4. Het niet naleven van de uit artikel 7, eerste lid, van de Wet inburgering voortvloeiende verplichting door de inburgeringsplichtige tot het verwerven van mondelinge en schriftelijke vaardigheden van de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse samenleving binnen de in de Wet inburgering vastgestelde periode.
- e. Vijfde categorie:
 1. Het door eigen toedoen niet behouden van een dienstbetrekking in de zin van hoofdstuk 2 of 3 van de Wsw, waaronder begrepen deeltijdarbeid;
 2. Het niet of in onvoldoende mate gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e. van de IOAW of de IOAZ, , waaronder begrepen wordt het weigeren mee te werken aan of gebruik te maken van “Werken aan Werk” of elk ander, thans of in de toekomst onder een andere naam door het college aangeboden traject, gericht op arbeidsinschakeling voor zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de voorziening;
 3. Het door de inburgeringsplichtige niet behalen van het inburgeringsexamen of het door hem verkrijgen van een daaraan ten minste gelijk te stellen diploma, certificaat

- of andere document, binnen de bij of krachtens de artikelen 32 en 33 van de Wet inburgering gestelde termijnen.
- f. Zesde categorie
1. Gedragingen die de inschakeling in de arbeid belemmeren en die dusdanige vormen aannemen dat gesproken moet worden van het door eigen toedoen niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid;
 2. Het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen deeltijdarbeid, terwijl belanghebbende een uitkering ontvangt op basis van de IOAW;
 3. Het door eigen toedoen niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen deeltijdarbeid, terwijl belanghebbende een uitkering ontvangt op basis van de IOAW;
 4. Het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen deeltijdarbeid en de belanghebbende ter zake een verwijt kan worden gemaakt zoals bedoeld in artikel 20 IOAW, eerste lid, onderdeel a. en onderdeel b., respectievelijk artikel 20 IOAZ, tweede lid, onderdeel a. en onderdeel b.
 - a. aan de beëindiging een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; dan wel
 - b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de belanghebbende zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd.

Artikel 3.2 – Indeling in categorieën – Bij verwijtbaar gedrag in relatie tot de inlichtingenplicht

Gedragingen van de belanghebbende inhoudende het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht op grond van artikel 17, eerste lid, van de WWB dan wel op grond van artikel 13 van de IOAW/IOAZ, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. Eerste categorie: Het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht en voor zover dit niet heeft geleid tot het ten onrechte ontvangen van bijstand.
- b. Tweede categorie: Het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht, voor zover dit heeft geleid tot een benadelingsbedrag tot een bedrag van € 1.000,--.
- c. Derde categorie: Het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht, voor zover dit heeft geleid tot een benadelingsbedrag tot een bedrag van € 1.000,-- tot € 2.000,--.
- d. Vierde categorie: Het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht, voor zover dit heeft geleid tot een benadelingsbedrag tot een bedrag van € 2.000,-- tot € 4.000,--.
- e. Vijfde categorie: Het niet of onvoldoende nakomen van de inlichtingenplicht, voor zover dit heeft geleid tot een benadelingsbedrag tot een bedrag van € 4.000,-- of meer.

Artikel 3.3 – Indeling in periodes – Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Onder een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan wordt begrepen elke verwijtbare gedraging die leidt of heeft geleid tot een verwijtbaar beroep op een uitkering IOAZ.
2. Gedragingen van de belanghebbende in de periode voorafgaand aan de aanvraag om een uitkering op grond van de IOAZ of nadien waaruit blijkt dat hij zich onvoldoende heeft ingezet voor de voorziening in het bestaan, anders dan de gedragingen, bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2, waarbij de duur van de maatregel wordt afgestemd op de periode dat de belanghebbende als gevolg van zijn gedraging langer recht heeft op een IOAZ-uitkering:
 - a. Eerste categorie: Periode van maximaal 3 maanden langer recht op IOAZ-uitkering;
 - b. Tweede categorie: Periode van 3 tot 6 maanden langer recht op IOAZ-uitkering;
 - c. Derde categorie: Periode van 6 tot 12 maanden langer recht op IOAZ-uitkering;
 - d. Vierde categorie: Periode van 12 maanden of langer recht op IOAZ-uitkering.

Artikel 3.4 – Indeling in vormen – Bij zeer ernstige misdragingen

Zeer ernstige misdragingen jegens het college, dan wel van personen die in opdracht van het college werkzaam zijn, worden onderscheiden in vijf vormen:

- a. Eerste vorm: Discriminatie
- b. Tweede vorm: Verbaal geweld
- c. Derde vorm: Intimidatie
- d. Vierde vorm: Zaakgericht fysiek geweld
- e. Vijfde vorm: Mensgericht fysiek geweld

Artikel 3.5 – Hoogte en duur van de maatregel

1. De maatregel bij gedragingen zoals deze in de artikelen 3.1 en 3.2 zijn omschreven is vastgesteld op:
 - a. 5% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de eerste categorie;

- b. 10% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de tweede categorie;
 - c. 20% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de derde categorie;
 - d. 40% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de vierde categorie;
 - e. 100% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de vijfde categorie;
 - f. de hoogte van het door eigen toedoen niet verkregen netto inkomen uit algemeen geaccepteerde arbeid voor onbepaalde duur bij gedragingen van de zesde categorie.
2. Het college heroverweegt een besluit als bedoeld in het eerste lid, onderdeel f. binnen een door hem te bepalen termijn die ten hoogste drie maanden bedraagt.
 3. De maatregel bij gedragingen zoals deze in artikel 3.3 zijn omschreven, is vastgesteld op:
 - a. 20% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij een gedraging van de eerste categorie;
 - b. 20% van de uitkeringsnorm gedurende drie maanden bij een gedraging van de tweede categorie;
 - c. 20% van de uitkeringsnorm gedurende zes maanden bij een gedraging van de derde categorie;
 - d. 20% van de uitkeringsnorm gedurende 12 maanden bij een gedraging van de vierde categorie.
 4. De maatregel bij gedragingen zoals deze in artikel 3.4 zijn omschreven, is vastgesteld op:
 - a. 10% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de eerste vorm
 - b. 20% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de tweede vorm
 - c. 40% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de derde vorm
 - d. 100% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de vierde vorm
 - e. 100% van de uitkeringsnorm gedurende één maand bij gedragingen van de vijfde vorm

Artikel 3.6 – Afwijking van de standaard maatregel

Het college kan afwijken van de in artikel 3.5, eerste, derde en vierde lid, genoemde percentages en duur van de maatregel indien het gestelde in artikel 2.1, derde lid, daartoe aanleiding geeft.

