**21. Werkloosheidswet en Toeslagenwet**

Opgave 21.1

1. De WW heeft als hoofddoel werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid.

2. Zolang hij geen werk gaat verrichten als zelfstandige, als Eerste Kamerlid of een vergelijkbare gekozen functie. Vaak krijgt hij de hoedanigheid van werknemer weer terug als genoemde werkzaamheden worden beëindigd.

3. Drie vereisten om van werkloosheid in de zin van de WW te kunnen spreken:

- een arbeidsurenverlies van ten minste 5 uur per week (of van ten minste de helft van het aantal werkuren, als de werkweek minder dan 10 uur bedraagt);

- geen recht op loondoorbetaling over deze uren;

- beschikbaar zijn voor arbeid (blijkend uit inschrijving bij UWV).

4. Uren (of dagen) waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt was en een WIA-, WAO- of gelijkgestelde uitkering ontving; uren (of dagen) waarover de arbeidsongeschikte werknemer een ZW-uitkering ontving; uren (of dagen) van onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden.

5. Met fictief arbeidsverleden wordt bedoeld: de jaren vanaf het jaar waarin de werknemer 18 jaar werd tot en met het jaar 1997. Over deze jaren hoeft niet aangetoond te worden dat er arbeid in loondienst is verricht.

6. De hoogte van de WW-uitkering wordt als volgt bepaald. De eerste twee maanden ontvangt de werkloze 75% van het dagloon, daarna 70%. Het dagloon wordt bij deze berekening ten hoogste op het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen gesteld.

7. Een WW-uitkeringsgerechtigde die wil starten als zelfstandig ondernemer, kan met toestemming van zijn UWV-werkcoach gebruikmaken van de startersregeling. Hij ontvangt voor een vaste periode van 26 weken 29% minder WW-uitkering. Tijdens deze zogenaamde startperiode mag hij alles doen wat nodig is voor zijn eigen bedrijf. Als de start als zelfstandige mislukt, valt de uitkeringsgerechtigde terug op zijn WW-uitkering.

8. Als na een WW-uitkering in minder dan 26 weken gewerkt is, wordt de oude WW-uitkering voortgezet voor de nog resterende uitkeringsduur. Dit noemen we herleven. (Als er in ten minste 26 weken gewerkt is, is er een geheel nieuw WW-recht opgebouwd. Er zijn dan wel garanties ingebouwd, zodat het nieuwe recht niet korter is dan het nog resterende oude WW-recht).

9. In het kader van de achterstallig loon regeling kan UWV de volgende betalingen overnemen:

- achterstallig loon over ten hoogste 13 weken;

- loon over de opzegtermijn gedurende maximaal 2 weken;

- vakantiebijslag, pensioenpremie e.d. over ten hoogste 1 jaar.

10. Uitkering + Toeslag samen mogen niet meer bedragen dan het uitkeringsdagloon (op enkele uitzonderingen na).

Opgave 21.2

1. Werknemer in de zin van de Werkloosheidswet is de natuurlijke persoon tot de AOW-gerechtigde leeftijd met een dienstbetrekking.

2. De volgende personen tot de AOW-leeftijd zijn niet verzekerd voor de Werkloosheidswet:

- de vrijwilliger bij gemeentelijke brandweer of politie;

- het lid van Gedeputeerde Staten, de wethouder en de dagelijks bestuurder van een deelgemeente;

- degene die op maximaal 3 dagen per week in de persoonlijke huishouding van een particulier werkt (tuinman, schoonmaakhulp, oppas);

- de zelfstandige, dga, persoon met VAR-wuo of VAR-dga, zzp’er;

- de vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft;

- de WIA- en WAO-uitkeringsgerechtigde die in het buitenland woont;

- de vrijwilliger die uitsluitend vergoedingen of verstrekkingen ontvangt van maximaal € 150 per maand of € 1.500 per jaar.

3. De wekeneis houdt in dat de werknemer in de laatste 36 weken voor de werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer heeft gewerkt (al is het slechts op een dag per week).

4. Het verzorgingsforfait houdt in: Als een werknemer in een kalenderjaar voor een kind jonger dan 5 jaar heeft gezorgd, mag dat jaar ook meetellen voor de jareneis van de WW. Sinds 2007 telt zo’n verzorgingsjaar voor 50% mee als gewerkt jaar.

5. Uren (of dagen) waarover loon is ontvangen, maar ook uren (of dagen) waarover ZW, WAO of WIA is genoten, onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden, rekening houdend met het verzorgingsforfait en het mantelzorgforfait.

