Wetsuitleg WW/TW/IOW

327A.03 Vaststelling van de hoogte van de uitkering

1 Algemeen

In art. 47 lid 1 WW is bepaald dat de uitkering per kalendermaand als volgt wordt vastgesteld:
a. 0,75 x (A – B x C/D) – E over de eerste twee maanden waarin recht op een uitkering bestaat; en
b. 0,7 x (A – B x C/D) – E vanaf de derde maand waarin recht op een uitkering bestaat.
Hierbij staat:
A voor het maandloon;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het dagloon;
D voor het dagloon waarnaar de uitkering zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag; en
E voor het inkomen in verband met arbeid.
Er zijn dus meerdere aspecten van invloed op de hoogte van de uitkering die per kalendermaand moet worden vastgesteld.
Allereerst is dat de hoogte van het dagloon. Hoewel de uitkering per kalendermaand moet worden vastgesteld (en betaald) blijft een vastgesteld dagloon het vertrekpunt. Art. 44 WW bepaalt immers dat de uitkering wordt berekend naar het dagloon. Op welke wijze het dagloon wordt berekend is bepaald in art. 1b lid 1 WW en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Voor een toelichting hierop wordt verwezen naar het handboek wetsuitleg Dagloonregels.
Op basis van het vastgestelde dagloon moet vervolgens een maandloon worden vastgesteld. Op dit maandloon wordt vervolgens het inkomen (uit arbeid) in de bewuste kalendermaand in mindering gebracht. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde uitkeringspercentage. Door deze methodiek wordt een deel van het inkomen vrijgelaten en dus niet op de uitkering in mindering gebracht. Is het dagloon gemaximeerd dan wordt door de toepassing van een bepaalde factor (C/D) een groter deel van het inkomen vrijgelaten. Wat precies onder inkomen wordt verstaan is geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB).

Op de uitkomst die het resultaat is van het voorgaande moet vervolgens nog het in de betreffende kalendermaand genoten inkomen in verband met arbeid in mindering worden gebracht. Hierbij is geen vrijlating van toepassing. In het AIB is geregeld wat onder inkomen in verband met arbeid wordt verstaan.
In de volgende paragrafen wordt op de hiervoor genoemde afzonderlijke aspecten van de vaststelling van de uitkering zoals geformuleerd in art. 47 WW ingegaan. In par. 2 wordt ingegaan op de vaststelling van het maandloon. In par. 4 wordt het begrip inkomen toegelicht en in par. 6 het inkomen in verband met arbeid.
Op het volgens art. 47 WW bepaalde bedrag aan uitkering moet dan soms nog een korting worden toegepast in verband met een maatregel (art. 27 WW), inkomen in verband met scholing of opleiding (art. 47a WW) of de forfaitaire korting voor de startende zelfstandige (art. 47b WW). Deze onderwerpen worden beschreven in paragraaf 7.

2 Vaststelling van het maandloon

2.1 Algemeen

Hoewel de uitkering wordt gebaseerd op het dagloon (art. 44 WW) moet de uitkering per kalendermaand worden vastgesteld. Dit gebeurt door het vastgestelde dagloon te herleiden naar een maandloon. De wijze waarop dit moet plaatsvinden is geregeld in art. 1b WW.
In art. 1b WW is ook de hoofdregel vastgelegd voor de vaststelling van het dagloon. In het eerste lid is bepaald dat het dagloon wordt vastgesteld op basis van het verdiende loon in de referteperiode, gedeeld door 261. Op basis hiervan wordt ook het loon, verdiend in een andere dienstbetrekking dan waaruit de werknemer werkloos wordt, betrokken bij de dagloonvaststelling. Het loon dat betrokkene na het intreden van de werkloosheid nog ontvangt (uit de nevendienstbetrekking of de dienstbetrekking waaruit hij gedeeltelijk werkloos is geworden) wordt als inkomen op de uitkering in mindering gebracht). Zie paragraaf 4 voor een uitgebreidere toelichting op het inkomen dat in mindering wordt gebracht. Een uitgebreide toelichting op de dagloonvaststelling staat in het handboek wetsuitleg Dagloonregels.
De wijze waarop het vastgestelde dagloon wordt herleid naar een maandloon wordt hierna toegelicht.

2.2 Maandloon bij volledige of niet volledige kalendermaand

De wijze waarop het dagloon wordt herleid naar een maandloon is afhankelijk van de vraag of de werknemer de volledige maand recht op WW-uitkering heeft of niet. Bestaat de volledige

kalendermaand recht op WW-uitkering dan is het maandloon 21,75 maal het dagloon (art. 1b, lid 2, onderdeel a WW).

N.B. Omdat het maandloon een afgeleide is van het dagloon, is het maandloon een bedrag inclusief vakantietoeslag.

Voorbeeld: volledige kalendermaand recht

Bestaat niet de gehele kalendermaand recht op uitkering dan is het maandloon (kort samengevat) het dagloon vermenigvuldigd met het aantal werkdagen in die kalendermaand waarover recht op WW-uitkering bestaat. Bij de vaststelling van het aantal werkdagen waarover recht op uitkering bestaat spelen enkele bijzonderheden die hierna verder worden toegelicht. Het maandloon is dus niet een vast gegeven bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering dat eenmalig wordt vastgesteld, maar variabel afhankelijk van het aantal dagen recht op uitkering in een kalendermaand. Situaties waarin niet de gehele maand recht op uitkering bestaat doen zich voor bij aanvang van de werkloosheid, het bereiken van de maximale uitkeringsduur en bij het toepassen van een uitsluitingsgrond. De uitsluitingsgrond kan zich in elke maand voordoen, dus ook in de eerste of laatste uitkeringsmaand.

Als niet de volledige kalendermaand recht op WW-uitkering bestaat dan wordt het maandloon volgens art.1b, lid 2, onderdeel b WW vastgesteld op het aantal werkdagen in die kalendermaand waarop recht op uitkering heeft bestaan, vermenigvuldigd met het dagloon. Bij het bepalen van het aantal werkdagen wordt een kalenderweek geacht vijf werkdagen te hebben. Onder werkdagen wordt in beginsel verstaan maandagen tot en met vrijdagen. Uitzondering op de regel dat werkdagen van maandag tot en met vrijdag lopen, is de situatie waarin de EWD valt op een zaterdag of zondag (niet zijnde de eerste dag van de maand). Deze uitzondering is gebaseerd op de Regeling aanwijzing van volledige kalendermaanden en werkdagen in de Werkloosheidswet. (Zie de voorbeelden in de betreffende verdieping).