Artikel 3.7 – Recidive

1. Indien belanghebbende zich binnen twaalf maanden na de eerste als verwijtbare aangemerkte gedraging opnieuw schuldig maakt aan dezelfde of ernstiger verwijtbare gedraging, wordt in afwijking van artikel 3.5, eerste lid met uitzondering van onderdeel f en vierde lid, de duur van de maatregel vastgesteld op twee maanden.
2. Indien de belanghebbende zich binnen twaalf maanden na de eerste als verwijtbaar aangemerkte gedraging voor de derde maal schuldig maakt aan dezelfde of ernstiger verwijtbare gedraging wordt, in afwijking van artikel 3.5, eerste lid met uitzondering van onderdeel e. en onderdeel f. en vierde lid, het percentage van de categorie waarin de (ernstiger) verwijtbare gedraging is omschreven, verdubbeld voor de duur van twee maanden. Voor zover het een gedraging betreft die in de vijfde categorie is omschreven wordt de duur van de maatregel vastgesteld op vier maanden.
3. Het zich binnen twaalf maanden na de derde als verwijtbare aangemerkte gedraging, wederom schuldig maken aan dezelfde gedraging of een ernstiger verwijtbare gedraging, wordt aangemerkt als volharding in het verwijtbare gedrag.
4. Indien er sprake is van volharding als omschreven in het vorige lid en daartoe op grond van artikel 3.1, derde lid, aanleiding bestaat, kan het college krachtens artikel 3.6, in afwijking van artikel 3.5, eerste of derde lid of vierde lid, het percentage van de maatregel hoger vaststellen voor zover het percentage niet meer gaat bedragen dan 100% en de duur van de maatregel langer vaststellen.
5. Indien belanghebbende blijft volharden in een verwijtbare gedraging, als bedoeld in het derde lid, wordt met toepassing van het vierde lid, het percentage van de laatst toegepaste maatregel verhoogd met 20%, voor zover het percentage niet meer gaat bedragen dan 100%. De duur van de maatregel wordt daarbij bepaald op de laatst toegepaste duur van de maatregel plus twee maanden.
6. De recidive periode vangt aan op de dag nadat het eerste besluit tot de maatregel bekend is gemaakt.
7. Als eerste besluit wordt aangemerkt elk besluit waar voorafgaand aan dit besluit in een periode van twaalf maanden geen sprake is geweest van een besluit tot het opleggen van een maatregel.
8. Indien een besluit tot het opleggen van een maatregel wordt uitgevoerd, en ten gevolge van recidive in dezelfde periode een besluit tot het opleggen van een maatregel dient te worden uitgevoerd wordt, in afwijking van artikel 3.8, eerste lid, dit besluit uitgevoerd in aansluiting op de periode waarin het voorliggende besluit tot het opleggen van een maatregel wordt uitgevoerd.

Artikel 3.8 – Samenloop van gedragingen

1. Indien sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere in de WWB, dan wel IOAW respectievelijk IOAZ genoemde verplichtingen, wordt één maatregel opgelegd. Als voor schending van die verplichtingen maatregelen van verschillende hoogten gelden, wordt de zwaarste maatregel opgelegd.
2.
 - a. Indien sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere in de WWB, dan wel IOAW respectievelijk IOAZ genoemde verplichtingen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel opgelegd.
 - b. Deze maatregelen worden gelijktijdig opgelegd, tenzij dit naar het oordeel van het college gelet op de omstandigheden waarin belanghebbende verkeert niet verantwoord is, in welk geval het college kan besluiten het totaal aan maatregelen zoals bedoeld in het tweede lid, onderdeel a. in meerdere elkaar opvolgende maanden op te leggen.

Hoofdstuk 4 – Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 4.1 – Uitvoering

De uitvoering van deze verordening berust bij het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk.

Artikel 4.2 – Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2010.

Artikel 4.3 – Citeerartikel

Deze verordening wordt aangehaald als Maatregelenverordening IOAW en IOAZ 2010.

Aldus besloten door de Raad van de Gemeente Rijswijk, in zijn openbare vergadering van 28 september 2010

Algemene toelichting

Algemeen

1. Nummering en formulering van de verordening

De nummering en formulering van deze verordening zijn zoveel mogelijk in overeenstemming met de Aanwijzingen voor de decentrale regelgeving (Adr.) van de VNG.

2. Opbouw artikelen

In de artikelen wordt eerst de hoofdregel omschreven en daarna de uitzonderingen op de hoofdregel of een nadere definiëring van hetgeen in de hoofdregel is omschreven.

3. Gehanteerde begrippen

In deze verordening is gekozen zoveel mogelijk gebruik te maken van het begrip belanghebbende. Dit is in overeenstemming met voornoemde Adr. Hierin wordt bepaald dat, met betrekking tot de terminologie van regelgeving, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient te worden gevolgd. In artikel 1:2 Awb wordt onder begrip belanghebbende verstaan: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken. Zou hiervan worden afgeweken en worden gekozen voor een begrip bijstands- of uitkeringsgerechtigde, dan zou daarvan een aparte begripsomschrijving dienen te worden opgenomen. De term belanghebbende is neutraler. Voor de IOAW/IOAZ geldt dat de echtgenoot mede begrepen wordt onder de term belanghebbende.

4. De relatie met de Afstemmingsverordening 2009

Voor de handhaving van de uitvoering van de WWB en de daaruit voortvloeiende Participatieverordening 2010 is de Afstemmingsverordening 2009 vastgesteld. De Maatregelenverordening IOAW/IOAZ vertoont vele overeenkomsten, maar wijkt op een aantal essentiële onderdelen af.

Verschillen tussen WWB en IOAW:

1. De IOAW kan blijvend of tijdelijk worden geweigerd tot de mate waarin de belanghebbende inkomen misloopt bij ontslag door eigen toedoen en bij het niet aanvaarden of door eigen toedoen niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid (zie artikel 20, eerste lid, IOAW);
2. In verband met het bij 1. gestelde kent de IOAW een bepaling dat geen maatregel plaatsvindt als ontslag door de werkgever niet wordt bestreden of als daarmee wordt ingestemd (zie artikel 20, vierde lid, IOAW);
3. In de IOAW is niet opgenomen dat de maatregel binnen drie maanden moet worden heroverwogen;
4. Anders dan de WWB, kent de IOAW tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, anders dan de bij 1. genoemde gedragingen, niet als maatregelwaardig gedrag. Dit houdt waarschijnlijk verband met het feit dat vermogen voor de IOAW geen rol speelt;
5. In de IOAW is niet opgenomen dat onder belanghebbende mede het gezin wordt verstaan.

Verschillen tussen WWB en IOAZ:

1. De IOAZ kan blijvend of tijdelijk worden geweigerd tot de mate waarin de belanghebbende inkomen misloopt bij ontslag door eigen toedoen (zie artikel 20, tweede lid, IOAZ)
2. In verband met het gestelde onder 1. kent de IOAZ een bepaling dat geen maatregel plaatsvindt als ontslag door de werkgever niet wordt bestreden of als daarmee wordt ingestemd (zie artikel 20, vierde lid IOAZ);
3. In de IOAZ is niet opgenomen dat de maatregel binnen drie maanden moet worden heroverwogen;
4. In de IOAZ is niet opgenomen dat onder belanghebbende mede het gezin wordt verstaan.