6. Gedurende 13 weken loopt de WW-uitkering door. Daarna wordt de WW tijdelijk stopgezet en krijgt hij een Ziektewetuitkering.

7. Uitsluitingsgronden, waarbij werknemer uitgesloten is van het recht op een WW-uitkering:

- als hij een Ziektewet-uitkering heeft;

- als hij een WAZO-uitkering heeft;

- als hij een loongerelateerde WGA- of een IVA-uitkering heeft, tenzij de werkloosheid na toekenning hiervan is ontstaan;

- als hij een volledige WAO- of gelijkgestelde arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft;

- als hij gedetineerd is;

- als hij op meer dan 20 werkdagen vakantie opneemt;

- als hij illegaal in Nederland verblijft;

- als hij gemoedsbezwaard is;

- als hij zich buiten Nederland bevindt, behalve als er re-integratieactiviteiten verricht worden in een EU/EER-land of in Zwitserland. Vakantie van maximaal 20 werkdagen per jaar is toegestaan;

- als hij werkloos is door werkstaking of uitsluiting, behalve als er sprake is van officiële werktijdverkorting;

- als hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8. De Werkloosheidswet kent de volgende twee vormen van onderbrekingswerkloosheid.

- verkort werken c.q. onwerkbaar weer;

- overname achterstallig loon.

9. Het doel van de Toeslagenwet is het aanvullen van het inkomen tot het sociaal minimum, als de sociale uitkering niet toereikend is.

10. De (gedeeltelijke) vrijstelling voor inkomsten uit arbeid bestaat gedurende 2 jaar. Voor degene die na het bereiken van 57,5 jaar werkloos wordt, is er een vrijstelling tot aan de AOW-leeftijd.

Opgave 21.3

1. De categorieën die verplicht verzekerd zijn voor de Werkloosheidswet:

- de werknemer in publiekrechtelijke of privaatrechtelijke dienstbetrekking, inclusief WSW- werknemers

- de aannemer van werk (geen zelfstandige) die persoonlijk arbeid verricht, en zijn hulpen

- de vertegenwoordiger of agent die voor slechts één opdrachtgever werkt, en zijn ondervertegenwoordiger of -agent

- de stagiair die een normale beloning in geld ontvangt

- degene die werkzaam is als bestuurder van een coöperatieve vereniging met werknemerszelfbestuur

- degene die op grond van de verplichte verzekering een ZW-, WAO-, WIA- of WW-uitkering ontvangt

- degene die als werknemer of een daarmee gelijkgestelde op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) een uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg ontvangt

- degene die geen WW-uitkering ontvangt omdat inkomsten worden toegerekend aan de fictieve opzegtermijn

- de visser die werkt voor een gedeelte van de besomming, als hij geen (mede-)exploitant van het schip is en niet verzekerd is bij het Sociaal Fonds voor de Maatschapsvisserij

- de topsporter die van de stichting Fonds voor de Topsporter een periodieke uitkering voor zijn kosten van levensonderhoud ontvangt

2. Categorieën personen die zich (binnen 4 weken na het eind van de verplichte WW-verzekering) vrijwillig voor de Werkloosheidswet kunnen verzekeren:

- de werknemer die in het buitenland gaat wonen en werken voor een Nederlandse werkgever (voor maximaal 5 jaar), mits hij ten minste een jaar verplicht verzekerd is geweest

- de Nederlander die in het kader van ontwikkelingssamenwerking in het buitenland werkt

- de Nederlander die in het buitenland werkt voor een volkenrechtelijke organisatie

- de persoon die in Nederland woont en buiten Nederland een dienstbetrekking vervult

- de persoon die op niet meer dan 3 dagen werkzaamheden verricht voor de huishouding van een privépersoon; op deze persoon is de periode van 4 weken niet van toepassing

3. Een week telt niet als gewerkte week: als in die week sprake is van ziekte, arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof; als in die week niet-verzekerde arbeid is verricht, bijvoorbeeld als zelfstandige; als in die week een WAZO-uitkering is ontvangen.

4. Het mantelzorgforfait houdt het volgende in. Als een werknemer in een kalenderjaar intensieve zorg heeft verleend aan een zieke of gehandicapte en hiervoor betaald is uit een persoonsgeboden budget, telt dat jaar voor 50% mee voor de jareneis van de WW.

5. De uitkeringsduur van de WW beperkt tot drie maanden uitkering, als de werknemer wel aan de wekeneis voldoet, maar niet aan de jareneis.

