

Week 5 collegeaantekeningen Inleiding Sociaal Recht

HC 9, 14-05-2019, bedingen

Arbeidsovereenkomsten kunnen verschillende soorten **bedingen** bevatten. We kunnen er vele onderscheiden:

- Geheimhoudingsbeding
- Studiekostenbeding
- Boetebeding → Een boetebeding is een bepaling in een overeenkomst waarin staat dat als een bepaalde gebeurtenis plaatsvindt (of niet plaatsvindt) de ene partij een boete moet betalen aan de andere partij.
- Uitzendbeding → dit bepaalt dat de arbeidsovereenkomst eindigt, als de inlener de overeenkomst met de werknemer eindigt. Dus als de derde de uitzendkracht niet meer nodig heeft.
- Verbod van nevenwerkzaamheden
- Incorporatiebeding → bepaalde bepalingen uit de cao zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werkgevers kunnen ervoor zorgen dat sommige concernregelingen van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst. Dus collectieve regelingen zijn van toepassing op individuele overeenkomsten van de werknemer.
- Wijzigingsbeding
- Proeftijdbeding → De werknemer en werkgever zijn niet direct gebonden aan een arbeidsovereenkomst. Er is eerst een bepaalde tijd, de proeftijd, waarin de werknemer en werkgever kunnen kijken wat zij van elkaar vinden. Na die proeftijd kunnen ze kiezen of ze een arbeidsovereenkomst willen sluiten.
- Concurrentiebeding → Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst verbiedt de werknemer om tijdens en gedurende een bepaalde periode na afloop van de arbeidsovereenkomst concurrerende werkzaamheden te verrichten, bijvoorbeeld door in dienst te treden bij een concurrent.

Let op: Het boetebeding ziet alleen op schendingen tijdens de arbeidsovereenkomst. Maar het concurrentiebeding ziet op schendingen na het verlopen van de arbeidsovereenkomst.

Proeftijdbeding

De werknemer en werkgever zijn niet direct gebonden aan een arbeidsovereenkomst. Er is eerst een bepaalde tijd, de **proeftijd**, waarin de werknemer en werkgever kunnen kijken wat ze van elkaar vinden. Na die proeftijd kunnen ze kiezen of ze een arbeidsovereenkomst willen sluiten. De proeftijd is voor beide partijen gelijk (7:652 lid 1 BW). De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen (lid 2). De proeftijd kan worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden (lid 4) en in een cao. Er gelden wel maximale termijnen voor de proeftijd (lid 3, 5-7). De proeftijd kan tevens nietig worden verklaard of worden opgeschort. De proeftijd is nietig als bijv. een proeftijd is aangegaan bij de zelfde werkgever waar je ook een arbeidsovereenkomst mee bent aangegaan. Het moet gaan om wezenlijk andere verantwoordelijkheden en vaardigheden. Dit geldt ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgever. Dit is logisch, omdat het anders voorbij het doel zal gaan van de proeftijd. Omdat je anders al weet of de werknemer geschikt is voor die functie. Er zijn weinig manieren om onder de proeftijd uit te komen. Dit kan alleen op grond van de **derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid**. Dit is bepaald in het arrest **De Haan/The box fashion**. Het ijzeren karakter van de proeftijd sluit niet uit dat beroep werknemer op strikte toepassing van de termijn van het proeftijdbeding in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn. Aan deze omstandigheden moeten echter hoge eisen worden gesteld. Het hangt er wel van af wat de werknemer heeft gedaan om dat proeftijd ontslag te bewerkstelligen. Maar wat maakt de proeftijd zo bijzonder? Want wat geldt er eigenlijk niet tijdens de proeftijd? Er geldt geen herplaatsingsplicht om een nieuwe plek te zoeken voor de werknemer binnen zijn bedrijf (art. 7:69 lid 7 BW). Een proeftijd ontslag kan direct worden gegeven, zonder

inachtneming van een opzegtermijn (art. 7:676 lid 1 BW). Er gelden geen opzegverboden (7:670 lid 1 en 4 BW). Tevens geen instemming van de werknemer nodig en geen preventieve ontslagtoets van UWV of kantonrechter nodig. Maar er gelden nog wel belangrijke regels voor het proeftijdbeding:

- Andere opzegverboden dan die van 7:670 lid 1-4 en lid 10 gelden wel, zie art. 7:670a lid 2 sub b BW;
- Discriminatie bij een proeftijdbeding kan leiden tot misbruik van de bevoegdheid (Codfried/ISS);
- Lagere jurisprudentie toetst soms aan norm van goed werkgeverschap (7:611 BW) (Triple P/TAP).

Concurrentiebeding

Het concurrentiebeding is geregeld in art. 7:653 BW. Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst verbiedt de werknemer om tijdens en gedurende een bepaalde periode na afloop van de arbeidsovereenkomst **concurrerende werkzaamheden** te verrichten, bijvoorbeeld door in dienst te treden bij een concurrent. Het beperkt de werknemer in zijn vrije arbeidskeuze na zijn dienstverband. Het concurrentiebeding ziet op de periode na het eindigen van het dienstverband. Er geldt een **schriftelijkheidseis**. De werknemer moet wel weten waar hij mee instemt. De werknemer moet er bewust een beslissing over kunnen nemen. De Hoge Raad heeft een paar belangrijke eisen gesteld aan de schriftelijkheid (**Philips/Oostendorp**):

- De werknemer moet de arbeidsovereenkomst ondertekenen met een concurrentiebeding.
- De werknemer moet de arbeidsovereenkomst ondertekenen waarin wordt verwezen naar bijgevoegde documenten met daarin het concurrentiebeding.
- De werknemer moet de arbeidsovereenkomst ondertekenen waarin wordt verwezen naar niet bijgevoegde documenten met daarin het concurrentiebeding. Er moet wel in de arbeidsovereenkomst een expliciete verwijzing staan naar het concurrentiebeding (**Philips/Oostendorp**).
- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kan het concurrentiebeding alleen in de arbeidsovereenkomst zelf staan (7:653 lid 2 BW).

Een werknemer kan betogen dat een concurrentiebeding niet rechtsgeldig is overeengekomen (lid 1). De werknemer kan tevens betogen dat de werkgever geen rechter aan het beding kan ontleen wegens ernstige verwijtbaarheid (lid 4). Hij kan gedeeltelijke of gehele vernietiging vragen van het concurrentiebeding (lid 3). De rechter maakt hiervoor een belangenafweging. Hij kan ook nog verzoeken om toekenning van een vergoeding (lid 5). Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan heeft de werknemer twee extra mogelijkheden: dat een concurrentiebeding zonder motivering nietig is en dat gehele vernietiging kan worden gevraagd als het concurrentiebeding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ondanks dat het concurrentiebeding voldoende gemotiveerd is en er een voldoende zwaarwegend bedrijfsbelang is dat het beding noodzakelijk maakt, dan kan als nog de rechter ex lid 3 sub b het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen.

Als er geen concurrentiebeding is, dan kan de ex werknemer vrije zijn ex werkgever beconcurreren, tenzij dit in strijd is met art. 6:162 BW. In het arrest **Bogaard/Vesta** zei de Hoge Raad: “Wie als werknemer tegen beloning een duurzaam bedrijfsdebiet (...) voor zijn inmiddels voormalige werkgever heeft helpen opbouwen, handelt onrechtmatig door dit vervolgens stelselmatig en in substantiële mate af te breken wanneer hij daarbij gebruik maakt van de hulpmiddelen bestaande in know how en goodwill die hij bij dezelfde voormalige werkgever vertrouwelijk ter beschikking heeft gekregen.”

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Het is mogelijk om een arbeidsovereenkomst te wijzigen. Dit kan een werkgever eenzijdig doen. Hij kan eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen. Dit kan door middel van een eenzijdig wijzigingsbeding ex art. 7:613 BW of door middel van de norm vastgelegd in art. 7:611 BW (**Stoof/Mammoet**). Op het moment dat een arbeidsvoorwaarde wordt gewijzigd, vindt dat normaal

gesproken plaats tussen een werknemer en werkgever. Er kan wel een eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen.