Verschillen tussen de IOAW en IOAZ:

1. Evenals de IOAW, kan de IOAZ blijvend of tijdelijk worden geweigerd tot de mate waarin de belanghebbende inkomen misloopt bij ontslag door eigen toedoen (zie artikel 20, tweede lid, IOAZ). Deze bepaling is in de IOAZ beperkter dan in de IOAW: anders dan de IOAW kent de IOAZ namelijk geen mogelijkheid tot blijvende weigering bij het niet aanvaarden of door eigen toedoen niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. De wetgever heeft kennelijk het niet nakomen van deze voorwaarde voor de IOAW in beginsel als een grotere overtreding gezien dan in de IOAZ. Dit kan te maken hebben met de achtergrond van de doelgroep: de IOAW heeft betrekking op oudere werknemers in dienstbetrekking, terwijl het bij de IOAZ gaat om oudere personen die een eigen bedrijf hebben gehad of een zelfstandig beroep hebben uitgeoefend.
2. Anders dan de IOAW, kent de IOAZ geen mogelijkheid om een maatregel op te leggen als de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden niet wordt nagekomen (dat is de verplichting, bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel c. IOAZ). In het eerste lid van artikel 20 wordt deze verplichting namelijk uitgezonderd, terwijl de overige leden van artikel 20 niet ingaan op deze verplichting.
3. Anders dan de IOAW, kent de IOAZ tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voorafgaand aan de aanvraag om een uitkering wel als maatregelwaardig gedrag. In het eerste lid van artikel 20 staat namelijk dat verlaging ook aan de orde is bij het onvoldoende inzetten voor de voorziening in het bestaan, voorafgaand aan de aanvraag om een uitkering of nadien. In de IOAW is deze bepaling niet opgenomen. De reden hiervoor is dat maatregelwaardig gedrag voorafgaand aan de aanvraag IOAW al door UWV kan worden gesancioneerd. De IOAW-gerechtigde heeft namelijk in de regel een WW-uitkering voorafgaand aan het recht op IOAW. Een IOAZ-gerechtigde heeft mogelijk een Bbz-uitkering gedurende de beëindigingsfase van het eigen bedrijf of zelfstandig beroep, maar dat hoeft niet. Vandaar dat in de IOAZ wel wordt gekeken naar gedragingen die aan de IOAZ-aanvraag voorafgingen. Om voor IOAZ in aanmerking te kunnen komen, moet de aanvraag worden ingediend voor het beëindigen van het bedrijf of beroep en moet de beëindiging plaatsvinden binnen een periode van anderhalf jaar, volgend op het tijdstip van aanvraag. Dat betekent dat de gedragingen

van meer dan anderhalf jaar geleden kunnen leiden tot een maatregel IOAZ. Het recht op een IOAZ-uitkering gaat namelijk pas in vanaf de beëindigingsdatum van het eigen bedrijf of zelfstandig beroep..
Uit het voorgaande blijkt dat aan IOAW- en IOAZ-gerechtigden een blijvende maatregel kan worden opgelegd. Dit is een bevoegdheid en geen verplichting. Indien gekozen zou worden voor volledige weigering, kan belanghebbende en feite per direct een beroep doen op aanvulling in het kader van de WWB. Er zal dan in dat verband van de WWB beoordeeld moeten worden of belanghebbende recht heeft op WWB (in afwijking van de IOAW en de IOAZ kent de WWB een beperkte vermogensvrijlating en een ruimer inkomensbegrip) en in hoeverre het maatregelwaardige gedrag ook binnen de WWB tot verlaging zou hebben geleid. In de verordening is daarom gekozen voor een weigering voor onbepaalde tijd. Dit biedt het college de mogelijkheid om de maatregel te heroverwegen, in plaats van bijstand te verstrekken indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

5. Beleidsregels

Uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 8 juli 2008 (LJN: BD6943) blijkt dat het college niet bevoegd is om inzake sanctiemaatregelen, beleidsregels te maken. Deze bevoegdheid is in de wet voorbehouden aan de gemeenteraad. Dit heeft ertoe geleid dat in deze verordening geen bevoegdheden zijn opgenomen voor het college om nadere regels te stellen voor de uitvoering van de Maatregelenverordening IOAW/IOAZ.

INLEIDING

1. HOOFDSTUK 1 DEFINITIES

In hoofdstuk 1 worden de begripsbepalingen omschreven.

2. HOOFDSTUK 2 DE MAATREGEL

Als een belanghebbende de voor hem geldende verplichtingen niet nakomt, legt het college een maatregel op, die is gerelateerd aan de uitkeringsnorm, conform het gestelde in dit hoofdstuk. De grondslag hiervoor is artikel 20 IOAW respectievelijk IOAZ. Dit betekent in de praktijk dat de belanghebbende adequaat en vroegtijdig moet worden voorgelicht over de van toepassing zijn rechten en plichten, en dat bij het niet nakomen van deze verplichtingen het recht op uitkering wordt beperkt.

3. HOOFDSTUK 3 HET NIET NAKOMEN VAN DE VERPLICHTINGEN

De hoogte en de duur van een maatregel worden gekoppeld aan verschillende gedragingen die het niet nakomen van verplichtingen betreffen. Deze gedragingen worden naar soort en ernst onderscheiden.

4. SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Dit hoofdstuk behoeft geen nadere toelichting daar de inhoud voor zich spreekt. Wel dient vermeld te worden dat is afgezien van het opnemen van een zogenaamde hardheidsclausule. Juist waar het gaat om toepassing van sancties dient er geen discussie te bestaan over de uitvoering van de regels. Bij de toepassing van een sanctie dient bovendien rekening gehouden te worden met de mate van verwijtbaarheid. Indien die verwijtbaarheid afwezig is, wordt geen sanctie opgelegd. Aan het opnemen van een hardheidsclausule kleven bovendien praktische bezwaren. In de praktijk kan een dergelijk artikel namelijk leiden tot aanvragen om toepassing ervan, terwijl inwilliging slechts in uitzonderlijke en vooraf gedefinieerde gevallen mogelijk is. Tegen de afwijzing van de aanvraag om de toepassing van de hardheidsclausule staat bezwaar en beroep open op grond van de Awb. Dit betekent dat tot aan de Centrale Raad van Beroep door geprocedeerd kan worden. Om dit soort nodeloze procedures te voorkomen dient afgezien te worden van het opnemen van een hardheidsclausule. Vorenstaande visie is overigens mede gebaseerd op het uitgangspunt van de Adr. die stelt dat een verordening op zodanige wijze dient te worden ingericht dat zij zo weinig mogelijk conflicten oproept.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 – Algemeen

Artikel 1 – Begripsomschrijvingen

Lid 1 In aanwijzing 20 van de decentrale regelgeving is bepaald dat voor lagere overheden met betrekking tot de terminologie in een regeling de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Provinciewet of de Gemeentewet en zo nodig de Europese en internationale regelgeving wordt gevolgd. Daarbij geldt tevens dat regels uit een hogere wettelijke regeling niet worden herhaald in een provinciale of gemeente regeling. Om hieraan tegemoet te komen is in het eerste lid bepaald dat alle begrippen die niet nader worden omschreven in de verordening dezelfde omschrijving hebben als de Awb, de WWB of overige aangehaalde wetten. Deze systematiek zorgt in de uitvoeringspraktijk voor een uniforme hantering van de diverse begrippen.