6. a. Bij gedeeltelijk werken eindigt de WW-uitkering voor het aantal uren waarin gewerkt wordt. Als er minder dan 5 uren werkloosheid resteren, wordt de WW-uitkering geheel beëindigd.

b. Een uitkeringsgerechtige die na een WW-uitkeringsperiode van langer dan een jaar gedeeltelijk gaat werken, krijgt een lagere uitkering die niet op uren is gebaseerd, maar op het met arbeid verdiende inkomen. Als het inkomen uit arbeid meer bedraagt dan 87,5% van het vroegere loon, wordt de WW-uitkering geheel beëindigd.

7. Situaties waarin een WW-uitkering geheel wordt beëindigd:

- als de werknemer de hoedanigheid van werknemer verliest. Dit is bijvoorbeeld het geval als hij werkzaamheden als zelfstandige gaat verrichten;

- als er geen sprake meer is van werkloosheid. Zie de drie voorwaarden voor werkloosheid;

- als de maximale uitkeringsduur verstreken is;

- als er een uitsluitingsgrond van toepassing is;

- als de werknemer overlijdt;

- als het inkomen van de langdurig werkloze (> 1 jaar werkloos) meer bedraagt dan 87,5% van zijn vroegere loon.

8. Bijvoorbeeld bij uitermate slecht weer of brand in het bedrijf kan de arbeidstijd tijdelijk worden teruggebracht. Bij onwerkbaar weer of een hoge waterstand is hiervoor geen vergunning nodig, maar bij werktijdverkorting om andere redenen wel. Zo’n vergunning wordt dan voor 6 weken verstrekt, maar deze periode is te verlengen. Meestal bedraagt de werktijdverkorting 50% van de arbeidstijd. Bij calamiteiten wordt ook wel een nulurenvergunning verstrekt. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting. UWV verstrekt echter een werkloosheidsuitkering voor de niet-gewerkte uren.

9. Zo nodig kunnen in aanmerking voor een aanvulling via de Toeslagenwet: Uitkeringsgerechtigden van 18 jaar of ouder met een van de volgende uitkeringen:

- ZW;

- WW;

- WIA;

- WAO;

- WAZ;

- Wajong;

- WAZO;

- Wamil;

- loondoorbetaling door de werkgever (in de tweede periode van 52 weken).

10. Geen recht op een aanvulling via de Toeslagenwet heeft:

- de ongehuwde thuiswonende tot en met 20 jaar;

- de gehuwde/samenwonende met een partner die geboren is in 1972 of daarna, tenzij tot het huishouden een kind tot en met 11 jaar behoort;

- de toeslaggerechtigde met onbetaald verlof;

- de toeslaggerechtigde die wegens detentie geen uitkering heeft ;

- de vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft;

- degene die in het buitenland gaat wonen, een enkele uitzondering daargelaten.

Opgave 21.4

1. Juist.

2. Juist. (De werknemer voldoet ook aan de jareneis als hij direct voorafgaande aan de werkloosheid recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, een IVA- of WAO- of gelijkgestelde uitkering).

3. Onjuist. De aanvulling wordt via de Toeslagenwet verstrekt.

4. Onjuist. De WW kent ook uitkeringen voor Onderbrekingswerkloosheid.

Opgave 21.5

1. Onjuist. De vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft, is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

2. Onjuist. Het werkelijk arbeidsverleden is het aantal jaren vanaf en inclusief 1998 tot en met het kalenderjaar voordat de werkloosheid ontstaat. Over deze jaren moet worden aangetoond dat er ten minste 52 loondagen per jaar zijn geweest (vanaf 2013: 208 loonuren).

3. Onjuist. In deze situatie loopt de WW-uitkering niet door, maar wordt direct een Ziektewetuitkering (van 100% van het dagloon) verstrekt. Deze gaat inderdaad bij blijvende arbeidsongeschiktheid 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum over in een zwangerschapsuitkering via de WAZO.

4. Juist. In geval van betalingsonmacht, bijvoorbeeld bij surseance van betaling of faillissement, neemt UWV de loonbetaling over.

Opgave 21.6

1. Juist.

2. Juist.

3. Onjuist. De WW-uitkering eindigt op de dag van het overlijden. Direct aansluitend wordt een uitkering ter hoogte van een maand aan de nabestaanden verstrekt. Deze uitkering is onbelast en premievrij.

4. Onjuist. In de eerste 52 weken moet de werkgever niet alleen ten minste 70% van het loon uitbetalen, maar tevens het minimumloon. In die periode komt de werknemer dus niet onder het sociaal minimum, zodat geen recht op de Toeslagenwet ontstaat.

