

Matrix 'Handhaving en sanctionering'

De matrix 'Handhaving en sanctionering' helpt u te bepalen of er aanleiding is om het gedrag van uw uitkeringsgerechtigde (ex-)werknemer te melden aan UWV. In de matrix is een aantal situaties opgenomen, waarin mogelijk sprake is van verwijtbaar gedrag. Als u het gedrag aan ons meldt, dan beoordelen wij of er een maatregel moet worden opgelegd. Bij deze beoordeling kijken wij naar alle relevante feiten. Dit betekent dat een melding niet automatisch leidt tot het opleggen van een maatregel.

De wet- en regelgeving over dit onderwerp is te vinden op overheid.nl in de volgende documenten:

- Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten
- Wet werk en zekerheid (Wwz)
- Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012
- Besluit ontheffing verplichtingen sociale zekerheidswetten

Stuur ons uw melding zo snel mogelijk nadat het verwijtbare gedrag heeft plaatsgevonden. Zit er te veel tijd tussen het verwijtbare gedrag en het moment waarop UWV de melding ontvangt, dan kunnen wij niet onmiddellijk na het verwijtbare gedrag tot een maatregel overgaan. Ook wordt de kans kleiner dat we kunnen besluiten om een maatregel op te leggen.

In de matrix wordt uitgegaan van de situatie dat de werkgever zelf de re-integratie verzorgt. Heeft de werkgever een re-integratiebedrijf (Rib) ingeschakeld, dan kan in onderstaande matrix overal waar 'werkgever' staat, 'Rib' worden gelezen. Na een juiste en volledige melding verwijtbaar gedrag van de werkgever, nemen wij in alle gevallen contact op met de (ex-)werknemer voor hoor- en wederhoor.

Twijfelt u of u een situatie moet melden? Neem contact op via UWV Telefoon Werkgevers: 088 - 898 92 95 (lokaal tarief - belkosten zijn afhankelijk van uw telefoonaanbieder).

Re-integratiesituatie	Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type maatregel	
1.0 Contacten van werkgever met (ex-)werknemer						
1.1	De (ex-)werknemer wordt opgeroepen voor een gesprek. Hij reageert niet en komt niet opdagen.	Nee	Zie 1.3. Met een aangetekende brief moet eerst een herhaalde oproep verstuurd worden. Uit jurisprudentie blijkt dat dan de verantwoordelijkheid voor het al dan niet aankomen van post bij de verzender ligt.			
1.2	De werkgever stuurt een brief, met daarin het verzoek om contact met hem op te nemen. De (ex-)werknemer reageert niet.	Nee	Zie 1.1.			
1.3	De werkgever stuurt een brief en daarna een aangetekende brief, met daarin het verzoek om op gesprek te komen. De (ex-)werknemer reageert niet en komt niet opdagen.	Ja	Door niet te reageren op een brief, die met zekerheid wel door de (ex-)werknemer is ontvangen, kan hij zijn re-integratie belemmeren.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject'	Wel/niet/minder verwijtbaar	Procentuele korting
1.4	De werkgever doet meerdere pogingen om telefonisch of per e-mail contact te leggen met de (ex-)werknemer, om een intake te plannen. De (ex-)werknemer wordt niet bereikt.	Nee	In de WW is geen verplichting opgenomen om telefonisch bereikbaar te zijn of per e-mail te reageren. Dit kan dan ook geen reden zijn om een maatregel op te leggen. Stuur in dit geval alsnog een brief (zie 1.1 - 1.3).			
1.5	De werkgever nodigt de (ex-)werknemer uit voor gesprek. De (ex-)werknemer reageert wel, maar wil niet op gesprek komen.	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Als hij weigert op gesprek te komen, heeft dat mogelijk gevolgen voor zijn WW-uitkering.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject'	Wel/niet/minder verwijtbaar	Procentuele korting

2.0 Werkgever en (ex-)werknemer stellen re-integratieplan op					
2.1	De (ex-)werknemer wil de noodzakelijke gegevens/documenten niet aanleveren (bijvoorbeeld een kopie legitimatiebewijs of gegevens over de uitkering).	Nee	De (ex-)werknemer heeft geen wettelijke identificatieplicht naar de werkgever. Als een (ex-)werknemer zich niet identificeert, kan UWV geen maatregel opleggen. UWV maakt via het werkgeversportaal wel gegevens beschikbaar voor de werkgever.		

Re-integratiesituatie		Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type maatregel
3.0 Afspraken uit het re-integratieplan						
3.1	De (ex-)werknemer komt zonder bericht niet opdagen op een of meer afspraken.	Ja	Er kan sprake zijn van het belemmeren van de re-integratie.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van de uitnodiging afspraak *Een kopie van het re-integratieplan	Wel/niet/ minder verwijtbaar	Procentuele korting
3.2	De (ex-)werknemer werkt onvoldoende mee aan het traject.	Ja	Er kan sprake zijn van het belemmeren van de re-integratie.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van het re-integratieplan	Wel/niet/ minder verwijtbaar	Procentuele korting
3.3	De (ex-)werknemer houdt zich onvoldoende aan de werkafspraken uit het re-integratieplan	Ja	Er kan sprake zijn van het niet meewerken aan de re-integratie.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van het re-integratieplan *Een omschrijving van de situatie	Wel/niet/ minder verwijtbaar	Procentuele korting
3.4	De (ex-)werknemer weigert om (langer) deel te nemen aan het re-integratietraject	Ja	Er kan sprake zijn van het niet meewerken aan de re-integratie.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van het re-integratieplan *Een omschrijving van de situatie	Wel/niet/ minder verwijtbaar	Procentuele korting

