

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie

Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage. Indien standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld opzettelijk zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt, dan is de maatregel in beginsel een korting van het volledige uitkeringsbedrag zolang de resterende periode van zijn uitkering duurt. In dat geval moet wel overtuigend zijn aangetoond dat de verzekerde bewust zijn arbeidsongeschikt heeft veroorzaakt met de bedoeling om een (hogere) uitkering te verkrijgen.

Verweren tegen einde dienstverband tijdens verplichte loondoorbetaling

Artikel 88-1d WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft uitsluitend de WIA-verzekerde.

Tijdens de loonsanctieperiode voor een werkgever is de verzekerde op grond van artikel 88-1d WIA verplicht om verweer te voeren tegen een beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel niet in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking.

In artikel 123b van de WIA is overigens geregeld dat deze loonsanctieperiode aan de werkgever alleen opgelegd kan worden als de verzekerde op of ná 15 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden. Bij gevallen van vóór die datum gelden nog de oude poortwachterbepalingen van artikel 71a WAO.

Maatregel

Als betrokkene zich niet verweert tegen beëindiging van zijn dienstbetrekking, dienen we hem een maatregel op te leggen. Er vindt geen beoordeling plaats van de ernst of van de schade. Wij nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te nemen maatregel is:

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Blijvend [1]	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend [2]	Schade aan uitkering of re-integratie

Let op: Als verminderd verwijtbaar: eerstlagere maatregelpercentage. Als standaard of verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik [hier](#) voor een nadere uitwerking.

Als de verzekerde bijvoorbeeld zich niet verweert, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

Niet of onvoldoende voorkomen verlies passende arbeid

Artikel 88-1a WIA Ingedeeld in de Vierde categorie

Deze plicht betreft *uitsluitend* de WIA-verzekerde met recht op loongerelateerde WGA-uitkering.

Deze verplichting vermeld in artikel 30-3 WIA betreft het voorkómen van verlies van passende arbeid. Dit geldt slechts voor de verzekerde die een loongerelateerde uitkering WGA ontvangt. Het ontvangen van een WGA-LGU uitkering is immers een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Voldoet betrokkene niet aan genoemde verplichting, verwijtbaar of niet, dan krijgt hij géén WW-uitkering.

Verlies van passende arbeid als objectief gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de verzekerde niet te voorkomen, en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van passende arbeid als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan verzekerde te verwijten. Van verwijtbaar verlies van passende arbeid is alleen sprake als een werknemer de werkgever een dringende reden, in de zin van artikel 678 van boek 7 van het BW, geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen (bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer), en verder als de werknemer zelf ontslag neemt, zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem niet zou kunnen worden geveerd.

Maatregel

Als betrokkene onvoldoende heeft gedaan om verlies van passende arbeid te voorkomen, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort, op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA, is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Overtredingen en te nemen maatregel, 5e categorie

Zich onthouden van zeer ernstige misdragingen

Artikel 45, lid 1, sub r Ingedeeld in de Vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van de socialezekerheidswetten belaste personen en instanties tijdens het verrichten van werkzaamheden.

Onder een zeer ernstige misdraging wordt in ieder geval verstaan elke vorm van ongewenst en/of agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder vallen bijvoorbeeld schoppen, slaan of het ondernemen van pogingen daartoe. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of een inventarisonderdeel of het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige misdraging gezien. Handelingen die door hun grote of mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens of (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdraging te beschouwen.

Maatregel

Als blijkt dat de cliënt zich niet heeft onthouden van zeer ernstige misdragingen, dan leggen we een maatregel op.

De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt 25, 50 of 100% en is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid dan wordt geen maatregel opgelegd.

De duur van een maatregel in de vijfde categorie bedraagt standaard 3 maanden.

Type	Standaardhoogte	Verhoogd	Duur
Verbale agressie	25 %	50%	3 maanden
Bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld	50 %	100%	3 maanden
Fysiek geweld	100 %	100%	3 maanden
Let op: Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.			