Opgave 21.7

1. Om recht te hebben op WW moet Peter

- verzekerd zijn;

- werkloos zijn;

- voldoen aan de (26 uit 36)weken-eis; en

- er mag geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn.

2. Peter heeft recht op een WW-uitkering:

- Peter is werknemer en daardoor verzekerd voor de WW;

- hij heeft een arbeidsurenverlies van ten minste 5 uur per week, dus hij wordt als werkloos in de zin van de WW beschouwd;

- hij heeft in de 36 weken voor de werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer gewerkt, dus voldoet hij aan deze referte-eis;

- tenslotte is niet gegeven dat een van de uitsluitingsgronden op hem van toepassing is (zoals gedetineerd zijn, gemoedsbezwaard zijn, AOW-gerechtigd zijn enz.).

3. Hiervoor is het arbeidsverleden van belang. Peter voldoet ook aan de tweede referte-eis, de (4 uit 5)jareneis. Dus de basisuitkeringsperiode van 3 maanden wordt verlengd.

Eerst kijken we naar zijn fictief arbeidsverleden. Dit loopt van het jaar waarin Peter 18 werd (dus 1976) tot en met het jaar 1997. Zijn fictief arbeidsverleden bedraagt dus 22 jaren. Vervolgens kijken we naar zijn werkelijk arbeidsverleden. Dat loopt van 1998 tot en met het jaar voor het intreden van de werkloosheid, dus tot en met 2015. Het werkelijk arbeidsverleden is 18 jaar. Hiermee komt zijn totale arbeidsverleden op 40 jaar. Peter zou recht hebben op 40 maanden WW. Vanaf 2016 wordt de maximale uitkeringsduur van de WW ingekort. In het tweede kwartaal van 2016 is deze gedaald naar 36 maanden. Peter heeft dus maximaal recht op 36 maanden WW.

4. We kijken naar het loon over het laatste jaar voor de werkloosheid, maar eindigend met het loon in de voorlaatste volledige loonaangifte. Dit jaar loopt dus van mei 2015 tot en met april 2016. In die periode verdiende Peter 12 x € 2.500, vermeerderd met 8% vakantiebijslag = € 32.400. Het uitkeringsdagloon wordt € 32.400 : 261 dagen = € 124,14.

5. Het maandloon waarop de WW-uitkering wordt gebaseerd, is 21,75 x € 124,14 = € 2.700,05. De bruto maanduitkering in juli is 75% van dit bedrag, dus € 2.025,03. Maar er wordt 8% vakantiebijslag gereserveerd, zodat zijn bruto maanduitkering in juli als volgt wordt berekend: 100/108 x € 2.025,03 = € 1.875,03.

6. Nee. Het WW-uitkeringspercentage wordt na twee maanden teruggebracht van 75% naar 70%.

Opgave 21.8

1. Bij ziekte van een WW-gerechtigde loopt de WW-uitkering gedurende 13 weken gewoon door. Pas als iemand langer ziek is, eindigt het recht op WW en volgt er een Ziektewetuitkering. In deze situatie houdt Peter van september tot en met november zijn WW-uitkering, krijgt hij in december een (even hoge) Ziektewetuitkering en vangt zijn WW-uitkering na zijn herstel weer aan in januari.

2. Peter heeft langer dan 3 maanden uitkering. Hij kan daarom toestemming krijgen om met behoud van uitkering gedurende maximaal 2 maanden bij vof Zonnedak werkzaamheden te verrichten. Er moet een reëel uitzicht zijn op een aansluitend dienstverband van ten minste 6 maanden. Tijdens de proefplaatsing heeft Peter geen sollicitatieplicht. In uitzonderlijke gevallen kan de proefplaatsing worden verlengd tot maximaal 6 maanden.

3. Er vindt een inkomstenkorting plaats. De WW-uitkering wordt verminderd met 70% van de inkomsten uit arbeid. Op het moment dat de nieuwe inkomsten meer bedragen dan 87,5% van vijf maal 100/70 van de WW-uitkering, wordt het recht op uitkering wel beëindigd. Peter is verplicht na afloop van elke maand het formulier Inkomstenopgave in te vullen op Mijn UWV.

4. Het betreft hier ontslagwerkloosheid.

Opgave 21.9

1. Ja, het loon moet gewoon worden doorbetaald.

2. Zonwering bv kan een nulurenvergunning aanvragen bij UWV. UWV verstrekt dan een werkloosheidsuitkering voor de niet-gewerkte uren. Alleen de hogere loonkosten komen dan voor rekening van de werkgever.