Het uitgangspunt is dus dat als niet de gehele maand recht op uitkering bestaat, het maandloon wordt vastgesteld door het dagloon te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in die maand waarop recht op uitkering bestaat. Bedacht moet worden dat hierdoor verschillen kunnen ontstaan in vergelijkbare situaties. Afhankelijk van de maand telt een kalendermaand 20, 21, 22 of 23 werkdagen. Een uitsluiting van het recht over 5 werkdagen leidt dus afhankelijk van de maand tot een maandloon van 15, 16, 17 of 18 maal het dagloon. Een uitsluiting van 1 dag recht in een kalendermaand van 23 werkdagen leidt dus tot een maandloon van 22 maal het dagloon.

Voorbeelden: niet volledige kalendermaand recht

Op grond van het derde lid van artikel 1b WW zijn nadere regels gesteld met betrekking tot het aanmerken van kalendermaanden als volledige kalendermaanden en het aanmerken van dagen als werkdagen. Deze nadere regels zijn neergelegd in de Regeling aanwijzing van volledige

kalendermaanden en werkdagen in de Werkloosheidswet. Deze regeling is van belang om in bepaalde situaties waarin de eerste WW-dag niet op de eerste dag van de maand ligt, maar waarin feitelijk wel de gehele kalendermaand sprake is van werkloosheid, een kalendermaand toch als volledige kalendermaand te kunnen beschouwen en om in bepaalde situaties zaterdag en zondag te kunnen gelijkstellen met een werkdag.

Gelijkstelling met volledige kalendermaand

In de regeling aanwijzing van volledige kalendermaanden is geregeld dat een maand waarin de eerste WW-dag niet op de eerste dag van de kalendermaand ligt toch als een volledige kalendermaand beschouwd moet worden als de EWD gelegen is voor de achtste dag van de kalendermaand waarin het recht op WW-ontstaat. De EWD moet dus uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand zijn ontstaan.

Bovendien mag de reden dat het recht niet eerder is ontstaan, niet zijn gelegen in het feit dat:

– De werknemer arbeidsuren had

– De werknemer niet beschikbaar was om arbeid te verrichten

– De werknemer niet aan de wekeneis voldeed

– Een uitsluitingsgrond in de zin van art 19 WW van toepassing was.

Naast de voorwaarde dat de EWD gelegen moet zijn uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand, is om een maand als volledige kalendermaand te kunnen beschouwen tevens als voorwaarde gesteld dat het recht op uitkering vanaf de EWD tot en met de laatste dag van de kalendermaand bestaat (er mag in die periode dus geen sprake zijn van een eindigingsgrond zoals bijvoorbeeld een uitsluitingsgrond).

NB! De voorwaarde dat de werknemer niet beschikbaar was om arbeid te verrichten wordt in deze instructie niet uitgewerkt omdat we er van uitgaan dat dit zich in de praktijk niet zal voordoen.

Als het recht op uitkering niet op de 1ste dag van de kalendermaand ontstaat, maar wel uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand wordt deze maand gelijkgesteld met een volledige kalendermaand als de reden van het niet eerder ontstaan van het recht op uitkering gelegen is in het feit dat de werknemer eerder in die kalendermaand geen arbeidsuren had. Daarbij moet dan ook voldaan zijn aan de voorwaarde dat vanaf de EWD tot en met de laatste dag van de maand geen sprake is van een eindigingsgrond.

Het niet op de 1ste van de kalendermaand ontstaan van de EWD, maar uiterlijk op de 7de dag vanwege het feit dat betrokkene geen arbeidsuren had, kan zich bijvoorbeeld in de volgende situaties voordoen. In het eerste geval is er sprake van een ontslag per de 1ste van de kalendermaand, maar vanwege het arbeidspatroon van de werknemer valt de EWD later.

In het tweede geval vindt het ontslag niet op de 1ste van kalendermaand plaats maar wel uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand alleen is betrokkene vanwege zijn arbeidspatroon niet meer

werkzaam geweest vanaf de eerste dag van de kalendermaand tot de ingangsdatum van het ontslag.

Voor beide hierboven beschreven gevallen gaan we er van uit dat er voor de 8ste dag van de kalendermaand geen recht is op loon en er daarmee geen sprake is van arbeidsuren. Dat betekent dat als een van deze situaties zich in de eerste kalendermaand van werkloosheid voordoet en de EWD daarmee vanwege het arbeidspatroon niet op de 1ste, maar wel uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand valt en er geen sprake is van een eindigingsgrond vanaf de EWD tot en met de laatste dag van de kalendermaand, de maand vanwege het arbeidspatroon moet worden gelijkgesteld met een volledige kalendermaand.

Hieronder wordt in voorbeelden uitgewerkt wanneer er op grond van de Regeling aanwijzing van volledige kalendermaanden gelijkstelling mag plaatsvinden met een volledige kalendermaand vanwege het arbeidspatroon.

Voorbeelden: gelijkstelling met volledige maand voor de vaststelling van het maandloon

Om van een volledige kalendermaand uit te mogen gaan geldt bovendien dat de reden van het niet ontstaan van de EWD op uiterlijk de 7de dag van de kalendermaand niet gelegen mag zijn in het aanwezig zijn van een uitsluitingsgrond. Als dat wel het geval is, wordt voor de vaststelling van het maandloon niet uitgegaan van een volledige kalendermaand maar van het aantal werkdagen in die kalendermaand.

Geen gelijkstelling met een volledige kalendermaand vanwege uitsluitingsgrond voor de 8ste dag van de kalendermaand waarin recht op uitkering ontstaat

Zaterdag en/of zondag als werkdag

In de regeling aanwijzing van volledige kalendermaanden en werkdagen in de Werkloosheidswet wordt ook geregeld dat in bepaalde uitzonderingssituaties voor de vaststelling van het aantal werkdagen waarop recht bestaat ook eenmalig de zaterdag en/of zondag als werkdag wordt aangemerkt. Het gaat hierbij dan om situaties waarin de eerste WW-dag op een zaterdag of zondag wordt vastgesteld (niet zijnde de eerste dag van die kalendermaand). In de meeste gevallen zal het aanmerken van de zaterdag of een zondag als eerste WW-dag het gevolg zijn van het arbeidspatroon van de werknemer. In dergelijke situaties tellen niet alleen de resterende werkdagen (maandag tot en met vrijdag) van die kalendermaand mee, maar ook de zaterdag en/of zondag van het weekend waarin de eerste WW-dag valt.