Re-integratiesituatie	Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type maatregel
4.0 Sollicitatieactiviteiten					
4.1	De (ex-)werknemer solliciteert onvoldoende.	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht 4 keer per 4 weken te solliciteren. UWV controleert dit via de werkmap.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een omschrijving van de situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar Procentuele korting
4.2	De (ex-)werknemer solliciteert bewust op vacatures waar hij niet geschikt en/of bekwaam voor is (bijvoorbeeld ver boven zijn niveau).	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht te solliciteren op passende vacatures waar hij geschikt en/of bekwaam voor is.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van debetreffende vacatures *Een omschrijving van de situatie.	Wel/niet/minder verwijtbaar Procentuele korting
4.3	De (ex-)werknemer wil niet solliciteren op een passende vacature.	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht te solliciteren op aangeboden passende vacatures.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van de betreffende vacature(s) *Een reactie van de (ex-)werknemer	Wel/niet/minder verwijtbaar Procentuele korting
4.4	De (ex-)werknemer heeft een aangeboden passende baan geweigerd.	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht een aangeboden passende baan te accepteren.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' * Een kopie van de betreffende baan *Een reactie van de (ex-)werknemer.	Wel/niet verwijtbaar Uren korting
4.5	De (ex-)werknemer wil niet op een lager niveau (andere functie) dan zijn eigen niveau solliciteren.	Ja	De voorwaarden zijn opgenomen in de Wwz.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie' *Een omschrijving van de situatie.	Wel/niet verwijtbaar Procentuele korting

Re-integratiesituatie		Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type maatregel
5.0 (Ex-)werknemer vindt nieuwe baan						
5.1	De (ex-)werknemer vindt een baan waarbij nog gedeeltelijk recht op een uitkering is en wil nu verder niet meer meewerken aan re-integratie.	Ja	Zolang er recht is op een uitkering, moet de (ex-)werknemer zich aan zijn verplichtingen houden. Let op: mogelijk heeft de (ex-)werknemer recht op 3 maanden vrijstelling van de sollicitatieplicht. Zie de voorwaarden op uwv.nl .	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een omschrijving van de situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Procentuele korting
5.2	Met de nieuwe baan van de (ex-)werknemer stopt zijn uitkering niet volledig, maar hij solliciteert niet of onvoldoende.	Nee	De wettelijke taak van het controleren van de sollicitatieactiviteiten ligt bij UWV.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject' *Een kopie van debet betreffende vacatures *Een omschrijving van de situatie.		
5.3	Ondanks een baan heeft de (ex-)werknemer nog gedeeltelijk recht op een uitkering. Hij kan ergens anders een baan krijgen, waarmee zijn uitkering wel volledig stopt. Hij weigert echter de gedeeltelijke baan te verruilen voor de nieuwe baan.	Ja	De (ex-)werknemer moet zich inspannen om volledig uit de uitkering te komen. Het weigeren van een baan waardoor de (ex-)werknemer niet volledig uit de uitkering komt, zal in de gevallen dat er sprake is van passende arbeid tot een sanctie kunnen leiden.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie' *Een omschrijving van de situatie *Uitgebreide informatie over de geweigerde baan.	Wel/niet/minder verwijtbaar	Procentuele korting

Re-integratiesituatie	Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type maatregel
6.0 Algemeen					
6.1	De (ex-) werknemer weigert informatie te geven over zijn uitkering	Nee	Dergelijke informatie is terug te vinden in het werkgeversportaal of op te vragen via UWV Telefoon Werkgevers: 088-898 92 95 (lokaal tarief - belkosten zijn afhankelijk van uw telefoonaanbieder).		
6.2	De (ex) werknemer weigert informatie te geven of hij zich bij UWV ziek heeft gemeld	Nee	Dergelijke informatie is terug te vinden in het werkgeversportaal of op te vragen via UWV Telefoon Werkgevers: 088-898 92 95 (lokaal tarief - belkosten zijn afhankelijk van uw telefoonaanbieder).		
6.3	De (ex) werknemer weigert mee te werken aan re-integratie in verband met ziekte	Ja	Tijdens de eerste 13 weken van ziekte zijn zowel de WW- als de Ziektewet-verplichtingen van toepassing. Zie ook de werkwijzer 'Artikel 72a WW'.	*Het formulier 'Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie' *Een omschrijving van de situatie.	Wel/niet/ minder verwijtbaar Procentuele korting
6.4	De (ex-) werknemer werkt en heeft dit niet doorgegeven aan UWV	Ja	De (ex-)werknemer is verplicht alle informatie aan UWV te geven, die van invloed kan zijn op het recht, de duur en de hoogte van een uitkering.	*Een toelichting over de werkzaamheden	Wel/niet/ minder verwijtbaar Aanpassing uitkering en boete