Dringende reden en afzien van maatregel

Algemeen

Hoewel het opleggen van een maatregel een verplichting is, kan hier van worden afgezien in verband met een dringende reden.

88 lid 5 WIA, 29 lid 3 WAO, 47 lid 3 WAZ, 3:39 lid 3 Wajong

Dit wil zeggen dat wel sprake is van een overtreding en van verwijtbaarheid, maar dat het opleggen van de maatregel voor verzekerde onaanvaardbare gevolgen heeft. Een dringende reden heeft dus geen betrekking op de oorzaak van de maatregel zelf.

De wetgever heeft hierbij duidelijk te kennen gegeven dat er wel heel bijzondere en uitzonderlijke omstandigheden moeten spelen, willen wij kunnen spreken van een dringende reden. Het gaat dus om zeer incidentele gevallen. Er mogen geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin dan altijd sprake zou zijn van een dringende reden.

Van belang is dat niet gedeeltelijk van een maatregel kan worden afgezien als gevolg van het bestaan van een dringende reden.

Er moet sprake zijn van een bijzondere persoonlijke omstandigheid met een voor verzekerde onaanvaardbare uitwerking van de maatregel op financieel of immaterieel vlak. Het kan daarbij gaan om een combinatie van factoren.

Om verder enig houvast te geven wijzen wij hier dan ook op de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Wanneer het opleggen van een maatregel in strijd komt met een **algemeen beginsel van behoorlijk bestuur**, dan is er een dringende reden aanwezig om af te zien van het opleggen van een maatregel.

Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

- **Vertrouwensbeginsel**

Wanneer een verzekerde van ons ondubbelzinnig en ongeclausuleerd te horen heeft gekregen dat er geen of een lagere maatregel wordt opgelegd, zou het alsnog opleggen van een (hogere) maatregel na een dergelijke toezegging in strijd zijn met het vertrouwensbeginsel.

- **Zorgvuldigheidsbeginsel**

Als wij nalatig zijn in de afhandeling, kan sprake zijn van strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. Wanneer de beschikking betreffende het opleggen van een maatregel niet binnen een redelijke termijn – hier verstaan wij 6 maanden onder – na constatering van de overtreding is afgegeven, dan zijn wij nalatig en blijft oplegging van de maatregel achterwege.

Op zich is bij het maken van een vergissing door UWV geen dringende reden om van het opleggen van een maatregel af te zien.

- **Evenredigheidsbeginsel**

Er is sprake van strijd met het evenredigheidsbeginsel als de op te leggen maatregel niet in verhouding staat tot de ernst van de overtreding.

Van een dergelijke situatie zal niet al te snel sprake zijn aangezien er in het Maatregelenbesluit al een relatie wordt gelegd tussen de ernst van de overtreding en de op te leggen maatregel.

Waarschuwing: afzien van maatregel

Algemeen

Op grond van de wet bestaat de mogelijkheid om van het opleggen van een maatregel af te zien en te volstaan met een waarschuwing.

88 lid 4 WIA, 29 lid 2 WAO, 47 lid 2 WAZ, 3:39 lid 2 Wajong

De bevoegdheid om met een waarschuwing te volstaan, bestaat bij de volgende verplichtingen:

- Overtreding van de verplichting om op verzoek informatie te verstrekken;
- Overtreding van de verplichting om tijdig een aanvraag in te dienen voor de uitkering;
- Overtreding van de verplichting om de aanvraag vergezeld te doen gaan van een re-integratieverslag (alleen WIA en WAO);
- Overtreding van de verplichting om voldoende te zoeken naar passende arbeid (sollicitatieverplichting).

Niet nakomen inlichtingenplicht

Het betreft gevallen dat de verzekerde de inlichtingenverplichting niet binnen de door UWV gestelde termijn is nagekomen. Betrokkene dient na een schriftelijk verzoek daartoe, binnen de gestelde termijn de gevraagde informatie te verstrekken of binnen de daarvoor gestelde termijn mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden, waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering. Voldoet betrokkene niet aan deze verplichting dan wordt in principe een maatregel opgelegd of ontvangt betrokkene een waarschuwing.