3. De werknemers moeten aan de wekeneis voldoen (Dit is niet het geval bij werkloosheid wegens onwerkbaar weer of ander buitengewone natuurlijke omstandigheden). In tegenstelling tot de meer voorkomende ontslagwerkloosheid wordt dit onderbrekingswerkloosheid genoemd.

4. UWV kan een vergunning voor werktijdverkorting verstrekken. De vergunning is meestal voor 6 weken, maar kan zo nodig worden verlengd.

5. De wet biedt nog meer mogelijkheden om de werknemers financieel tegemoet te komen. UWV heeft een loonovernameverplichting. Achterstallig loon wordt tot ten hoogste 13 weken betaald, vakantiebijslag en pensioenpremie tot maximaal een jaar en het loon over de opzegtermijn tot ten hoogste 2 weken.

6. Ja. In tegenstelling tot de ontslagwerkloosheid en de uitkering bij werktijdverkorting of nulurenvergunning geldt de loonovername ook voor de leeftijdsgroep die niet meer voor de WW verzekerd is.

Opgave 21.10

1. Blonco bv kan eigenrisicodrager worden voor de WGA en de ZW; deze laatste voor werknemers in fictieve dienstbetrekking en werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdens ziekte eindigt.

2. Ja, er gelden twee percentages, omdat Blonco bv tot de bouwsector behoort en personeel korter dan een jaar in dienst heeft.

3. Nee, in de WW is vastgelegd, dat het niet voeren van verweer niet leidt tot verwijtbare werkloosheid.

4. Bij verwijtbare werkloosheid wordt de WW-uitkering door UWV blijvend geheel geweigerd.

5. De uitkering moet bij UWV worden aangevraagd.

6. De uitkering heeft een maximale duur van drie maanden, omdat Jan van Tuin wel aan de (26 uit 36) wekeneis voldoet, maar niet aan de (4 uit 5) jareneis.

7. Nee, de werkgever hoeft het loon niet langer te betalen, omdat het dienstverband is geëindigd en Jan van Tuin recht heeft op een WW-uitkering.

8. Jan van Tuin kan een bezwaarschrift bij UWV indienen. Hij moet dat binnen zes weken na de beslissing over zijn dagloon doen.

Opgave 21.11

1. De WW-uitkering moet bij UVW worden aangevraagd.

2. De uitkering moet worden aangevraagd uiterlijk binnen een week na intreden van de werkloosheid.

3. Nee, omdat Cees aan de voorwaarden voor een WW-uitkering voldoet en er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid.

4. De maximale duur van zijn uitkering is 18 maanden (omdat zijn arbeidsverleden 18 jaren omvat).

5. De eerste twee maanden bedraagt de uitkering 75% van het dagloon. De daaropvolgende maanden bedraagt de uitkering 70% van het dagloon.

6. Over deze vergoeding is geen premie verschuldigd, omdat het loon uit vroegere dienstbetrekking is.

7. Nee, het heeft geen zin om een uitkering aan te vragen, omdat bij een verlies van minder dan 5 uur per week er geen sprake is van werkloosheid in de zin van de WW.

Opgave 21.12

1. De WW-uitkering moet bij UWV worden aangevraagd.

2. De WW-uitkering moet binnen een week na het intreden van de werkloosheid worden aangevraagd.

3. De WW-uitkering wordt geweigerd wegens verwijtbare werkloosheid, omdat hij op staande voet wegens een dringende reden is ontslagen, tenzij UWV geen verwijtbaarheid aanwezig acht.

4. Victor Lambregts heeft dan tevens recht op een toeslag op basis van de Toeslagenwet.

Opgave 21.13

1. Ja. Erics aantal uren is met 8 verminderd. Art. 16 lid 1 letter a WW geeft aan dat de werknemer bij een urenvermindering van ten minste 5 uren als werkloos wordt beschouwd.

2. Art. 1 lid 7 WW geeft aan dat voor de WW de maandag de eerste dag van de week is. Dat houdt in dat de periode van 36 weken op een zondag eindigt en wel de laatste zondag voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag. Omdat zondag 1 mei 2016 de eerste werkloosheidsdag is, eindigt de referteperiode op zondag 24 april 2016.

3. Weken van ziekte tellen niet als gewerkte weken mee. Maar de 36 weken worden (terug in de tijd) verlengd met deze ziekteweken. Zie art. 17a lid 1 letter a WW.