Een voorbeeld van een **eenzijdig wijzigingsbeding** is bijvoorbeeld: “art. 17: de werkgever behoudt zich het recht voor de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen”. In de tekst van 7:613 BW vinden we een aantal eisen voor het eenzijdig wijzigingsbeding:

- Schriftelijk → het eenzijdige wijzigingsbeding moet op in de arbeidsovereenkomst op papier staan ;
- Moet gaan om een arbeidsvoorwaarde;
- Er moet een zwaarwegend belang zijn bij het wijzigen van de arbeidsovereenkomst → in het algemeen wordt aangenomen dat er sprake is van zo'n zwaarwegend belang, als de vakbonden met de wijziging hebben ingestemd. Dit kan vanwege bedrijfsredenen of financiële redenen. Er moet een belangenafweging gemaakt worden tussen de belangen van de werkgever en de werknemer. Maar de werknemer moet het zwaarwegende belang aantonen.

Uit de **norm van goed werknemerschap** (7:611 BW) vloeit voort dat de werknemer redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdend met gewijzigde omstandigheden op het werk, alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd . Dit volgt uit het arrest **Lely/Taxi Hofman**. In het arrest **Stoof/Mammoet** gaf de Hoge Raad verduidelijking over het arrest Lely/Taxi Hofman:

- In de eerste plaats moet worden onderzocht of omstandigheden van de werkgever nopen tot het doen van een wijzigingsvoorstel;
- Ten tweede moet worden bekeken of dit voorstel redelijk is, mede in het licht van de belangen van de werknemer;
- Ten slotte moet worden onderzocht of aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs van de werknemer kan worden gevergd.

Er met overeenstemming worden bereikt tussen de werkgever en de werknemer. Er geldt dus een **heronderhandelingsplicht** tussen de werkgever en de werknemer. Er is dus niet sprake van eenzijdige wijziging. Er wordt dus ook echt gekeken naar de rol van de werkgever. Bij het ontbreken van een eenzijdig wijzigingsbeding, kan de werkgever in beginsel niet een arbeidsovereenkomst wijzigen door een verzoek van de werknemer. Er moet altijd een gesprek komen met de werknemer. Art. 7:611 BW ziet echt op **aanbod en aanvaarding** tussen de werkgever en de werknemer. Het eenzijdige wijzigingsbeding ziet er echt meer op als de werkgever voorwaarden in verscheidene arbeidsovereenkomsten van werknemers wilt wijzigen.

Instructierecht

Het instructierecht is geregeld in art. 7:660 BW. Het draait hier om **aanwijzingen** door de werkgever aan de werknemer en niet om een wijziging van arbeidsvoorwaarden. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. Het ziet er eigenlijk op om orde te garanderen. De werkgever kan dus aanwijzingen geven aan de werknemer hoe hij de arbeid moet verrichten.

Opdrachten college antwoorden:

1a.) eerst moet worden bekeken met wat voor contract we te maken hebben. Het gaat hier om een project. We weten niet op welke kalenderdatum deze arbeidsovereenkomst eindigt. We weten wel dat het contract gaat eindigen, dus wel een soort arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De maximale proeftijd is een maand, gelet op 7:652 lid 6 BW.

1b.) zie hiervoor art. 7:652 lid 8 BW → Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien, het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn.

1c.) art. 7:652 lid 5 sub a BW. De proeftijd is nietig, omdat de werkgever een te lange proeftijd is overeengekomen. De werkgever komt geen beroep toe op de proeftijd. De werknemer kan een

normale ontslagprocedure volgen. De werkgever had beter een maand kunnen afspreken. Dan was er sprake van een geldig termijn voor proeftijd ontslag. Hij kan dus geen beroep doen op de proeftijd.
2.) A = onjuist, B = onjuist, C = onjuist, D = juist.