Voor de wet is er een situatie waarin wordt volstaan met het geven van een waarschuwing, als ingevolge de regels een maatregel zou zijn opgelegd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor het geven van een waarschuwing. Dat is de situatie waarin betrokkene de uitkering niet tijdig heeft aangevraagd onder de voorwaarde dat de **termijn van overschrijding niet meer dan 14 dagen bedraagt**.

Voor de vaststelling van het aantal van 14 kalenderdagen blijven buiten beschouwing dagen, niet zijnde zaterdagen of zondagen, waarop de kantoren van UWV zijn gesloten.

(zie ook [Termijnen en Tijdigheid](#))

Nadere voorwaarden voor geven waarschuwing

De volgende voorwaarden zijn van belang om al dan niet een waarschuwing te geven:

- Er moet sprake zijn van enige verwijtbaarheid van betrokkene; immers zonder verwijtbaarheid kan geen maatregel worden opgelegd en bestaat dus ook niet de bevoegdheid om af te zien van het opleggen van een maatregel. Als op grond van niet-verwijtbaarheid of een dringende reden geen maatregel kan worden opgelegd, kan ook geen waarschuwing worden gegeven.
- Er moet sprake zijn van een nul- of een zelfbenadeling, d.w.z. dat het niet (tijdig) nakomen van de verplichting niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag betalen van uitkering.
- Als binnen 2 jaar nadat een waarschuwing is gegeven dezelfde verplichting weer wordt overtreden, mag geen waarschuwing worden gegeven.

Geen waarschuwing wordt gegeven bij opzettelijke poging tot fraude.

Tweejaarstermijn

Als hierboven aangegeven kan geen waarschuwing worden gegeven wanneer binnen een periode van 2 jaar al eerder een waarschuwing of boete is gegeven voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet. Als er binnen 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de werknemer een *maatregel* is opgelegd, een overtreding plaatsvindt, moet ook worden volstaan met een waarschuwing. Dus binnen 2 jaar na de

dag waarop de vorige maatregel schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt. Dat betekent binnen 2 jaar na datum verzending van de beslissing waarbij de vorige maatregel werd opgelegd. De termijn van 2 jaar neemt een aanvang op de dag na verzending (dagtekening) van het besluit.

Voorbeeld 5

[6]

< **Voorbeeld 5 Maatregelen, tweejaarstermijn**

De eerste overtreding is begaan op 5 november 2016. Een maatregel wordt opgelegd met het primaire besluit, dat op 16 december 2016 wordt verzonden.

De tweejaarstermijn loopt van 17 december 2016 tot en met 16 december 2018.>

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar na bekendmaking waarschuwing

[7]

<De overtreding wordt begaan in juli 2018. Het primaire besluit, waarbij in verband met die overtreding een waarschuwing is opgelegd, is op 15 augustus 2018 verzonden. In juni 2019 begaat werknemer een identieke overtreding. Een waarschuwing is niet mogelijk omdat binnen de periode van 16 augustus 2018 tot en met 15 augustus 2020 niet opnieuw een waarschuwing mag worden opgelegd voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet.>

Voorbeeld: zelfde overtreding binnen 2 jaar, geen eerdere waarschuwing, wel eerdere maatregel

[8]

<Op 23 juli 2018 wordt een overtreding begaan. In de 2 jaar hiervoor is geen waarschuwing opgelegd. Wel is eerder voor dezelfde overtreding een maatregel opgelegd. Het primaire besluit voor de maatregel is op 14 augustus 2017 verzonden.