4. Nee. Het urenverlies is niet ten minste 5 uren en ook niet ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek (art. 16 lid 1 letter a WW). Voorts beoordelen we nog of hier sprake is van een opeenvolgend verlies aan arbeidsuren. Hiervan is in twee situaties sprake:

- Als een niet-relevant verlies binnen een jaar wordt gevolgd door een nieuw verlies (bijvoorbeeld op 1 mei een vermindering van 4 uur en op 1 oktober een vermindering van 8 uur; dan ontstaat pas op 1 oktober een werkloosheid van 12 uur);

- Als een relevant verlies binnen 26 weken wordt gevolgd door een nieuw relevant verlies (bijvoorbeeld op 1 mei een vermindering van 8 uur en op 1 oktober een vermindering van 8 uur; dan ontstaat op 1 mei een WW-recht en op 1 oktober ook een WW-recht).

Beide situaties zijn hier niet aan de orde, zodat voor de 4 uren verlies op 1 oktober geen WW- recht ontstaat.

5. De uitsluitingsgronden staan in art. 19 lid 1 WW. Het kan zijn dat Bianca recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (letter b), dat ze buiten Nederland woont (letter e) of dat ze als gemoedsbezwaard wordt beschouwd (letter j).

6. Bij een uitsluitingsgrond bestaat er geen recht op WW, bij een weigeringsgrond is er wel recht, maar kan UWV de uitkering geheel of gedeeltelijk weigeren. Dit is geregeld in art. 27 WW. Hier wordt aangegeven dat de weigeringsgronden gebaseerd zijn op het door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen die in artt. 24 en 26 WW genoemd worden. Voorbeelden:

- verwijtbare werkloosheid doordat de arbeidsovereenkomst om een dringende reden is geëindigd, welke aan de werknemer is te verwijten (art. 24 lid 2 letter a WW);

- in onvoldoende mate trachten passende arbeid te verkrijgen (art. 24 lid 1 letter b onder ten eerste WW);

- niet meewerken aan een onderzoek naar de arbeidsgeschiktheid (art. 26 lid 1 letter g WW).

7. Boetes kunnen worden opgelegd op grond van art. 27a WW als de werknemer UWV niet voldoende informeert over feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op zijn uitkering. Zie art. 25 WW. De boete is gelijk aan het benadelingsbedrag. Als er geen sprake is van benadeling, dan legt UWV een bestuurlijke boete op van ten hoogste het bedrag van de tweede categorie, bedoeld in [art. 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht](http://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/EersteBoek/TitelII/Artikel23/geldigheidsdatum_08-02-2014). (In 2016 is dit bedrag € 4.100).

Opgave 21.14

1. Het fictief arbeidsverleden van Dino loopt van 1976 tot en met 1997 en telt 22 jaren. Zijn werkelijk arbeidsverleden loopt van 1998 tot en met 2015 en beloopt 18 jaren. Totaal is zijn arbeidsverleden 40 jaar, hetgeen recht geeft op 36 maanden WW-uitkering. De uitkering loopt dus van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2019. Het arbeidsverleden van Dino wordt op deze manier berekend op grond van art. 42 lid 4 WW. De uitkeringsduur is bepaald met inachtneming van art. 42 lid 2 WW.

2. Op grond van art. 42a lid 6 mogen bij de berekening van het arbeidsverleden perioden van onbetaald verlof meetellen tot een maximum van 18 maanden. Deze periode is met 18 maanden overschreden. Het totale arbeidsverleden wordt gesteld op 38,5 jaar, afgerond 39 jaar. De WW-uitkering blijft maximaal 36 maanden.

3. Dit staat in art. 47 lid 1 WW.

4. Een toeslag via de Toeslagenwet. De hoogte van de toeslag vinden we in art. 2 TW.

5. In vele gevallen gaat een WW-uitkering over in een uitkering ingevolge de Participatiewet (voorheen WWB). Maar Dino voldoet aan de voorwaarden voor een IOAW-uitkering. Immers, bij aanvang van zijn werkloosheid was hij ouder dan 50 jaar en in 2019 is de maximale duur van zijn WW-uitkering verstreken.

6. De IOAW kent geen inkomenstoets. Voor veel vormen van inkomsten bestaan vrijstellingen. Zo is 25% van het inkomen uit arbeid vrijgesteld met een maximum van € 311,78 bruto per maand (2016).

7. Nee. Voor werknemers van 60 jaar die werkloos worden, is een tijdelijke regeling in het leven geroepen, de IOW (Wet inkomensregeling oudere werklozen). Deze regeling is nog gunstiger dan de IOAW. Een verschil is dat het inkomen van een eventuele partner ook buiten beschouwing wordt gelaten.