HC 10, 16-05-2019, WW, bijstand en handhaving

Achtergrond Werkloosheidswet

De Werkloosheidswet (hierna: WW) geldt alleen voor werknemers en niet voor zelfstandigen. Het is zuiver publiekrecht en geen privaatrecht. Er is alleen een uitkering mogelijk voor mensen die onvrijwillig werkloos zijn, en wel bereid zijn om te werken (art. 24 WW). Je mag niet ontslagen zijn door wangedrag (ontslagen) of zelf vrijwillig ontslag nemen. Er is dan geen recht op een WW-uitkering mogelijk. Er is een dogmatisch onderscheid tussen het recht op uitkering en het ten gelden maken van een uitkering (art. 16 jo. 37 WW). In het jaar 2008 was er een lage werkloosheid. Maar toen is er een dubbele economische crisis gekomen, waardoor de werkloosheid de laatste jaren flink is gestegen. Vooral in 2015 was de werkloosheid in tijden niet zo hoog geweest. De laatste drie jaar is de werkloosheid gelukkig weer gedaald.

Rechtsvoorwaarden

Een werkloze werknemer heeft **recht op een WW-uitkering** als hij aan de drie volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

- Werknemer;
- Werkloos: als je eenmaal werkloos bent moet je wel opzoek gaan naar passende arbeid. Hij moet beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden. Om werkloos te zijn, in de zin van art. 16 WW, moet iemand arbeidsuren hebben verloren. Hij moet gemiddeld minimaal 5 uren hebben verloren in de laatste 26 weken. Urenverlies is ook loonverlies (art. 1a WW). Dat is dus apart geregeld. Om voor een WW in aanraking te komen, moet iemand een recent verband hebben met een arbeidscontract. In de afgelopen 36 weken, voorafgaand aan de WW, moet iemand 26 uren hebben gewerkt. Dit is de **referte-eis**.
- Er mag geen uitsluitingsgrond op de werknemer van toepassing zijn (in het buitenland zijn of in detentie zitten).

Loonverlies

De **algemene hoofdregel** met betrekking tot loonverlies is geregeld in **art. 19 lid 1 WW**: Geen recht op uitkering heeft de werknemer zolang de rechtens geldende opzegtermijn niet is verstreken en de arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging of doordat daarover schriftelijk overeenstemming is bereikt. Onder de rechtens geldende opzegtermijn wordt verstaan de termijn die de werkgever of de werknemer op grond van artikel 672 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een overeenkomstige bepaling van soortgelijke regeling ieder voor zich bij opzegging in acht behoort te nemen. In geval de dienstbetrekking is geëindigd met wederzijds goedvinden, geldt de in de vorige zin genoemde opzegtermijn voor de werkgever.

Het **vierde lid** geen een regel voor een overeenkomst voor bepaalde tijd. Geen recht op uitkering heeft de werknemer totdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou zijn verstreken, indien deze tussentijds met wederzijds goedvinden is geëindigd, zonder dat in die arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze tussentijds kan worden opgezegd als bedoeld in artikel 667, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

We kijken nu naar een **voorbeeld casus** over loonverlies gedurende het opzegtermijn:

Van Kesteren werkt op een scheepswerf in Schiedam. Op dinsdag 31 augustus 2018 krijgt hij van zijn werkgever te horen dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2018 wordt beëindigd. Als ontslagreden wordt het volstrekt onverwachte afketsen van een grote order uit Taiwan opgegeven. De werkgever biedt naast de transitievergoeding een ontslaguitkering van drie maanden loon aan. De opzegtermijn bedraagt volgens de CAO twee maanden. Van Kesteren legt zich neer bij het ontslag. Wanneer gaat het recht op WW in?