Voorbeelden: niet volledige maand en EWD is zaterdag/zondag

Naast de voorwaarden dat de EWD gelegen moet zijn uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand en dat de werknemer geen arbeidsuren mag hebben gehad, is, om een maand als volledige kalendermaand te kunnen beschouwen, nog een voorwaarde gesteld. De reden dat het recht niet eerder is ontstaan mag niet gelegen zijn in het feit dat op dat moment niet aan de

wekeneis is voldaan. Deze situatie kan zich voordoen als de EWD naar een volgende kalenderweek verschuift in de situatie dat er sprake is van arbeidsurenverlies in twee opeenvolgende kalenderweken en er bij het eerste verlies slechts 25 weken met arbeidsuren zijn aan te wijzen waardoor niet aan de wekeneis wordt voldaan (zie ook 311.02 Periode van 36 weken, paragraaf 1 Welke weken tellen mee?).

Voorbeeld: niet volledige maand werkloos en eerder niet aan wekeneis voldaan

Samenvatting vaststelling maandloon:

Voor de werknemer die vanaf het begin van de eerste kalendermaand recht heeft of geacht wordt te hebben, omdat de EWD weliswaar niet op de 1ste maar wel uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand valt vanwege het arbeidspatroon, geldt voor die eerste kalendermaand dat:

- werkdagen maandagen tot en met vrijdagen zijn;
- het maandloon wordt berekend op basis van 21,75 dagen maal het dagloon, als er geen sprake is van een eindiging gedurende die maand (bijvoorbeeld wegens een uitsluitingsgrond); en
- als er wel sprake is van een eindiging gedurende die kalendermaand, het maandloon wordt berekend op basis van het aantal rechtdagen (= werkdagen maandagen tot en met vrijdagen vanaf de EWD, waarop geen sprake is van een eindigingsgrond).

Voor de werknemer die niet vanaf het begin van de eerste kalendermaand recht heeft of geacht wordt te hebben, geldt voor die eerste kalendermaand dat:

- werkdagen maandagen tot en met vrijdagen zijn en eenmalig ook de zaterdag en/of zondag als de eerste WW-dag is gelegen op een zaterdag of zondag; en
- het maandloon wordt berekend op basis van het aantal rechtdagen (= werkdagen maandagen tot en met vrijdagen vanaf de EWD en eenmalig zaterdag/zondag als daarop de EWD is gelegen, waarop geen sprake is van een eindigingsgrond).

Voor alle volgende kalendermaanden geldt dat het maandloon gelijk is aan:

- 21,75 maal het dagloon als op alle werkdagen recht op uitkering bestaat; of
- aantal werkdagen waarop recht op uitkering bestaat maal dagloon als sprake is van een uitsluitingsgrond of als het recht op uitkering voor het einde van kalendermaand eindigt wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur.

2.3 Schematisch overzicht: vaststelling aantal rechtdagen voor de vaststelling van maandloon

Eerste kalendermaand	Rechtdagen

EWD: gelijk aan eerste dag kalendermaand, geen sprake van uitsluiting of eindiging in die maand	Aantal rechtdagen is 21,75
Wel sprake van uitsluiting of eindiging	Aantal werkdagen (ma t/m vr) in ma uitsluiting of eindiging van toepassi
EWD: niet gelijk aan eerste dag kalendermaand, maar uiterlijk op de 7de dag van de kalendermaand, uitsluitend vanwege arbeidspatroon werknemer, geen sprake van uitsluiting of eindiging in die maand (gelijkstelling met volledige kalendermaand)	Aantal rechtdagen is 21,75
Wel sprake van uitsluiting of eindiging	Aantal werkdagen (ma t/m vr) in ma werkdagen waarop uitsluiting of ein rechtdagen
EWD: niet gelijk aan eerste dag kalendermaand, (en geen gelijkstelling met volledige kalendermaand en EWD valt niet op za of zo), geen sprake van uitsluiting of eindiging na EWD	Aantal werkdagen (ma t/m vr) in ma
Wel sprake van uitsluiting of eindiging na EWD	Aantal werkdagen (ma t/m vr) in ma werkdagen waarop uitsluiting of ein rechtdagen
EWD: niet gelijk aan eerste dag kalendermaand en valt op za of zo, geen sprake van uitsluiting of eindiging na EWD Wel sprake van uitsluiting of eindiging na EWD	Zaterdag en/of zondag van het week werkdagen (ma t/m vr) in die maand Zaterdag en/of zondag van het week aantal werkdagen (ma t/m vr) in die dagen hiervan waarop uitsluiting of rechtdagen
Tweede en volgende kalendermaand	**Rechtdagen**
Er is geen uitsluiting of eindiging van toepassing	Aantal rechtdagen is 21,75
Er is wel sprake van uitsluiting of eindiging	Aantal werkdagen (ma t/m vr) in die of eindiging niet van toepassing is =

2.4 Maandloon bij wijziging dagloon

De hoogte van het maandloon in een bepaalde kalendermaand wordt zoals gezegd bepaald door het aantal rechtdagen in een maand en de hoogte van het dagloon. Het dagloon kan tijdens de uitkering in een tweetal situaties wijzigen: als gevolg van indexering op grond van artikel 1b WW en in verband met de verjaardag van een werknemer die bij aanvang van de uitkering jonger is dan 21 jaar (artikel 24 Dagloonregels). Wijzigt het dagloon om één van deze redenen dan betekent dit dat ook het maandloon in de betreffende maand en de daarop volgende maanden wijzigt.