Opgave 21.15

1. Barents heeft recht op een uitkering op grond van art. 15 WW. Onderbouwing:

a. Hij is verzekerd (werknemer volgens art. 3 lid 1 WW).

b. Hij is werkloos (urenverlies volgens art. 16 lid 1 letter a WW).

c. Hij is beschikbaar om arbeid te aanvaarden (volgens art. 16 lid 1 letter b WW).

d. Hij voldoet aan de wekeneis (26 uit 36 volgens art. 17 WW).

e. Op hem zijn geen uitsluitingsgronden van toepassing (art. 19 WW).

f. Hij is niet verwijtbaar werkloos, omdat er geen dringende reden aan zijn ontslag ten grondslag ligt en de dienstbetrekking ook niet op zijn verzoek is beëindigd (art. 24 lid 2 WW).

Barents heeft recht op drie maanden uitkering (conform art. 42 lid 1 WW). Hij voldoet niet aan de voorwaarden, die art. 42 lid 2 stelt aan een verlenging van deze periode (bijvoorbeeld de 4 uit 5 jareneis). De uitkering bedraagt 2 maanden lang 75% van zijn dagloon en dan nog 1 maand 70% van zijn dagloon (zie art. 47 lid 1 WW).

Gedurende de eerste zes maanden (dus ook gedurende de drie uitkeringsmaanden van Barents) wordt een WW-uitkering bekostigd uit het sectorfonds van de sector waar de werknemer laatstelijk gewerkt heeft. Dit blijkt uit art. 104 lid 1 letter a WFSV.

2. Art. 61 WW geeft aan dat een werknemer bepaalde rechten op uitkering heeft als zijn werkgever onmachtig is te betalen. In art. 98 WW wordt UWV als uitvoerende instantie van de WW genoemd.

3. Als een werkgever in gebreke blijft, moet de werknemer op grond van art. 63 lid 1 WW aangifte van de niet-betaling doen bij UWV.

4. De meeste WW-uitkeringen worden uit het Algemeen Werkloosheidsfonds bekostigd. Uitzonderingen (bekostiging uit het sectorfonds) vinden we in art. 104 lid 1 WFSV. Hier wordt de overname van betaling door UWV niet genoemd. Dergelijke bedragen worden derhalve volgens de hoofdregel van art. 100 letter a WFSV uit het Algemeen Werkloosheidsfonds betaald. En in art. 100 letter c WFSV wordt gemeld dat de hiermee gepaard gaande uitvoeringskosten eveneens uit het Awf worden bekostigd.

5. Art. 64 lid 1 WW noemt de loonelementen die in aanmerking komen voor betaling door UWV:

- letter a: achterstallig loon over mei en juni (maximaal 13 weken);

- letter b: loon over de opzegtermijn (in dit geval 6 weken);

- letter c: vakantiebijslag over maximaal 52 weken, teruggerekend vanaf het einde van de opzegtermijn;

- letter c: bedragen die de werkgever i.v.m. de dienstbetrekking aan derden verschuldigd is. In dit geval de niet betaalde pensioenpremies over maximaal 1 jaar (teruggerekend vanaf het einde van de opzegtermijn).

6. Paulussen voldoet aan alle voorwaarden zoals genoemd bij antwoord 1 letter a tot en met f. Bovendien voldoet Paulussen wel aan de voorwaarden van art. 42 lid 2 (4-uit-5 jaren eis). Hij heeft recht op verlenging van de uitkeringsduur. Ook voor hem geldt dat hij gedurende 2 maanden 75% van zijn uitkeringsdagloon ontvangt en vervolgens 70% daarvan.

7. Ook al is Franssen al 67 jaar, toch heeft hij recht op overname door UWV van het volgende:

- achterstallig loon over mei en juni (maximaal 13 weken);

- vakantiebijslag over maximaal 52 weken, teruggerekend vanaf 1 juli 2016.

8. Franssen wordt niet beschouwd als werknemer in de zin van de WW. Dit blijkt uit art. 3 lid 1 WW. Hij is dus niet verzekerd en kan geen rechten aan de WW ontlenen. Daarnaast wordt hij als AOW-gerechtigde uitgesloten van het recht op uitkering bij werkloosheid conform hoofdstuk II WW in art. 19 lid 1 letter i WW.

9. Joris verliest het recht op een WW-uitkering, indien hij in het buitenland gaat wonen, omdat er dan een uitsluitingsgrond van toepassing wordt. Zie art. 19 lid 1 letter e WW. Hierdoor eindigt het recht op zijn WW-uitkering.