Lid 2 Een aantal omschrijvingen verdient enige extra toelichting

| | |
|------------------------------|---|
| Onder d. de IOAW/IOAZ: | Gekozen is voor een definitie die gelijktijdig naar beide wetten verwijst nu een groot deel van de bepalingen in beide wetten identiek is qua nummering en inhoud en aldus voorkomen wordt dat steeds specifiek naar elke afzonderlijke wet verwezen moet worden. |
| Onderdeel h. belanghebbende: | Omdat de in artikel 20, tweede lid, IOAW opgenomen bevoegdheden tot het opleggen van een maatregel, blijktens dat artikel, daar alleen gelden voor de persoon die is aangewezen op arbeid in dienstbetrekking, is ook het begrip belanghebbende in die zin beperkt. |
| Onderdeel j. uitkeringsnorm: | De WWB werkt met verlagingen op de netto bijstand. Om een identiek systeem in de IOAW en IOAZ te creëren is het wenselijk om een begrip te introduceren dat verwijst naar een netto norm. |
| Onder l. maatregel: | In afwijking van de WWB wordt ook blijvend of tijdelijk (gedeeltelijk) weigeren van de uitkering binnen deze verordening als maatregel aange- |

Onder m. inkomen:

merkt. Dit houdt verband met de extra mogelijkheden binnen de IOAW en IOAZ op dit vlak.

Qua inkomensbegrip wordt aangesloten bij het inkomensbegrip binnen de IOAW en IOAZ. Dit wijkt af van het binnen de WWB gehanteerde inkomensbegrip

Hoofdstuk 2 – De maatregel

Artikel 2.1 – Het opleggen van een maatregel

Lid 1 Dit artikel bundelt het bepaalde in artikel 20, eerste lid IOAZ en artikel 20, tweede lid, IOAW.

Lid 2 Ook de verplichtingen uit de Wet Suwi worden hiermee verbonden aan de IOAW/IOAZ

Lid 3 In deze bepaling wordt benadrukt dat het vaststellen van de hoogte van de uitkering en de daaraan verbonden verplichtingen voor de belanghebbende maatwerk is, waarbij recht moet worden gedaan aan de individuele situatie van de belanghebbende. Het college dient bij het opleggen van een maatregel ook rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van belanghebbende, hetgeen tot uitdrukking is gebracht in de in het derde lid omschreven criteria. Wanneer het college tot het oordeel komt dat een belanghebbende zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, wordt een maatregel opgelegd. Er is dus geen sprake van een vrije bestuursbevoegdheid, maar van een verplichting.

Artikel 2.2 – Berekeningsgrondslag

De maatregel wordt toegepast op de netto uitkeringsnorm

Artikel 2.3 – Besluit tot het opleggen van een maatregel

Het opleggen van een maatregel vindt plaats door middel van een besluit. Tegen dit besluit kan door belanghebbende bezwaar en eventueel beroep of hoger beroep worden ingesteld. Artikel 2.3 bevat een minimum aantal vormvereisten voor het maatregelbesluit. Naast deze minimumvereisten voor het maatregelbesluit is het motiveringsbeginsel van de Awb van toepassing. Dit bepaalt dat een besluit van een deugdelijke motivering voorzien moet zijn.

Artikel 2.4 – Horen van belanghebbende

Lid 1 Afdeling 4.1.2 van de Awb regelt een aantal zaken bij de voorbereiding van besluiten. Met name artikel 4.8 Awb ziet op de situatie waarin een bestuursorgaan voornemens is ambtshalve een beschikking af te geven die de belanghebbende niet heeft aangevraagd. In een dergelijke situatie dient de belanghebbende te worden gehoord. De belanghebbende moet op enigerlei wijze in de gelegenheid zijn gesteld om zijn/haar visie met betrekking tot de geconstateerde gedraging te geven. Deze zienswijze maakt uitdrukkelijk onderdeel uit van de rapportage die aan het uiteindelijk besluit ten grondslag ligt. Met andere woorden, de zienswijze van de belanghebbende vormt een onderdeel van de zorgvuldige voorbereiding van een besluit zoals vereist op grond van artikel 3:2 Awb. Zowel het motiveringsbeginsel van de Awb als het horen van belanghebbende zijn dwingendrechtelijk geformuleerd. Dit betekent dat zij fungeren als beschermingsregel voor de burger ter waarborging het rechtszekerheidsbeginsel. Het horen van belanghebbende kan dan ook als extra beschermingsvereiste ten opzichte van het motiveringsbeginsel worden gezien.

Lid 2 Met het horen van een belanghebbende wordt niet bedoeld een formele hoorprocedure zoals in de bezwaarfase. In dat verband kan dan ook onder bijzondere omstandigheden worden afgezien van deze procedure.

Artikel 2.5 – Afzien van het opleggen van een maatregel

Lid 1 Naast het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid, is een andere reden om af te zien van het opleggen van een maatregel dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden (verjaring). Omwille van de effectiviteit ('lik op stuk') is het nodig dat een maatregel spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd. Om deze reden wordt in het eerste lid, onderdeel a. geregeld dat het college geen maatregel oplegt voor gedragingen die langer dan één jaar geleden hebben plaatsgevonden.

Voor gedragingen die een schending van de informatieplicht inhouden en als gevolg waarvan ten onrechte een inkomensvoorziening is verleend of een te hoog bedrag aan inkomensvoorziening is verleend, geldt in de verordening een termijn van vijf jaar. Een termijn van vijf jaar ligt voor de hand gelet op de ernst van de gedraging (fraude) en gelet op het feit dat de gemeente vaak tijd nodig zal hebben om de omvang van de fraude (benadelingsbedrag) vast te stellen.

In het eerste lid, onderdeel b. wordt geregeld dat het college kan afzien van het opleggen van een maatregel als het daarvoor dringende aanwezig acht. De verordening stelt een algemene verplichting tot het opleggen van een maatregel voorop. Uitzonderingen moeten echter mogelijk zijn indien er voor de belanghebbende onaanvaardbare consequenties zouden optreden. Uit het gebruik van het woord "dringend" blijkt dat er wel iets heel bijzonders aan de hand moet zijn, wil een afwijking van het algemene principe gerechtvaardigd zijn. Wat dringende redenen zijn, is afhankelijk van de situatie en kan dus niet op voorhand worden vastgelegd. Uit de in deze van toepassing zijnde jurisprudentie kan de conclusie getrokken worden dat een beroep op dringende redenen zeer beperkt is, daar deze alleen gevonden kunnen worden in bijzondere omstandigheden van financiële of sociale aard. Het moet dan gaan om zeer ernstige gevolgen voor belanghebbende of diens gezin. Het feit dat een belanghebbende financieel zwaar getroffen wordt door een maatregel is op zichzelf nog geen dringende reden (CRvB, 01-04-2003, AK0118).

Als het college het toepassen van een maatregel achterwege laat op grond van dringende redenen, moet dit in een beschikking aan belanghebbende worden medegedeeld.

Lid 2 Het is van belang dat het college belanghebbende informeert over het genomen besluit, ook als dit inhoudt dat geen maatregel wordt opgelegd. Dat dit schriftelijk gebeurt is niet alleen vanzelfsprekend uit oogpunt van rechtszekerheid, maar ook van belang in verband met eventuele recidive.

Artikel 2.6 – Uitvoering, ingangsdatum en tijdvak

Het opleggen van een maatregel vindt plaats door het verlagen van de uitkering. Verlaging kan op twee manieren:

- door middel van verlaging van de uitkering IOAW/IOAZ met ingang van de eerstvolgende kalendermaand nadat het besluit tot het opleggen van de maatregel kenbaar is gemaakt, of
- met terugwerkende kracht, door middel van herziening van de uitkering IOAW/IOAZ.