Herziening van het maandloon als gevolg van indexering van het dagloon is eenvoudig omdat de indexering van het dagloon altijd plaatsvindt per de eerste van een kalendermaand (1 januari of 1 juli). Bij de vaststelling van het maandloon hoeft dan slechts rekening te worden gehouden met het herziene dagloon en het aantal rechtdagen van die kalendermaand.
De herziening van het dagloon in verband met de leeftijd van de werknemer kan op iedere dag van de kalendermaand plaatsvinden. Berekening van het maandloon in die maand vindt dan plaats door rekening te houden met zowel het oude als het nieuwe dagloon en het aantal rechtdagen in die kalendermaand waarop het betreffende dagloon van toepassing is. Zie onderstaand voorbeeld voor een verdere uitwerking hiervan.
Voorbeelden: herziening dagloon i.v.m. leeftijd

3 Het uitkeringspercentage

Art. 47 WW bepaalt dat gedurende de eerste 2 maanden van de uitkering een uitkeringspercentage geldt van 75%. Vanaf de derde maand is het uitkeringspercentage 70%.
Met “maand” wordt hier niet een kalendermaand bedoeld. De periode van 2 maanden loopt vanaf de eerste werkloosheidsdag tot dezelfde dag 2 maanden later.
Voorbeelden:
• Bij een eerste WW-dag op 15 augustus 2015, loopt de periode van twee maanden tot en met 14 oktober 2015.
• Bij een eerste WW-dag op 1 augustus 2015, loopt de periode van twee maanden tot en met 30 september 2015.
• Bij een eerste WW-dag op 29 februari 2016, loopt de periode van twee maanden tot en met 28 april 2016.
In de meeste gevallen zal de overgang van de 75% naar de 70% fase midden in een kalendermaand liggen. Voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering over die kalendermaand zal de berekening van de uitkering moeten worden gesplitst. Hierbij wordt dan rekening gehouden met het aantal rechtdagen waarop het uitkeringspercentage van 75% van toepassing is en het aantal rechtdagen waarop het uitkeringspercentage van 70% geldt.
Voorbeelden: wijziging uitkeringspercentage

4 Inkomen in een kalendermaand (factor B)

4.1 Algemeen

Zoals in paragraaf 1 van dit hoofdstuk al is gezegd wordt op het vastgestelde maandloon in mindering gebracht het inkomen (uit arbeid) dat in de betreffende maand is genoten. Bestaat

slechts over een deel van de maand recht op uitkering dan wordt ook slechts een deel van het inkomen betrokken bij de berekening, namelijk dat deel van het inkomen dat betrekking heeft op dagen waarover recht op uitkering bestaat (art. 1b lid 4 onderdeel b WW).
Is het dagloon gemaximeerd op het maximumdagloon dan wordt door de toepassing van een bepaalde factor (C/D) een kleiner deel van het inkomen in mindering gebracht op het maandloon. Als gevolg hiervan wordt dus niet het gehele inkomen in mindering gebracht op het maandloon als het inkomen van betrokkene voor het ontstaan van het recht op uitkering hoger was dan het maximumdagloon en het dagloon is gemaximeerd op het maximumdagloon. De toepassing van factor C/D wordt toegelicht in paragraaf 4.4.
Wat precies onder inkomen (uit arbeid) wordt verstaan is geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB). Dit wordt in de volgende paragraaf toegelicht.
Op grond van een regeling in art. 1b WW moet in bepaalde situaties van fictief inkomen worden uitgegaan. Dit is het geval als betrokkene minder uren beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en in het geval betrokkene niet verzekeringsplichtige werkzaamheden verricht en in verband daarmee de hoedanigheid van werknemer verliest. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 4.3. Het maandloon van een WW-recht kan soms ook als inkomen worden aangemerkt. Dat is het geval bij samenloop van WW-rechten. Het maandloon van het jongste recht wordt dan als inkomen aangemerkt voor het oudere recht. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 5.

4.2 Inkomen uit arbeid

4.2.1 Het begrip inkomen (uit arbeid) op grond van het AIB

In deze en volgende paragrafen wordt de inhoud van het vanaf 1 juli 2015 geldende Algemeen inkomensbesluit (AIB) toegelicht voor zover relevant voor de berekening van de reguliere WW-uitkering (inclusief de samenloop van een reguliere WW-uitkering met een andere uitkering). Onder reguliere WW-uitkering wordt verstaan: een WW-uitkering niet zijnde een uitkering op grond van artikel 18 WW of hoofdstuk IV WW. De hier genoemde bepalingen van het AIB zijn van toepassing op WW-uitkeringen waarvan het recht is ingegaan op of na 1 juli 2015. Op rechten die zijn ingegaan voor die datum blijven de oude bepalingen van het AIB (voor zover relevant) van toepassing. Een uitzondering geldt voor WW-rechten van vóór 1 juli 2015 die na deze datum worden geconverteerd naar een recht volgens het vanaf 1 juli 2015 geldende WW-regime. In dat geval zijn ook de gewijzigde AIB bepalingen van toepassing. Dit overgangsrecht is geregeld in art. 130z en 130aa WW.
In art. 3:2 en 3:3 van het AIB wordt uiteengezet wat onder inkomen uit arbeid moet worden verstaan of wat daarmee gelijk wordt gesteld. Een deel van deze artikelen is echter niet relevant

voor de vaststelling van de hoogte van de WW-uitkering. Inkomen uit niet verzekeringsplichtige arbeid wordt namelijk op andere wijze betrokken bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering. In dat geval wordt niet het feitelijke inkomen uit die werkzaamheden in aanmerking genomen maar een fictief inkomen vastgesteld. Een uitzondering op deze regel vormt het inkomen van politieke ambtsdragers. Voor deze populatie wordt wel uitgegaan van het feitelijke inkomen. Zie voor een verdere toelichting hierop paragraaf 4.2.3.
Ook zijn meerdere bepalingen uit art. 3:3 AIB niet van toepassing op de situatie van een reguliere WW-uitkering.
De samenloop van een WW-uitkering met een ZW-uitkering en met loondoorbetaling tijdens ziekte wordt beschreven in paragraaf 4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof.
In welke situaties fictief inkomen moet worden vastgesteld wordt toegelicht in paragraaf 4.3. In deze paragraaf wordt ingegaan op de bepalingen van het AIB die een rol spelen bij de vaststelling van het inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid voor de toepassing van factor B uit art. 47 WW. Relevant zijn dan de volgende bepalingen van het AIB.

Artikel 3:2 Inkomen

Op grond van art. 3:2, eerste lid, onderdeel a AIB, wordt als inkomen uit arbeid aangemerkt het loon in de zin van art. 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) voor de werknemer, bedoeld in art. 1, onderdeel o, van die wet. Het gaat dus om het loon van de werknemer in de zin van de WW, ZW, Wet WIA of de WAO.
Uitgezonderd van dit Wfsv-loonbegrip worden volgens deze AIB-bepaling:

- uitkeringen op grond van een werknemersverzekering of wachtgeld als bedoeld in art. 6, vijfde lid, WW, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de TW en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat.
  Onder aanvulling van de werkgever wordt ook verstaan de private aanvulling als compensatie voor de duurverkorting van WW- en loongerelateerde WGA-uitkeringen (PAWW), ook bekend als ‘het derde jaar WW’.
  Een WAZO-uitkering is geen uitkering op grond van een werknemersverzekering en valt daarom niet onder de uitzonderingen.
- hetgeen wordt genoten uit loondoorbetaling indien het overeengekomen loon niet volledig wordt doorbetaald, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de TW en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat. Met deze bepaling wordt (sinds 1 januari 2022) bewerkstelligd dat alleen een verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte wordt uitgesloten van het begrip inkomen uit arbeid. In geval van verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte geldt een andere regeling. Zie paragraaf 4.2.5

van dit hoofdstuk. Volledige loondoorbetaling tijdens ziekte wordt dus wel als inkomen uit arbeid aangemerkt (op grond van de hoofregel en art. 16 Wfsv).