Opgave 21.16

1. Het niet laten ingaan van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever kon door Appels niet voorzien worden. Hij is dus onvrijwillig werkloos en heeft, mits aan de overige voorwaarden wordt voldaan, recht op een WW-uitkering.

2. De arbeidsovereenkomst is hier niet geëindigd door opzegging, maar met wederzijds goedvinden. Derhalve is het wel mogelijk, maar niet voorgeschreven dat een opzegtermijn wordt aangehouden. Werkgever en werknemer spreken samen af dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 juli 2016, zodat 30 juni 2016 de laatste werkdag is. Voor het bepalen van de eerste werkloosheidsdag houdt UWV rekening met een opzegtermijn van 3 maanden, te verminderen met 1 maand, dus een termijn van 2 maanden.1 september 2016 wordt dan ook beschouwd als de eerste dag van werkloosheid, zoals bedoeld in art. 16a lid 1 WW.

4. Appels voldoet op 1 september 2016 aan de voorwaarden voor het recht op WW (werknemer, dus verzekerd, werkloos want er is sprake van urenverlies, hij voldoet aan de 26 uit 36 wekeneis, hij is 10 jaar werkzaam en er is geen uitsluitingsgrond aan de orde). Op grond van het bovenstaande heeft Appels al recht op een WW-uitkering van 3 maanden. Omdat hij ook aan de 4 uit 5 jareneis voldoet, wordt de uitkeringsperiode verlengd. Hij heeft geen fictief arbeidsverleden, omdat hij in 1985 geboren is en dus pas in 2003 de leeftijd van 18 jaar bereikt. Zijn werkelijk arbeidsverleden loopt van 2006 tot en met 2015 (het jaar voorafgaand aan de werkloosheid) en telt dus 10 jaren. Op grond hiervan heeft hij recht op 10 maanden WW (m.a.w. de periode van 3 maanden wordt op grond van art. 42 lid 2 WW met 7 maanden verlengd).

5. Salmonella Vogels heeft gewerkt van 1-4-2011 tot 1-6-2016 in loondienst voor 20 uur per week. We kunnen dus vaststellen dat zij werknemer is en dat zij werkloos is (want zij verliest 20 uur en dat is meer dan 5 uur en meer dan de helft van haar 20 arbeidsuren). Bovendien heeft zij in de referteperiode 36 weken gewerkt. Dat is meer dan 26 weken. Op grond van art. 42 lid 1 WW heeft ze dan al recht op 3 maanden WW-uitkering.

Salmonella voldoet ook aan de 4 uit 5 jareneis, dus ze heeft recht op verlenging. Haar fictief arbeidsverleden loopt van 1982 tot en met 1997. Dit is 16 jaar. Haar werkelijk arbeidsverleden loopt van 2011 tot en met 2015 en bedraagt 5 jaar. Het totale arbeidsverleden van Salmonella is 21 jaar. Inclusief de basisperiode van 3 maanden heeft ze recht op een totale uitkeringsduur van 21 maanden.

Het dagloon bedraagt (12 x € 1.500 vermeerderd met 8% vakantiebijslag) gedeeld door 261 dagen = € 74,48. De bruto daguitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% x 100/108 x € 74,48 = € 51,72 (immers vakantiebijslag wordt gereserveerd). Daarna is haar daguitkering 70% x 100/108 x € 74,48 = € 48,27.

6. Normaal gesproken eindigt het recht op WW als de werknemer niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden (art. 16 lid 1 letter b WW). Hij wordt dan niet meer als werkloos beschouwd, zodat het recht op grond van art. 20 lid 1 letter b eindigt. Maar hierop wordt een uitzondering gemaakt tijdens de eerste 13 weken van ziekte. Op grond van art. 20 lid 6 WW loopt de WW-uitkering dan gewoon door (in mindering op de totale uitkeringsduur). Als Salmonella geen drie maanden ziek geweest was, maar een dag langer, was haar WW-uitkering beëindigd en zou ze een dag een Ziektewetuitkering gekregen hebben. Na haar herstel zou de WW-uitkering weer hervat worden.

NB. Normaal gesproken gelden voor een Ziektewetuitkering 2 wachtdagen op grond van art. 29 lid 2 letter a ZW. Maar deze wachtdagen gelden niet voor een zieke werkloze. Deze behoudt eerst 13 weken zijn recht op WW en krijgt direct aansluitend een ziektewetuitkering op grond van art. 29 lid 2 letter d onder 1o ZW.