Het verlagen van de uitkering in de toekomst, is de meest eenvoudige methode, omdat niet hoeft te worden overgegaan tot herziening van het recht op uitkering en het terugvorderen van het te veel aan uitkering betaalde bedrag. Bovendien heeft de CRvB in haar uitspraak van 3 augustus 2004 (LJN AQ6658) bepaald dat een maatregel, niet kan geschieden met ingang van de maand waarin de gedraging heeft plaatsgevonden. Anders gezegd: de ingangsdatum van het opleggen van de maatregel dient altijd te liggen na de datum waarop de verwijtbare gedraging heeft plaatsgevonden. Om deze redenen is in het eerste lid vastgelegd dat de maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de kalendermaand waarin het besluit bekend is gemaakt. Voor de berekening van de hoogte van de maatregel moet worden uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm als is bedoeld in artikel 2.2 van deze verordening.

- Lid 1 Het opleggen van een maatregel vindt plaats op grond van artikel 20 IOAW/IOAZ door het verlagen van de uitkering IOAW/IOAZ.
Het verlagen van het bedrag van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de gemakkelijkste methode. Er hoeft in dat geval niet te worden overgegaan tot herziening van de uitkering en tot terugvordering van het te veel betaalde bedrag aan uitkering. Daarom is in het eerste lid vastgelegd dat een maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerstvolgende kalendermaand. Daarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm of de grondslag IOAW/IOAZ.
- Lid 2 Dit lid regelt dat een maatregel voor bepaalde tijd geldt. Betreft het een maatregel voor een langere duur dan drie maanden, dan zal het college de maatregel aan een herbeoordeling moeten onderwerpen. Het is aan het college te bepalen wanneer die herbeoordeling plaatsvindt zolang dit maar gebeurt binnen drie maanden nadat het besluit tot het opleggen van de maatregel in werking is getreden. Bij zo'n herbeoordeling hoeven niet opnieuw alle relevante feiten en omstandigheden tegen het licht te worden gehouden. Een marginale beoordeling volstaat. Het college moet beoordelen of het redelijk is dat de maatregel wordt gecontinueerd. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gekeken naar de omstandigheden waarin belanghebbende verkeert, maar ook of de betreffende persoon nu wel aan zijn verplichtingen voldoet.
- Lid 3 De hoofdregel is dat een maatregel wordt uitgevoerd naar de toekomst (eerste lid). In het derde lid wordt echter geregeld dat in bepaalde situaties een maatregel wél met terugwerkende kracht kan worden opgelegd, namelijk wanneer er sprake is van het niet nakomen van de inlichtingenplicht en het te veel betaalde bedrag aan uitkering van de belanghebbende moet worden teruggevorderd.
Wanneer de uitkering IOAW/IOAZ nog niet, of niet volledig aan de belanghebbende is uitbetaald, kan het praktisch zijn om het bedrag van de maatregel verrekenen met het bedrag dat nog moet worden uitbetaald, waaronder begrepen het gereserveerde vakantiegeld. De bevoegdheid wordt ontleend aan artikel 6:127 BW. De CRvB heeft dit in haar uitspraak van 10-04-2007 bevestigd, (LJN:BA 3024).
- Lid 4 Indien de uitkering IOAW/IOAZ is beëindigd of ingetrokken en al volledig is uitbetaald, is het opleggen van een maatregel alleen nog mogelijk door de uitkering alsnog met terugwerkende kracht te herzien en daardoor te veel verstrekte uitkering terug te vorderen. De uiterste grens daarbij ligt op het moment waarop de gedraging heeft plaatsgevonden. Hierdoor ontstaat een vordering van (doorgaans) geringe hoogte, waarbij de kans bestaat dat deze ook gebruteerd moet worden als de vordering niet voor het sluiten van het boekjaar wordt terugbetaald. Dit alles gebeurt, terwijl de belanghebbende er wel voor heeft gezorgd dat aan hem of haar geen uitkering meer wordt verstrekt. Zorgt de belanghebbende ervoor dat hij of zij niet binnen een jaar na beëindiging van de uitkering weer uitkeringsafhankelijk wordt, dan wordt de maatregel niet opgelegd. Wordt de belanghebbende wel binnen 12 maanden na de einddatum van de uitkering opnieuw afhankelijk van een uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd bij de toekenning van de nieuwe uitkering. Een termijn van 12 maanden wordt een redelijke termijn geacht.

Hoofdstuk 3 – Het niet nakomen van de verplichtingen

Inleidend dient opgemerkt te worden dat, ten behoeve van een efficiënte en een zo eenvoudig mogelijke uitvoering van het opleggen van maatregelen en het door de CRvB gemaakte onderscheid tussen reparatoire sanctie en punitieve sanctie, de verwijtbare gedragingen in verschillende artikelen zijn onderverdeeld in verwijtbare gedragingen welke zijn te relateren aan:

- a. - artikel 3.1 - de plicht tot arbeidsinpassing, - de daaraan gerelateerde medewerkingsplicht, - een ongenoegzaam besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het eigen bestaan, - de Wet inburgering
- b. - artikel 3.2 - de inlichtingenplicht
- c. - artikel 3.3 – tekortschietend besef van verantwoordelijkheid
- d. - artikel 3:4 - zeer agressief gedrag

Deze verdeling leidt er toe dat voor de bepaling of een afstemming van het recht op bijstand van toepassing is, een zo maximaal mogelijk duidelijk kader is gecreëerd, dat niet voor misinterpretatie vatbaar is. De gedragingen welke zijn ondergebracht in de artikelen 3.1, 3.2, 3.3 en 3.4 worden in verschillende categorieën, periodes of vormen onderscheiden. Vanuit het kader dat er sprake dient te zijn van een evenwichtige afstemming met hanteerbare gradaties is er voor meerdere categorieën, periodes of vormen gekozen. Bij de indeling is er vanuit gegaan dat de ernst van het feit toeneemt naarmate de gedraging grotere concrete gevolgen heeft voor de arbeidsinschakeling van belanghebbende of het behouden van betaald werk. De ernst van de verwijtbare gedraging is derhalve het onderscheidende criterium. Er is gekozen een systematiek te hanteren dat leidt tot een effectief, passend, correct en sociaal verantwoord antwoord op de verwijtbare gedragingen van de belanghebbende. Dit heeft tot gevolg dat de nadruk komt te liggen op de hoogte van de financiële consequentie die het verwijtbare gedrag tot gevolg heeft, en niet op de duur van deze consequentie.