- Stel dat de arbeidsovereenkomst gesloten was met een geldingsduur tot 31 augustus 2019: wanneer gaat het recht op WW dan in? *Op 1 november 2019 begint de WW uitkering.*

Duur en hoogte

Hoelang duurt de WW uitkering? Er moet eerst gekeken worden of aan de referte-eis is voldaan. Als hier aan is voldaan. Dan heeft de werkloze recht op een uitkering van drie maanden. Als er is voldaan aan de **arbeidsverledeneis**, dan kan de werkloze een verlenging krijgen van maximaal 38 maanden. 38 maanden is tegenwoordig 24 maanden geworden, sinds de wijziging van 1 januari 2016. Art. 17 WW regelt de referte-eis en art. 42 WW regelt de arbeidsverleden eis (De uitkeringsduur is ten minste drie maanden en ten hoogste 24 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag waarop het recht op uitkering is ontstaan).

De hoogte van de werkloosheidsuitkering is geregeld in art. 47 WW. De eerste twee maanden is de uitkering 75% van het dagloon en daarna 70% van het dagloon. De werkloosheidsuitkering is dus loongerelateerd. Soms vindt er inkomensverrekening plaats. Je moet elke baan opgeven waarbij je inkomsten hebt gehad. De baan die je nu hebt, wordt afgetrokken van de werkloosheidsuitkering. Zo wordt de arbeidsdeelname van werklozen gerealiseerd.

Verplichtingen

Maar de werknemer die een werkloosheidsuitkering ontvangt heeft wel een aantal **verplichtingen**:

- De werknemer moet voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt of blijft doordat hij onvoldoende tracht passende arbeid te verrichten (lid 1);
- In het tweede lid staan situaties waarbij de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden (omdat hij is ontslagen op staande voet vanwege een dringende reden als in art. 7:678 BW of als hij de dienstbetrekking zelf heeft beëindigd).
- Werknemer moet zich zodanig gedragen dat het werkloosheidsfonds niet benadeelt.
- Het niet voeren van verweer door de werknemer tegen of het instemmen van de werknemer met een beëindiging van de dienstbetrekking door of op verzoek van de werkgever leidt niet tot overtreding van de verplichtingen, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onderdeel a, of het vijfde lid (lid 6).

➔ In art. 27 WW zijn sancties gehecht aan het overtreden van de bovengenoemde verplichtingen.

Participatiewet

De hoofdregel van de Participatiewet, vind je in **art. 11 Participatiewet**: Iedere in Nederland woonachtige Nederlander die hier te lande in zodanige omstandigheden verkeert of dreigt te geraken dat hij niet over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van bestaan te voorzien, heeft recht op bijstand van overheidswege.

Er moet onderscheid gemaakt worden tussen algemene bijstand (art. 19 WW) en bijzondere bijstand (art. 35 WW). Bij bijzondere bijstand gaat het om het dekken van kosten die niet voorzienbaar zijn. Iemand kan hiervoor in aanraking komen, ondanks dat deze gene geen gewone bijstand ontvangt.

Hoe hoog de uitkering is, daarvoor heb je een grondslag. De middelen worden aangepast aan de leefvorm. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een gezin en een alleenstaande. Als er drie of meer personen in één huishouden wonen, dan wordt ieder van deze personen weer beschouwd als een alleenstaande. De uitkering bedraagt dan dus 70% van het (netto)minimumloon. Op deze alleenstaanden is de **kostendelersnorm** (art. 22a Participatiewet) van toepassing. De kostendelersnorm betekent dat als u een woning deelt met meer volwassenen, uw bijstandsuitkering daarop wordt aangepast. Hoe meer volwassen personen in uw huis wonen, hoe lager uw uitkering. De reden hiervoor is dat als er meer personen in uw woning wonen, u de woonkosten kunt delen. De kostendelersnorm is bijv. terug te vinden in art. 22a Participatiewet. Hoe meer mensen in een huishouden wonen, hoe minder de bijstandsnorm per persoon is.