Alle WAZO-uitkeringen worden op grond van art. 22a van de Wet op de loonbelasting 1964 gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige arbeid voor werknemers in dienstbetrekking en behoren daarmee tot het loon in de zin van art. 16 Wfsv. In principe worden WAZO-uitkeringen meestal aan de werkgever overgemaakt en daarom maakt de uitkering deel uit van het sv-loon in de dienstbetrekking.

4.2.1.1 Uitbreiding inkomen (artikel 3:3)

In art. 3:3 van het AIB wordt geregeld wat onder inkomen wordt verstaan als de uitkeringsgerechtigde inkomen ontvangt uit een andere bron dan het verrichten van arbeid. Van het bepaalde in art. 3:3 AIB is voor de reguliere WW-uitkering het volgende relevant.

Art. 3:3 lid 2 AIB bevat een regeling voor de situatie dat samenloop van een reguliere WW-uitkering ontstaat met:

a. loondoorbetaling (tijdens ziekte), indien het overeengekomen loon niet volledig wordt doorbetaald (deze beperking tot de situatie van verminderde loonbetaling geldt sinds 1 januari 2022);
b. een uitkering op grond van hoofdstuk IV WW of een op basis van een wettelijke regeling verstrekte uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt;
c. een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de AOW, of een op basis van een wettelijke regeling verstrekte uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt (onderdeel c geldt echter niet voor de WW, zie hierna);
d. een op basis van een wettelijke regeling verstrekte uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een ZW-uitkering, reguliere WW-uitkering of een uitkering op grond van artikel 18 WW.

Wanneer sprake is van de bovenstaande situaties moet in de betreffende maand als inkomen worden verstaan het inkomen dat werd genoten in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin recht bestond op verminderde loondoorbetaling, bezoldiging of uitkering. In situaties waarin sprake was van een wisselend loon moet worden uitgegaan van het gemiddelde van de inkomsten in de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin recht bestond op verminderde loondoorbetaling, bezoldiging of uitkering. Er wordt in die situaties dus een vervangend inkomen vastgesteld. Van deze regels wordt in geval van ziekte en verlof echter afgeweken als het vastgestelde vervangende inkomen minder bedraagt dan het inkomen dat wordt genoten in het tijdvak waarvoor het vervangende inkomen zou moeten gelden (art. 3:3 lid 14

AIB). In dat geval wordt van het feitelijke inkomen uitgegaan. Een uitgebreide beschrijving van de manier waarop het vervangend loon moet worden vastgesteld staat in paragraaf 4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof en in paragraaf 4.2.6 Vervangend inkomen vaststellen in geval van een faillissementsuitkering.

Art. 3:3 lid 2 AIB regelt ook de situatie waarin een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening wordt ontvangen, of een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de AOW, of een op basis van een wettelijke regeling verstrekte uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt. Art. 3:5 lid 1 AIB zondert deze bepaling echter weer uit voor de toepassing van de WW en stelt voor dit soort uitkeringen een andere regeling vast. Zie voor een verdere toelichting paragraaf 6.2.

Samenloop reguliere WW-uitkering met verlof tijdens dienstbetrekking

In art. 3:3 lid 8 AIB wordt de situatie geregeld waarin sprake is van een met de werkgever overeengekomen periode van verlof. In dat geval wordt als inkomen (uit arbeid) aangemerkt het inkomen als bedoeld in art. 3:2 lid 1 AIB dat werd genoten in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het verlof begon. Art. 3:3 lid 13 AIB bepaalt voor deze situatie dat als sprake was van een per aangiftetijdvak wisselend inkomen, als inkomen in aanmerking moet worden genomen het gemiddelde van het inkomen in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het verlof begon. Ook hier geldt dat van deze regels wordt afgeweken als het vastgestelde vervangende inkomen minder bedraagt dan het inkomen dat wordt genoten in het tijdvak waarvoor het vervangende inkomen zou moeten gelden (art. 3:3 lid 14 AIB). Is dat het geval dan wordt van het feitelijke inkomen uitgegaan. Zie voor een uitgebreide omschrijving van de wijze waarop vervangend inkomen moet worden vastgesteld paragraaf 4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof.

Geen recht op loondoorbetaling/bezoldiging tijdens ziekte door toedoen werknemer

In art. 3:3 lid 10 AIB is bepaald dat indien geen recht op loondoorbetaling (tijdens ziekte) bestaat door toepassing van art. 7:629 lid 3 BW of een algemeen verbindend voorschrift als bedoeld in art. 76b, lid 1 tot en met 3 ZW, of op gronden die naar aard en strekking daarmee overeenkomen, het loon of bezoldiging in aanmerking wordt genomen als ware er wel recht op doorbetaling.

Art. 7:629 lid 3 BW en de genoemde bepalingen van de ZW bevatten uitsluitingsgronden voor het recht op betaling van loon of bezoldiging (voor overheidspersoneel) tijdens ziekte wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ontvangt de werknemer als gevolg hiervan geen loon of bezoldiging dan moet voor de toepassing van art. 3:3 lid 2 AIB worden gehandeld alsof er wel recht op loon of bezoldiging bestaat. Het voorgaande betekent dus dat ook als om de hiervoor genoemde redenen geen recht bestaat op loon of bezoldiging tijdens ziekte, voor de

toepassing van art. 3:3 lid 2 AIB uitgegaan moet worden van het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin recht ontstond op loondoorbetaling of bezoldiging of zou zijn ontstaan. Voor de situatie dat het loon of de bezoldiging geheel of gedeeltelijk is geweigerd of is opgeschort, is geen aparte regeling getroffen. In dat geval blijft het recht op loon of bezoldiging namelijk bestaan.