Artikel 3.1 – Indeling in categorieën – Bij verwijtbaar gedrag in relatie tot de arbeidsinschakeling

- a. Eerste categorie:
De verwijtbare gedraging in de eerste categorie is onder te brengen in de fase van het niet nakomen van de formele verplichting die op belanghebbende rust om als werkzoekende ingeschreven te staan bij het UWV-werkbedrijf, en de inschrijving tijdig te verlengen. Indien belanghebbende dit nalaat kan er geen optimale arbeidsinschakeling plaats vinden.
- b. Tweede categorie:
De verwijtbare gedragingen in de tweede categorie zijn onder te brengen in de fase van arbeidsinpassing die is aan te merken als de fase waarin er sprake kan zijn van situaties welke tijdelijk de arbeidsinschakeling belemmeren. Het niet doorgeven van wijzigingen en/of opheffing of juist het ontstaan van belemmeringen kan er toe leiden dat geen gerichte actie plaats kan vinden in het kader van de arbeidsinschakeling. Hierdoor wordt de kans op deelname aan de arbeidsinschakeling verkleind. Het niet ondertekenen of retourneren van een trajectovereenkomst valt eveneens in de tweede categorie daar ook deze verwijtbare gedraging onnodig leidt tot het een verkleining van de kansen op arbeidsinschakeling. Tot slot is het niet voldoen aan de aan de verlening van de uitkering verbonden nadere verplichtingen ondergebracht in de tweede categorie daar dit verwijtbaar gedrag kan leiden tot het gedeeltelijk onnodig verlenen van de uitkering.
- c. Derde categorie:
De verwijtbare gedragingen in de derde categorie zijn onder te brengen in de fase van arbeidsinpassing die is aan te merken als de fase waarin onderzocht wordt hoe en op welke wijze belanghebbende ondersteund dient te worden in de wijze waarop de arbeidsinschakeling gerealiseerd kan worden. De verwijtbare gedragingen in de derde categorie kunnen aanleiding zijn tot een beroep op een uitkering of het onnodig langer voortduren daarvan. Het gaat hierbij, zowel om niet verantwoorde

beperkingen die de belanghebbende stelt te hebben ten aanzien van de voor hem aanvaardbare algemeen geaccepteerde arbeid, als om gedragingen die de kansen op het bepalen van de inzet van de juiste instrumenten inzetten in het kader van de arbeidsinschakeling verminderen. In deze categorie is ook ondergebracht het verwijtbaar gedrag met betrekking tot de voor de inburgeringsplichtige geldende verplichting als is omschreven in artikel 25 lid 4 van de Wet inburgering daar deze verplichting een gelijke strekking heeft met de in de derde categorie omschreven verwijtbare gedragingen.

- d. **Vierde categorie:**
De verwijtbare gedragingen in de vierde categorie zijn onder te brengen in de fase van arbeidsinpassing die is aan te merken als de fase waarin al is vastgesteld hoe en op welke wijze belanghebbende ondersteund dient te worden in de wijze waarop de arbeidsinschakeling gerealiseerd kan worden. Het gaat hierbij om gedragingen die aan te merken zijn als het niet of onvoldoende meewerken aan een traject of andere aangewezen activiteiten die de zelfstandige bestaansvoorziening bevorderen. Deze gedraging leiden in een zwaardere mate dan de derde categorie tot een onnodig beroep op bijstand of het onnodig langer voortduren daarvan. In deze categorie is ook ondergebracht het verwijtbaar gedrag met betrekking tot de voor de inburgeringsplichtige geldende verplichting als is omschreven in de artikelen 7, eerste lid en 23, eerste en derde lid van de Wet inburgering. Het voorgaande volgt uit artikel 34 van de Wet inburgering, waaruit blijkt dat deze verwijtbare gedragingen twee maal zo zwaar aangerekend worden als verwijtbare gedragingen welke in de derde categorie zijn ondergebracht.
- e. **Vijfde categorie:**
De verwijtbare gedragingen in de vijfde categorie zijn onder te brengen in de fase van arbeidsinpassing waarin er sprake is van het kunnen verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen deeltijdarbeid, waardoor de uitkeringsafhankelijkheid geheel of gedeeltelijk kan worden beëindigd. Het begrip deeltijdarbeid is ingevoegd voor die groep belanghebbenden die niet volledig belastbaar zijn. Dit laat onverlet dat de personen die behoren tot deze groep wel algemeen geaccepteerde arbeid dienen te aanvaarden voor de tijdsduur dat zij wel belastbaar zijn. Tot de vijfde categorie wordt tevens gerekend de situatie waarin door eigen toedoen op verwijtbare wijze, voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag, dan wel tijdens de duur van de uitkeringsverlening indien het gaat om deeltijdarbeid, betaald werk of een dienstbetrekking in de zin van hoofdstuk 2 of 3 van de Wsw, niet behouden wordt. In de vijfde categorie is eveneens ondergebracht de weigering om deel te nemen aan een traject en/of project waaronder begrepen "Werken aan Werk", of elk ander met "Werken aan Werk" vergelijkbaar traject/project of een traject/project dat voor "Werken aan Werk" in de plaats treedt en dat is gericht op arbeidsinschakeling. Deze gedraging leidt verwijtbaar tot een onnodig of langer beroep op een uitkering. In deze categorie is ook ondergebracht het verwijtbaar gedrag met betrekking tot de voor de inburgeringsplichtige geldende verplichting als is omschreven in de artikelen 32 en 33 van de Wet inburgering. Vorenstaande daar uit artikel 34 van de Wet inburgering blijkt dat deze verwijtbare gedragingen twee maal zo zwaar aangerekend worden als de verwijtbare gedragingen welke in de vierde categorie zijn ondergebracht.
- f. **Zesde categorie**
In afwijking van de WWB kan de IOAW blijvend of tijdelijk worden geweigerd tot de mate waarin belanghebbende inkomen misloopt bij het niet aanvaarden of door eigen toedoen niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid of vanwege ontslag door eigen toedoen.

Artikel 3.2 – Indeling in categorieën – Bij verwijtbaar gedrag in relatie tot de inlichtingenplicht

- a. **Eerste categorie:**
Bij de toekenning van het recht op uitkering wordt aan de belanghebbende kenbaar gemaakt dat deze onder andere, op verzoek of uit eigen beweging, mededeling dient te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan het aan de belanghebbende redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op bijstand. Indien de belanghebbende dit nalat wordt dit aangemerkt als een verwijtbare gedraging, ook indien het verwijtbare gedrag niet heeft geleid tot het te veel of ten onrechte verlenen van bijstand. Deze situatie is bekend onder het begrip "nul-fraude". Voorbeelden van "nul-fraude" zijn het niet opgeven van een vermogensbestanddeel onder de vermogensgrens, het niet tijdig melden van het zich bevinden in het buitenland, of het niet melden van vrijwilligerswerk.
- b. **Tweede categorie:**
In deze categorie is de verwijtbare gedraging ondergebracht die heeft geleid tot het teveel of ten onrechte verlenen van bijstand tot een bedrag van € 1000,--
- c. **Derde categorie:**
In deze categorie is de verwijtbare gedraging ondergebracht die heeft geleid tot het teveel of ten onrechte verlenen van bijstand van een bedrag tussen de € 1000,-- en € 2000,-- .
- d. **Vierde categorie:**
In deze categorie is de verwijtbare gedraging ondergebracht die heeft geleid tot het teveel of ten onrechte verlenen van bijstand van een bedrag tussen de € 2000,-- en € 4000,-- .
- e. **Vijfde categorie:**
In deze categorie is de verwijtbare gedraging ondergebracht die heeft geleid tot het teveel of ten onrechte verlenen van bijstand tot een bedrag vanaf € 4000,-- .