Voor de overtreding die is begaan op 23 juli 2018 moet een waarschuwing opgelegd worden, omdat binnen de periode van 24 juli 2016 tot en met 23 juli 2018 niet eerder een waarschuwing is opgelegd voor dezelfde overtreding binnen dezelfde wet.>

Overige aandachtspunten waarschuwing

Een waarschuwing is een publiekrechtelijk besluit dat schriftelijk wordt gegeven (inclusief bezwaarclausule), waarbij verzekerde gewezen wordt op de consequentie dat bij een volgende – zelfde – overtreding binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing (datum beschikking), een boete of maatregel zal worden opgelegd. Het moet dus gaan om een overtreding van dezelfde verplichting in dezelfde wet. Is er geen sprake van overtreding van dezelfde verplichting, dan kan dus wel een waarschuwing gegeven worden.

Is er wel sprake van een tweede overtreding van dezelfde verplichting, dan wordt een maatregel met het Maatregelenbesluit uiteraard toegepast. Er is, hoewel sprake is van een herhaling van de overtreding, echter geen sprake van 'Recidive' als bedoeld in het Maatregelenbesluit, omdat een verhoging wegens recidive uit gaat van een eerder opgelegde maatregel. Nu het een waarschuwing betreft, kan de alsnog op te leggen maatregel derhalve niet met 50% worden verhoogd.

Ingangsdatum maatregel

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de maatregel. UWV is vrij om over de ingangsdatum van de maatregel eigen beleid te maken, mits de maatregel maar opgelegd wordt op of na het moment van de overtreding. In artikel 9 van de beleidsregel UWV is nadere invulling gegeven aan de ingangsdatum van de maatregel.

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk. Het betreft hier de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. Daarnaast gaat het om de situatie waarin de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst. Verder is een vroegere ingangsdatum voor de maatregel aan de orde als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen.

Het vorenstaande leidt in die zin tot een vereenvoudiging van de uitvoering dat terugvorderingen en verrekeningen zoveel als mogelijk worden voorkomen. Verder wint de maatregel aan effectiviteit als zij zoveel mogelijk met toekomstige kracht wordt opgelegd. Aannee hierbij is dat de cliënt door een maatregel met toekomstige kracht wordt geprikkeld om zo snel mogelijk mee te werken aan zijn re-integratie en zo mogelijk het werk te hervatten. Daardoor houdt hij de duur van de maatregel zo kort mogelijk. Er wordt wel een concessie gedaan. De maatregel heeft wel beperkte terugwerkende kracht in die zin dat teruggedaan wordt naar de eerste dag waarover op het moment van vaststelling van de maatregel nog geen betaling heeft plaatsgevonden. Deze keuze is gemaakt omdat de effectiviteit van de maatregel ook bevorderd wordt als deze zo kort mogelijk na de overtreding plaatsvindt.

Voorbeeld 6

[9]

<Voorbeeld 6, Maatregelen, ingangsdatum maatregel

De beoordeling van een maatregel vindt plaats op 10 juli 2008. Betrokkene heeft op 16 juni geen controle mogelijk gemaakt. De ingangsdatum van de maatregel wordt in beginsel de eerstvolgende betaling geëffectueerd. Als deze betaling toeziet op een betaalperiode vanaf 1 augustus 2008, dan gaat de maatregel in per genoemde datum. Als de betaling vanaf 1 juli 2008 nog moet plaatsvinden, dan gaat de maatregel in vanaf 1 juli 2008. Voorwaarde is dat de ingangsdatum van de maatregel niet ligt vóór de datum overtreding. Aan deze voorwaarde is in beide gevallen voldaan.>

Alleen dan wordt een maatregel met echt terugwerkende kracht opgelegd in die gevallen dat de maatregel en de eventueel met die maatregel samenhangende boete anders aan effectiviteit zouden inboeten. Vandaar enkele uitzonderingen.

- De eerste uitzondering is de situatie dat de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de uitkering eindigt. In dat geval is een maatregel met terugwerkende kracht aan de orde om te voorkomen dat de maatregel aan effectiviteit zou inboeten omdat deze door te late onderkenning niet meer volledig kan worden geëffectueerd.