4.2.1.2 Een andere uitkering beschouwen als inkomen

ZW-uitkering of uitkering op grond van art. 18 WW voortvloeiend uit dienstbetrekking

Art. 3:3 lid 6 AIB regelt de situatie waarin naast een reguliere WW-uitkering recht bestaat op een uitkering op grond van art. 29, tweede lid, van de ZW of een uitkering op grond van artikel 18 van de WW. In dat geval wordt het dag- of maandloon op grond waarvan die uitkering wordt berekend beschouwd als inkomen.

De samenloop van een WW-uitkering met een ZW-uitkering wordt beschreven in paragraaf 4.2.5.2 Samenloop reguliere WW-uitkering met ZW-uitkering.

De samenloop van een WW-uitkering met een uitkering op grond van artikel 18 WW (onwerkbaar weer en werktijdverkorting) is beschreven in paragraaf 4.2.2 Toerekening van inkomen aan een bepaalde uitkering bij samenloop uitkeringen.

WAZO-uitkering wegens zwangerschaps-, bevallings-, pleegzorg- of adoptieverlof

Het AIB kent geen regeling voor de samenloop van een WW-uitkering met een WAZO-uitkering (wegens zwangerschaps-, bevallings-, pleegzorg- of adoptieverlof). Het ontvangen van een WAZO-uitkering vormt een uitsluitingsgrond voor de WW. Als een werkloze tijdens het recht op WW-uitkering werkt zal deze persoon zowel op basis van de dienstbetrekking als op basis van de WW-uitkering recht krijgen op een WAZO-uitkering. Het WW-recht eindigt dan wegens het van toepassing zijn van een uitsluitingsgrond. Theoretisch is het mogelijk dat de ingangsdatum van beide WAZO-uitkeringen in geval van zwangerschapsverlof niet dezelfde is en dat de WAZO-uitkering op grond van de WW-uitkering 2 weken later ingaat dan de WAZO-uitkering op grond van de dienstbetrekking. Gedurende deze periode is de uitsluitingsgrond voor de WW-uitkering nog niet van toepassing. In deze situatie ontvangt de werknemer ofwel het reguliere loon van werkgever ofwel de WAZO-uitkering. In beide gevallen is dan sprake van SV-loon dat op de WW-uitkering in mindering moet worden gebracht. Van een WAZO-uitkering die niet aan de werkgever wordt betaald maar aan betrokkene zelf, wordt niet het dagloon als inkomen aangemerkt maar de uitkering. In art. 3:3 lid 6 AIB is namelijk alleen voor een ZW-uitkering of een uitkering op grond van art. 18 WW geregeld dat het dagloon of maandloon als inkomen is aangemerkt.

WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 (inwerkingtreding Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)) is een nieuw recht op verlof in de WAZO geregeld. Binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind kan de partner van de moeder gedurende maximaal 5 kalenderweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit verlof bestaat voor verzekerde werknemers recht op een WAZO-uitkering van 70% van het dagloon. Deze uitkering geldt alleen voor werknemers in dienstbetrekking. De WAZO-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen.

Tijdens de weken waarin het verlof wordt genoten heeft de werkgever geen verplichting om het loon volledig door te betalen. Bij verminderd loon geeft de werkgever in het tijdvak waarin het verlof wordt genoten daarom een code incidentele inkomstenvermindering mee. Tot 1 januari 2022 was dat de code “G”, vanaf 1 januari 2022 “K”.

In het AIB is geregeld dat het aanvullend geboorteverlof niet als verlof wordt aangemerkt. Hierdoor is de regeling om vervangend loon te korten niet van toepassing. Voor de inkomstenverrekening blijven we daarom uitgaan van het sv-loon uit de dienstbetrekking, ook al is dit lager dan in andere tijdvakken.

In de situatie dat de WAZO-uitkering rechtstreeks aan betrokkene wordt betaald, wordt, net zoals hierboven vermeld, niet het dagloon als inkomen aangemerkt maar de uitkering. Daarbij vindt geen toerekening plaats naar de periode waarop de uitkering betrekking heeft (de verlofperiode), maar is, op grond van de hoofdregel, het inkomen bepalend dat genoten is in het aangiftetijdvak waarover daarvan aangifte is gedaan.

Voorbeelden

Met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) per 2 augustus 2022 krijgen ook niet-verzekerde werknemers recht op een uitkering vanwege aanvullend geboorteverlof op grond van de WAZO. De niet-verzekerden voor wie dit geldt is de categorie die wel een arbeidsovereenkomst heeft naar Burgerlijk Recht, maar niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Dit zijn voornamelijk de directeur-grootaandeelhouders en huishoudelijke dienstverleners die op minder dan 4 dagen per week werkzaam zijn. Het merendeel van de niet-verzekerden komt dus niet in aanmerking voor deze uitkering. De uitkering wegens aanvullend geboorteverlof voor de niet-verzekerden bedraagt 70% van het minimumloon naar rato van de arbeidsduur. Als deze niet-verzekerden een recht op een WW-uitkering hebben die zij naast deze niet-verzekerde werkzaamheden ontvangen en zij op grond van deze niet-verzekerde werkzaamheden recht hebben op een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof, moet deze WAZO-uitkering op de WW-uitkering gekort worden.

De uitkering wegens aanvullend geboorteverlof voor de niet-verzekerde verzekerde wordt beschouwd als inkomen uit vroegere arbeid in de zin van de Wfsv en valt daarom niet onder het sv-loon. Om deze uitkering in het kader van de WW toch te beschouwen als inkomen dat voor verrekening met de WW in aanmerking moet worden genomen, is in artikel 3:5 lid 1 onder b AIB geregeld dat deze uitkering voor de WW niet uitgezonderd wordt van het begrip inkomen.

WAZO-uitkering wegens betaald ouderschapsverlof

In de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) die per 2 augustus 2022 in werking treedt, is geregeld dat ouders gedurende maximaal 9 weken recht hebben op betaald ouderschapsverlof. Er bestaat voor ouders al langer recht op ouderschapsverlof. Dit verlof betreft een periode van 26 weken en ze kunnen dit verlof opnemen tot het kind 8 jaar is. Dit ouderschapsverlof is echter in principe onbetaald. Met de inwerkingtreding van de WBO wordt in de WAZO opgenomen dat maximaal 9 weken van het ouderschapsverlof recht bestaat op een WAZO-uitkering 70%. Deze 9 weken van betaald ouderschapsverlof moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De WAZO-uitkering wordt na afloop van het verlof per 4 weken achteraf betaald. Omdat de uitkering meestal via de werkgever wordt betaald, is de uitkering dus in het sv-loon opgenomen.