Indien er sprake is van een verwijtbare gedraging van de vijfde categorie en het bedrag van de te veel of ten onrechte verleende uitkering meer bedraagt dan € 6000,-- , blijft de aangifteplicht onverlet.

Artikel 3.3 – Indeling in periodes – Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

- Lid 1 In dit lid is het begrip tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan nader omschreven. Onder dit begrip vallen alle gedragingen die ertoe leiden dat een belanghebbende door eigen toedoen verwijtbaar eerder en/of een onnodig beroep op bijstand doet. Het betreft derhalve een verzamelbegrip waarvan geen limitatieve opsomming mogelijk is. Om te voorkomen dat verwijtbare gedragingen niet afgestemd kunnen worden is dit begrip gedefinieerd. Uit de jurisprudentie van de CRvB blijkt dat, onder andere, als een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan aangemerkt kunnen worden de navolgende gedragingen:
- voorliggende voorziening niet te gelde gemaakt, (LJN AS8217);
 - geen WW-uitkering aangevraagd, (LJN AU6837);
 - schenking aan zus, (LJN AO8704);
 - onjuiste verdeling gezinstaken i.v.m. arbeidsinschakeling, (LJN BC3467);
 - te snel interen van vermogen, (LJN BA0850);
 - op vakantie gaan per 1ste dag van werkloosheid – WW rechten verspeeld, (LJN AT3923);
 - vermogen te snel ingeteerd, (LJN BB4383);
 - verdachte besteding woninginrichting na echtscheiding, (LJN AR7895).
- In alle voorstaande gevallen is door de CRvB geoordeeld dat er sprake is van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan daar de gedragingen hebben geleid tot het eerder of een onnodig beroep doen op een uitkering.

- lid 2 Eerste periode
- a. In deze categorie is de periode dat de belanghebbende als gevolg van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid langer een beroep heeft gedaan op een IOAZ-uitkering bepaald op drie maanden of korter;
- b. Tweede categorie
In deze categorie is de periode dat de belanghebbende als gevolg van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid langer een beroep heeft gedaan op een IOAZ-uitkering op drie tot zes maanden;
- c. Derde categorie
In deze categorie is de periode dat de belanghebbende als gevolg van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid langer een beroep heeft gedaan op een IOAZ-uitkering op zes tot twaalf maanden;
- d. Vierde categorie
In deze categorie is de periode dat de belanghebbende als gevolg van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid langer een beroep heeft gedaan op een IOAZ-uitkering op twaalf maanden of langer.

Artikel 3.4 – Indeling in vormen – Bij zeer ernstige misdragingen

In artikel 20, eerste lid van de wet BUIG wordt gesproken over “het zich jegens het college zeer ernstig misdragen”. Dit betekent dat alleen zeer ernstige misdragingen tegenover leden van het college en de ambtenaren of diegenen aan wie op grond van artikel 7 WWB door het college mandaat is verleend, aanleiding kan zijn voor het afstemmen van het recht op bijstand. Op grond van de wettekst zou er dus geen afstemming kunnen plaatsvinden indien een belanghebbende zich zeer ernstig heeft misdragen tegenover een medewerker van een andere organisatie die belast is met de uitvoering van de WWB, bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf. In afwijking hiervan is inmiddels door de Rechtbank Rotterdam in een ter zake doende uitspraak, bepaald dat het zich zeer ernstig misdragen jegens het college, als bedoeld in artikel 18, tweede lid, WWB, ook bedoeld worden die personen die werken in opdracht van het college, (26-03-2008, LJN BC9884). De RB Rotterdam is zeer expliciet in deze bepaling. Dit komt tot uiting in het oordeel van de RB dat het zich zeer ernstig misdragen jegens een medewerker van een re-integratiebureau wel degelijk te kwalificeren is als het zeer ernstig misdragen jegens het college als bedoeld in artikel 20, eerste lid, wet BUIG, nu ook deze personen werken in opdracht van het college. Daar niet uit te sluiten is dat deze lijn voortgezet zal worden, is in artikel 3.4 de zin toegevoegd: dan wel van personen die in opdracht van het college werkzaam zijn.

Criteria afstemming bij misdragingen:

Bij het vaststellen van afstemming in de situatie dat een belanghebbende zich ernstig heeft misdragen, zal gekeken moeten worden naar:

- de ernst van de gedraging,
- de mate van verwijtbaarheid, en
- de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende.

Wat betreft het vaststellen van de ernst van de gedraging, kunnen de volgende vormen van agressief gedrag in een olopende reeks (steeds ernstiger) worden onderscheiden:

- discriminatie – beledigende opmerkingen met een discriminatoir karakter;
- verbaal geweld – schelden;
- intimidatie – uitoefenen van psychische druk (als ik geen uitkering krijg dan weet ik je wel te vinden);
- zaakgericht fysiek geweld (vernielingen);
- mensen gericht fysiek geweld (lijfelijk);

Buiten deze vormen is een combinatie van agressievormen mogelijk.

Bepaling mate van verwijtbaarheid van de misdraging:

Voor het bepalen van verwijtbaarheid van de ernstige misdraging zal gekeken moeten worden naar de omstandigheden waaronder de misdraging heeft plaatsgehad. In dit verband is het relevant een onderscheid te maken tussen instrumenteel geweld en frustratie-geweld. Van instrumenteel geweld is sprake als iemand het toepassen van geweld bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken. Agressie die ontstaat door onmacht, ontevredenheid, onduidelijkheid, en dergelijke, kan worden aangeduid met frustratie agressie. Het zal duidelijk zijn dat de mate van verwijtbaarheid bij instrumenteel geweld in beginsel groter is dan bij frustratiegeweld.

Ontzegging:

Als additionele mogelijkheid kan het college aan de belanghebbende de toegang tot het stadhuis of andere ter uitvoering van de WWB, IOAW/IOAZ aangewezen locatie(s), ontzeggen.

Artikel 3.5 – Hoogte en duur van de maatregel

Uitgangspunt voor het onderbrengen van een verwijtbare gedraging in een categorie en de daarbij behorende hoogte en de duur van de maatregel, is dat deze maatregel een beoogd effect dient te sorteren. Het beoogd effect is dat de belanghebbende alsnog die verplichtingen nakomt en blijft nakomen welke nu eenmaal aan het verkrijgen en behouden van het recht op uitkering verbonden zijn voor de duur dat belanghebbende niet in staat is om in zijn eigen kosten van het bestaan te voorzien. De hoogte en de duur van de maatregel dienen derhalve zodanig te zijn dat het traineren van al hetgeen gericht is op het kunnen verwerven van betaald werk, waardoor belanghebbende zelf weer in het eigen bestaan kan gaan voorzien, geen voordeel meer oplevert. De percentages komen zoveel mogelijk overeen met de percentages die worden gehanteerd in het kader van de uitvoering van de WWB.

Lid 1 Voor de verschillende in de artikelen 3.1 en 3.2 van deze verordening omschreven categorieën van verwijtbare gedragingen worden in het eerste lid van artikel 2:6 de bijbehorende percentages en tijdseenheden gegeven. Deze spreken alle voor zich zodat zij hier niet verder worden toegelicht.