Voorbeeld 7

[10]

<Voorbeeld 7, Maatregelen, ingangsdatum maatregel

De beoordeling van een maatregel vindt plaats op 10 juli 2008. Betrokkene heeft op 16 juni geen controle mogelijk gemaakt. De ingangsdatum van de maatregel wordt in beginsel de eerstvolgende betaling geëffectueerd. De uitkering loopt echter af op 15 juli 2008 in verband met het verstrijken van de maximale uitkeringstermijn van 104 weken. De maatregel kan om die reden niet volledig worden gerealiseerd. In dit geval is een maatregel met terugwerkende kracht mogelijk. De ingangsdatum van de maatregel is 16 juni 2008. Voorwaarde is dat de ingangsdatum van de maatregel niet ligt vóór de datum overtreding. Aan deze voorwaarde is voldaan. >

- De tweede uitzondering heeft betrekking op de situatie waarin de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven. In sommige gevallen wordt de overtreding van de mededelingsverplichting bestraft met een boete. Bepalend voor de hoogte van de boete is het benadelingsbedrag. Mede bepalend voor de hoogte van het benadelingsbedrag is de met terugwerkende kracht opgelegde maatregel. De boete zou dus worden uitgehold als de maatregel niet meer met terugwerkende kracht zou worden opgelegd. En daardoor zou de boete minder effectief zijn.

Voorbeeld 8

[11]

<Voorbeeld 8, Maatregelen, ingangsdatum maatregel

De beoordeling van een maatregel vindt plaats in november 2008. Betrokkene is verzocht om uiterlijk op 1 oktober 2008 zijn jaarstukken over 2007 te overleggen. Hij levert ons de jaarstukken echter pas 28 dagen later aan. Het betreft hier een overtreding van de inlichtingenplicht. In dit geval is een maatregel met terugwerkende kracht mogelijk. Betrokkene krijgt een maatregel opgelegd vanaf 2 oktober 2008. Voorwaarde is dat de ingangsdatum van de maatregel niet ligt vóór de datum overtreding. Aan deze voorwaarde is voldaan.>

- De derde uitzondering heeft betrekking op de situatie dat het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In dit geval geldt het uitgangspunt dat met de gerechtvaardigde belangen van de cliënt rekening moet worden gehouden. Door de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen wordt voorkomen dat de cliënt geconfronteerd wordt met een korting op zijn uitkering die te herleiden is tot een periode waarover hij in het geheel geen uitkering ontving.

Niet in alle gevallen bestaat er op de eerste dag van de overtreding recht op uitkering. Dit is het geval als de dag van de overtreding ligt vóór de dag waarop uitkering wordt toegekend, dan wel recht op uitkering bestaat. De maatregel gaat dan in op de eerste dag waarover uitkering wordt toegekend, dan wel de eerste dag waarop recht op uitkering bestaat.

Voorbeeld 9

[12]

<Voorbeeld 9, Maatregelen, Ingangsdatum van de maatregel

De beoordeling van een maatregel vindt plaats in augustus 2008. De uitkering wordt met terugwerkende kracht toegekend met ingang van 1 juli 2008. Betrokkene is drie weken te laat geweest met het aanvragen van zijn uitkering en heeft hiervoor geen goede reden. De maatregel wordt opgelegd met ingang van 1 juli 2008>

Een te late aanvraag leidt wel tot een maatregel, maar die maatregel gaat in op de datum waarop de uitkering in principe zou zijn ingegaan. Als we de uitkering wegens de te late aanvraag toekennen met ingang van een latere datum, dan zal op die latere datum de duur van de maatregel helemaal of voor een deel zijn verstreken. De latere toekenning overlapt de maatregel, om dubbele sanctionering te voorkomen. Is de duur van

de op te leggen maatregel langer dan de periode waarover de uitkering niet wordt toegekend, dan leggen we alleen een maatregel op over de nog resterende duur. Is de duur van de maatregel korter, dan leggen we de maatregel niet op.