Tijdens de weken waarin het verlof wordt genoten heeft de werkgever geen verplichting om het loon volledig door te betalen. Bij verminderd loon geeft de werkgever in het tijdvak waarin het verlof wordt genoten daarom de code incidentele inkomstenvermindering ‘K’ mee.

In het AIB is geregeld dat betaald ouderschapsverlof niet als verlof wordt aangemerkt. Hierdoor is de regeling om vervangend loon te korten niet van toepassing. Voor de inkomstenverrekening blijven we daarom uitgaan van het sv-loon uit de dienstbetrekking, ook al is dit lager dan in andere tijdvakken. Omdat de uitkering wegens betaald ouderschapsverlof beschouwd wordt als inkomen uit arbeid, wordt niet het hele bedrag van de uitkering gekort, maar 70% van de uitkering.

In de situatie dat de WAZO-uitkering rechtstreeks aan betrokkene wordt betaald, wordt niet het dagloon als inkomen aangemerkt maar de uitkering. Daarbij vindt geen toerekening plaats naar de periode waarop de uitkering betrekking heeft (de verlofperiode), maar is, op grond van de hoofdregel, het inkomen bepalend dat genoten is in het aangiftetijdvak waarover daarvan aangifte is gedaan.

Recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de WAZO geldt ook voor niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De niet-verzekerden voor wie dit geldt is de categorie die wel een arbeidsovereenkomst heeft naar Burgerlijk Recht, maar niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Het gaat daarbij met name om directeur-grootaandeelhouders en huishoudelijke dienstverleners die op minder dan 4 dagen per week werkzaam zijn. Het merendeel

van de niet-verzekerden komt dus niet in aanmerking voor deze uitkering. De uitkering wegens betaald ouderschapsverlof voor de niet-verzekerden bedraagt 70% van het minimumloon naar rato van de arbeidsduur.
Als deze niet-verzekerden een recht op een WW-uitkering hebben die zij naast deze niet-verzekerde werkzaamheden ontvangen en zij op grond van deze niet-verzekerde werkzaamheden recht hebben op een uitkering wegens betaald ouderschapsverlof, moet deze uitkering op de WW-uitkering gekort worden.
De uitkering wegens betaald ouderschapsverlof voor de niet-verzekerde verzekerde wordt beschouwd als inkomen uit vroegere arbeid in de zin van de Wfsv en valt daarom niet onder het sv-loon. Om deze uitkering in het kader van de WW toch te beschouwen als inkomen dat voor verrekening met de WW in aanmerking moet worden genomen is in artikel 3:5 lid 1 onder b AIB geregeld dat deze uitkering voor de WW niet uitgezonderd wordt van het begrip inkomen.
WAO, WAZ of Wajong
Het AIB kent evenmin een regeling voor de samenloop van een reguliere WW-uitkering met een uitkering op grond van de WAO, WAZ of WAJONG. Dergelijke uitkeringen vormen (vanwege de uitzondering in art. 3:2 lid 1 onder a, 1° AIB) geen inkomen voor de reguliere WW-uitkering en worden dus niet in mindering gebracht. Hetzelfde geldt voor private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (onverschillig of ze op collectieve of individuele basis zijn afgesloten), die uitkeren als aanvulling op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering (hiertoe worden onder andere ook gerekend de zogenaamde WAO-gat-verzekering of de WIA-hiaatverzekering).
WIA
Op grond van art. 3:3 lid 5 AIB geldt dat bij samenloop tussen een reguliere uitkering op grond van de WW en de WIA, het maandloon van de WW-uitkering voor de WIA-uitkering wordt aangemerkt als inkomen. Is sprake van inkomen náást de samenloop van een reguliere WW-uitkering en een WIA-uitkering dan geldt het bepaalde in art. 3:2 lid 14 AIB (zie verder paragraaf 4.2.2.).
Samenloop reguliere WW-uitkering met reguliere WW-uitkering
Art. 3:3 lid 7 AIB regelt de situatie waarin naast een recht op reguliere WW-uitkering nog een recht ontstaat op reguliere WW-uitkering. In dat geval wordt het maandloon van het laatst ontstane recht aangemerkt als inkomen voor het eerder ontstane recht. Zie paragraaf 5 voor een verdere toelichting op de samenloop van WW-rechten.

4.2.2 Toerekening van inkomen aan een bepaalde uitkering bij samenloop uitkeringen

Art. 3:2 AIB bevat ook verschillende bepalingen die betrekking hebben op de toerekening van inkomen (uit arbeid) aan één bepaalde uitkering als sprake is van meerdere uitkeringen (bijvoorbeeld de samenloop van een WW-uitkering met een WIA-uitkering of een WW-uitkering met een ZW-uitkering).
Voor zover deze bepalingen relevant zijn voor de vaststelling van de reguliere WW-uitkering worden deze regels in deze paragraaf besproken.
Het AIB maakt in bepaalde situaties onderscheid tussen inkomen uit dezelfde werkzaamheden als waaruit het recht op uitkering is ontstaan en inkomen uit andere werkzaamheden dan die waaruit het recht op uitkering is ontstaan. Hiermee wordt dan niet de aard van de werkzaamheden bedoeld, het gaat dan om de vraag of de werkzaamheden in een andere dienstbetrekking worden verricht dan die waaruit het recht op uitkering is ontstaan of dat sprake is van niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. In sommige bepalingen geeft het AIB een regeling voor alle werkzaamheden, zowel verzekeringsplichtige als niet verzekeringsplichtige werkzaamheden, in andere bepalingen voor één van die twee soorten werkzaamheden. In de volgende toelichtingen wordt telkens expliciet aangegeven welke soort werkzaamheden bedoeld wordt als slechts één van die twee bedoeld wordt.

Samenloop uitkeringen en inkomen uit dezelfde werkzaamheden

Art. 3:2 lid 8 AIB bevat een regeling voor het geval sprake is van samenloop van uitkeringen en/of loondoorbetaling en inkomen (uit arbeid) wordt genoten uit dezelfde werkzaamheden als waaruit één van die rechten op uitkering is ontstaan. In dat geval wordt dat inkomen toegerekend aan het recht op uitkering of loondoorbetaling dat is gebaseerd op dezelfde werkzaamheden als waaruit het inkomen wordt genoten. Deze bepaling is niet van toepassing als uitsluitend sprake is van samenloop van reguliere WW-rechten. In dat geval wordt het genoten inkomen altijd in mindering gebracht op het laatst ontstane recht (art. 3:2 lid 12 AIB). Uitgezonderd is ook de samenloop van reguliere WW-uitkering met WIA-uitkering. In dat geval wordt het genoten inkomen uit de werkzaamheden in mindering gebracht op de WW-uitkering (art 3:2 lid 14 AIB).