- 1 persoon → de bijstandsnorm per persoon is 70 %
- 2 personen → de bijstandsnorm per persoon is 50 %
- 3 personen → de bijstandsnorm per persoon is 43,33 %
- 4 personen → de bijstandsnorm per persoon is 40 %
- 5 personen → de bijstandsnorm per persoon is 38 %

De bijstandsgerechtigde heeft een aantal **medewerkingsverplichtingen**. In de artikelen 9, 10 en 10a staan directe arbeidsverplichtingen geformuleerd voor de bijstandsgerechtigde en in artikel 18 lid 4 BW staan afgeleide arbeidsverplichtingen opgesomd. In art. 18 lid 5 BW staat een sanctiesystematiek, bij overtreding van dergelijke verplichtingen. De gemeente moet zelf in een verordening een sanctiesystematiek vastleggen. Art. 18b Participatiewet kent een taal eis. Iemand die bijstand ontvangt moet Nederlands spreken of leren spreken. Anders kan de bijstand worden verkort in de loop van de tijd. Tegenwoordig veel bezig met diversiteit van talen. Maar dit geldt dus niet voor de Participatiewet. Je moet gewoon Nederlands leren spreken.

Handhaving

Voor alle sociale zekerheidswetten is een gelijksoortig handhavingsmechanisme. Het is mogelijk dat gemeentes of het UWV of SVB een uitkering terugvorderen, als de uitkeringsgerechtigde niet aan de gestelde eisen voldoet. De gemeente kan bij bijstand zelf bepalen hoe deze terugvordering in zijn werk gaat. De uitkeringsgerechtigde heeft een mededelingsverplichting bij alle wetten. Als hij hier niet aan voldoet, kan een maatregel worden opgelegd. De uitkeringsgerechtigde heeft bij alle soorten wetten inlichtingenverplichtingen met daarop een punitieve boete. Dit kan ook worden opgelegd als iemand al niet meer een uitkering ontvangt. De Centrale Raad van Beroep heeft gezegd dat boetes kunnen worden opgelegd met inachtneming van bepaalde factoren. Bij opzettelijk handelen mag pas de boete volledig worden opgelegd (ook neergelegd in Boetebesluit en Fraudewet). Bij verwijtbaarheid mag de boete maar voor 50% worden opgelegd.

Opdrachten college antwoorden

- 1.) Horus komt wel voor een WW uitkering in aanmerking, maar kan het recht niet ten gelde maken. De sanctie is een volledige korting op de WW uitkering. Het gaat hier om de A-grond in de zin van art. 24 WW. Er is een sanctie vanwege ontslag door dringende reden → jihadistisch materiaal.
- 2a.) Er moet eerst gekeken worden of aan de referte-eis is voldaan. Als hier aan is voldaan. Dan heeft de werkloze recht op een uitkering van drie maanden. Als er is voldaan aan de arbeidsverledeneis, dan kan de werkloze een verlenging krijgen van maximaal 38 maanden. 38 maanden is tegenwoordig 24 maanden geworden, sinds de wijziging van 1 januari 2016.
- 2b.) De hoogte van de werkloosheidsuitkering is geregeld in art. 47 WW. De eerste twee maanden is de uitkering 75% van het dagloon en daarna 70% van het dagloon. De werkloosheidsuitkering is dus loongerelateerd. Soms vindt er inkomensverrekening plaats. De baan die je nu hebt, wordt afgetrokken van de werkloosheidsuitkering.
- 3.) Bij overtreding van de inlichtingenverplichtingen is de gemeente verplicht om de uitkering terug te vorderen en daarnaast een boete op te leggen. Dus twee acties. Herziening van de uitkering met terugnemering van de uitkering en een strafrechtelijke geldboete. Het is dus wel een soort strafrechtelijke sanctie.
- 4.) De uitkeringsperiode van exploitatiebaarheid kan worden beperkt tot drie maanden. In een ander land kan iemand daar dus drie maanden WW uitkering worden verkregen.
- 5.) De bijstand valt buiten het exportregime wat in Europa is afgesproken. Voor de Participatiewet geldt een territorialiteitsbeginsel. Dus iemand kan alleen bijstand ontvangen op grond van de Participatiewet, als deze gene in Nederland woont. Horus kan het dus niet in Londen ontvangen, als hij daarheen verhuist.