Lid 2 Bij weigering voor onbepaalde tijd is er voor het college de mogelijkheid tot heroverweging van de maatregel heroverweegt om daarmee te voorkomen dat moet worden overgegaan tot het verstrekken van een WWB-uitkering bij volledige weigering. De periode waarbinnen tot heroverweging moet worden overgegaan is bepaald op uiterlijk drie maanden.

Lid 3 Bij de gedragingen zoals omschreven in artikel 3.3 wordt niet de hoogte van de uitkering als uitgangspunt genomen maar de duur waarop langer aanspraak is gedaan op de uitkering vanwege het tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.

Lid 4 Voor de verschillende in artikel 3.4 van deze verordening omschreven vormen van ernstige misdragingen worden in het tweede lid van artikel 2:6 de bijbehorende percentages en tijdseenheden gegeven. Deze spreken alle voor zich zodat zij hier niet verder worden toegelicht.

Artikel 3.6 – Afwijking van de standaard maatregel

Lid 1 De maatregel dient in relatie te staan tot de individuele omstandigheden van de belanghebbende en de mate van verwijtbaarheid. Dat wil zeggen dat bij elke maatregel zal moeten worden nagegaan of, gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de individuele omstandigheden van de belanghebbende, een afwijking van de hoogte en/of de duur van de voorgeschreven standaard maatregel geboden is. Afwijking van de standaard maatregel kan zowel een verzwaaring als een matiging betekenen. Dit betekent dat het college bij het beoordelen of een maatregel moet worden opgelegd telkens de volgende drie stappen moet doorlopen:

- stap 1 : vaststellen van de ernst van de gedraging,
- stap 2 : vaststellen van de mate van verwijtbaarheid,

- stap 3 : vaststellen van de omstandigheden van de belanghebbende.
Bovenstaande lijn is gebaseerd op jurisprudentie van de CRvB, (LJN - AZ 5456).

Artikel 3.7 – Recidive

Inleidend dient opgemerkt te worden dat met betrekking tot recidive en met name herhaalde recidive, de uitspraak van de CRvB van 11-03-2008 (LJN BC7032), als richting bepalend dient te worden gezien. Kort samengevat stelt de CRvB in deze uitspraak dat de mogelijkheden van het opleggen van een maatregel bij herhaalde recidive dienen te zijn vastgelegd in de gemeentelijke Maatregelenverordening.

- Lid 1 Indien binnen twaalf maanden na de eerste als verwijtbare aangemerkte gedraging (= besluit tot het opleggen van een maatregel), er wederom sprake is van een zelfde of ernstiger verwijtbare gedraging, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de periode waarop de maatregel van toepassing is. Elk besluit tot het opleggen van een maatregel waarbij uit het recidive register blijkt dat er geen sprake is van recidive wordt aangemerkt als “eerste” besluit tot afstemming.
- Lid 2 Indien binnen twaalf maanden na de eerste verwijtbare gedraging (= besluit tot het opleggen van een maatregel), er voor een derde maal sprake is van een zelfde of ernstiger verwijtbare gedraging, wordt de nog grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van het percentage van de categorie of vorm waarin de verwijtbare gedraging is omschreven. De periode waarop de maatregel van toepassing is wordt daarbij bepaald op twee maanden. Daar een verdubbeling van het percentage van de vijfde categorie niet mogelijk is, wordt in die gevallen waarin er sprake is van een verwijtbare gedraging die in de vijfde categorie of vorm is omschreven, de duur van de afstemming bepaald op vier maanden.
- Lid 3 Dit lid spreekt voor zich en behoeft geen nadere toelichting.
- Lid 4 Dit lid stelt het college in staat om de hoogte en de duur van de afstemming aan te passen aan het feit dat er sprake is van het volharderen in het verwijtbare gedrag.
- Lid 5 Het vijfde lid is in hoofdzaak bedoeld voor personen met een notoir weigerachtig gedrag met betrekking tot de arbeidspassing. Dit lid legt vast dat bij blijvende volharding het percentage van de maatregel telkens met 20% verhoogd wordt, voor zover het percentage van 100% niet wordt overschreden. De duur van de periode van de maatregel is gelijk aan de laatste duur van de maatregel + 2 maanden. In de praktijk leidt dit ertoe dat bij het blijvend weigeren om mee te werken aan de arbeidsverplichting, de hoogte van de maatregel kan oplopen tot 100% en kan duren totdat de belanghebbende de tekortkoming heeft hersteld, dus wel gaat meewerken aan de arbeidsverplichting. Indien er sprake is van volharding in verwijtbaar gedrag als omschreven is in de vijfde categorie of vorm, dient enkel de duur van de afstemming aangepast te worden, daar de hoogte van de maatregel al is gemaximaliseerd. Indien de maatregel als zodanig wordt uitgevoerd dient er wel rekening mee gehouden te worden dat de duur van deze maatregel niet leidt tot een voor de belanghebbende sociaal onaanvaardbare situatie. Tevens dient de rechtmatigheid van de verleende uitkering onderzocht te worden daar, gezien de hoogte en de duur van de eerder opgelegde maatregelen, er een reden is om te onderzoeken hoe belanghebbende in zijn levensonderhoud kan voorzien terwijl er sprake is van een langdurige afstemming tot 100%.
- Lid 6 Dit lid legt het ijkpunt van de recidive periode vast.
- Lid 7 Dit lid definieert wat onder een eerste besluit tot het opleggen van een maatregel verstaan dient te worden. Indien een besluit tot het opleggen van een maatregel gegeven wordt en voorafgaand aan dit besluit in een periode van 12 maanden geen besluit tot het opleggen van een maatregel is gegeven, wordt dit besluit tot het opleggen van een maatregel aangemerkt als een eerste besluit tot het opleggen van een maatregel. Daarmee wordt de beoordeling of er sprake is van recidive of van volharding nauwkeurig bepaald.
- Lid 8 Bij de uitvoering van een besluit tot het opleggen van een maatregel, waarbij de periode van het opleggen van een maatregel langer duurt dan één maand, kan het voorkomen dat ten gevolge van recidive de uitvoering van de maatregel gelijk loopt met of valt in de periode waarin het eerdere besluit tot het opleggen van een maatregel wordt uitgevoerd. In deze gevallen wordt het nieuwe besluit tot het opleggen van een maatregel dat volgt op het eerdere besluit tot het opleggen van een maatregel, uitgevoerd in aansluiting op het eerdere besluit het opleggen van een maatregel.

Artikel 3.8 – Samenloop van gedragingen

De regeling voor de samenloop van verwijtbare gedragingen heeft betrekking op verschillende gedragingen van de belanghebbende die, min of meer, gelijktijdig hebben plaatsgevonden. Indien er sprake is van verschillende gedragingen waarvoor in een zelfde periode een maatregel opgelegd zou kunnen worden, kan voor deze verschillende gedragingen een maatregel worden opgelegd. De uitvoering geschiedt opeenvolgend en niet samengevoegd. Dit betekent dat indien er sprake is van drie maatregelen van één maand, in een aaneensluitende periode van drie maanden de betreffende besluiten worden uitgevoerd.

Hoofdstuk 4 – Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 4.1 – Uitvoering

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 4.2 – Inwerkingtreding

Dit artikel spreekt voor zich en behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 4.3 – Citeerartikel

Dit artikel spreekt voor zich en behoeft geen nadere toelichting.