Specifiek bij de Toeslagenwet kan het voorkomen dat de toeslag niet eerder wordt toegekend dan een jaar voor datum aanvraag. Wanneer we een maatregel moeten opleggen, dan moeten we die opleggen vanaf de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen. Wanneer deze datum voor datum toekenning toeslag ligt, dan wordt deze voor de resterende duur van de maatregel opgelegd.

Wanneer er geen resterende duur is voor de maatregel, dan leggen we deze niet op. We sturen dan geen beslissing, en er vindt geen registratie plaats.

Voorbeeld 10

[13]

< Op 1 mei 2019 ontvangen we een aanvraag voor een toeslag. Uit onderzoek blijkt dat er vanaf 1 maart 2018 recht op toeslag zou zijn. Omdat deze datum meer dan een jaar voor de aanvraagdatum ligt, kennen we de toeslag toe per 1 mei 2018. Omdat de aanvraag te laat is, leggen we een maatregel op met een duur van 3 maanden. De maatregel zou ingaan op de dag dat de verplichting van aanvraag toeslag binnen 6 weken niet is nagekomen, 13 april 2018 (6 weken plus een dag na 1 maart 2018). Maar omdat we de toeslag per 1 mei 2018 toekennen, leggen we de maatregel op per 1 mei 2018 tot en met 13 juli 2018 (= 3 maanden na 13 april 2018). >

Uiteraard kunnen we bij het niet toekennen van uitkering geen waarschuwing of maatregel opleggen.

Samenloop: niet nakoming twee of meer verplichtingen

Algemeen

Het is mogelijk, dat tegelijkertijd binnen dezelfde wet een aantal verplichtingen worden overtreden op grond waarvan een maatregel dient te worden opgelegd. Artikel 9 van het maatregelenbesluit geeft daarvoor slechts één regel: als sprake is van het niet of niet behoorlijk nakomen van meer dan één verplichting, en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak wordt slechts één maatregel opgelegd, bij verschil die uit de hoogste categorie. Bij het niet nakomen van meerdere verplichtingen zijn er twee mogelijkheden:

- Er ligt [één oorzaak](#) ten grondslag aan de overtredingen
- Er ligt [meer dan één oorzaak](#) ten grondslag aan de overtredingen

Hieronder worden beide mogelijkheden nader uitgewerkt.

Het kan ook zijn dat voor de overtredingen een waarschuwing dient te worden gegeven. Dit is verder uitgewerkt in [Samenloop waarschuwingen](#).

Overtredingen vloeien voort uit 1 oorzaak

Als de meerdere op te leggen maatregelen voortkomen uit dezelfde oorzaak dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd.

Voorbeeld 10

[14]

< **Voorbeeld 10, Maatregelen, samenloop, dezelfde oorzaak**

Verzekerde verschijnt niet op een oproep. Uit onderzoek blijkt, dat hij de oproep niet heeft ontvangen omdat hij tijdelijk op een ander adres verblijft. Deze adreswijziging heeft hij niet aan ons doorgegeven. Oorzaak: hij is het vergeten. Dit is één oorzaak die er toe heeft geleid, dat er twee overtredingen worden begaan;

- Niet doorgeven van de adreswijziging
- Niet verschijnen op onderzoek.

De zwaarste van de twee bijbehorende maatregelen dient dan te worden opgelegd.>

Zwaarste maatregel

Om te kunnen beoordelen welke sanctie de zwaarste is, moet elke overtreding en de daarbij behorende maatregel eerst apart worden beoordeeld.

Het is meestal snel duidelijk welke maatregel als de zwaarste van de maatregelen dient te worden aangemerkt. In geval van twijfel dient het percentage met de duur van de maatregel te worden vermenigvuldigd. De maatregel met de hoogste uitkomst dient als uitgangspunt te worden genomen.