Samenloop uitkeringen en inkomen uit andere werkzaamheden

Art. 3:2 lid 9 AIB bevat een regeling voor het geval sprake is van samenloop van uitkeringen op grond van de reguliere WW, ZW of WIA of loondoorbetaling en inkomen (uit arbeid) wordt genoten uit andere werkzaamheden dan die waaruit die rechten op uitkering en/of loondoorbetaling zijn ontstaan en deze werkzaamheden zijn begonnen na het ontstaan van eerste recht maar voor het ontstaan van het tweede recht. In dat geval moet dat inkomen worden toegerekend aan het recht op uitkering of loondoorbetaling waarvan het recht als eerste is ontstaan.

Deze bepaling is niet van toepassing als uitsluitend sprake is van samenloop van reguliere WW-rechten. In dat geval wordt het genoten inkomen altijd in mindering gebracht op het laatst ontstane recht (art. 3:2 lid 12 AIB). Deze bepaling geldt zowel voor verzekeringsplichtige werkzaamheden als voor niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden. Bij inkomsten uit niet-verzekerde arbeid moet eerst worden getoetst of art. 1b lid 5 WW van toepassing is. In dat geval is art. 3:2 lid 3 AIB van toepassing en telt het feitelijke inkomen uit deze arbeid niet meer als inkomen. Zie paragraaf 4.3.3.

Art. 3:2 lid 9 AIB is evenmin van toepassing in geval van samenloop van een reguliere WW-uitkering met een WIA-uitkering. Voor deze samenloopsituatie geldt de regeling van art. 3:2 lid 14 AIB als sprake is van inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid (inkomen wordt altijd in mindering gebracht op de WW-uitkering) of art. 3:2 lid 18 AIB als sprake is van niet verzekeringsplichtige arbeid (inkomen wordt in mindering gebracht op WIA-uitkering). In dat geval kan ook het bepaalde van art. 1b WW van toepassing zijn (vaststelling fictief inkomen voor verrekening met WW-uitkering). Een uitgebreidere toelichting op de samenloopsituatie van reguliere WW- en WIA-uitkering met inkomen uit niet-verzekeringsplichtige arbeid wordt gegeven bij de toelichting op art. 3:2 lid 18 AIB.

Art. 3:2 lid 10 AIB bevat een regeling voor het geval sprake is van samenloop van uitkeringen op grond van de reguliere WW, ZW of WIA of loondoorbetaling en inkomen (uit arbeid) wordt genoten uit andere werkzaamheden dan die waaruit die rechten op uitkering en/of loondoorbetaling zijn ontstaan en deze werkzaamheden zijn begonnen na het ontstaan van het tweede recht. In dat geval moet dat inkomen worden toegerekend aan het recht op uitkering of loondoorbetaling waarvan het recht als tweede is ontstaan.

Als sprake is van twee reguliere WW-rechten dan is deze bepaling niet van toepassing. In dat geval geldt het bepaalde in art. 3:2 lid 12 AIB. Deze regeling komt overeen met de regeling van art. 3:2 lid 10 AIB: inkomen in mindering brengen op het laatst ontstane recht (art. 3:2 lid 12 AIB).

Art. 3:2 lid 10 AIB is ook niet van toepassing in geval van samenloop van een reguliere WW-uitkering met een WIA-uitkering. Voor deze samenloopsituatie geldt de regeling van art. 3:2 lid 14 AIB als sprake is van inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid (inkomen wordt dan altijd in mindering gebracht op de WW-uitkering). Is sprake van niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden dan is het bepaalde van art. 3:2 lid 18 van toepassing (inkomen wordt in mindering gebracht op WIA-uitkering). In dat geval kan ook het bepaalde van art. 1b WW van toepassing zijn (vaststelling fictief inkomen voor verrekening met WW-uitkering). Een uitgebreidere toelichting op de samenloopsituatie van reguliere WW- en WIA-uitkering met

inkomen uit niet-verzekeringsplichtige arbeid wordt gegeven bij de toelichting op art. 3:2 lid 18 AIB.

In onderstaande verdiepingstekst wordt ingegaan op de meest voorkomende situatie van samenloop van verschillende uitkeringen, de situatie van samenloop van een reguliere WW-uitkering met een ZW-uitkering of loondoorbetaling bij ziekte.

Verdieping: samenloop reguliere WW en uitkering ZW/loondoorbetaling bij ziekte en inkomen uit andere werkzaamheden

Samenloop reguliere WW-uitkeringen en inkomen uit werkzaamheden

Art. 3:2 lid 12 AIB bevat een regeling voor de toerekening van inkomen als sprake is van samenloop van twee of meer reguliere WW-uitkeringen. In dat geval wordt het inkomen toegerekend aan het recht dat als laatste is ontstaan. Als sprake is van fictief inkomen op grond van art. 1b lid 5 WW, dan wordt dit inkomen gekort op grond van de wet en wordt het feitelijke inkomen uit deze werkzaamheden op grond van art. 3:2 lid 3 AIB niet meer als inkomen voor het AIB aangemerkt (de wet gaat namelijk voor op het AIB). Voor fictief inkomen is echter niet wettelijk geregeld aan welk uitkeringsrecht het moet worden toegerekend. Wij passen hier art. 3:2 lid 12 AIB overeenkomstig toe (fictief inkomen toerekenen aan recht dat als laatste is ontstaan). Zie ook paragraaf 5.2 en 5.3 voor een verdere toelichting op de samenloop van meerdere WW-uitkeringen en (fictief) inkomen.

Samenloop reguliere WW-uitkering met uitkering artikel 18 WW of hoofdstuk IV WW en inkomen uit werkzaamheden

Art. 3:2 lid 13 AIB bevat, in afwijking van het bepaalde in het negende en tiende lid, een regeling voor de samenloop van een reguliere WW-uitkering met een uitkering op grond van art. 18 WW of hoofdstuk IV WW en inkomen wordt genoten als bedoeld in 3:2 lid 1 AIB. Het gaat hier dus om een beperkt aantal samenloopsituaties en inkomen uit zowel verzekeringsplichtige als niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. Is hiervan sprake dan wordt het inkomen toegerekend aan het recht op reguliere WW-uitkering. Het moet voor de toepassing van deze bepaling overigens gaan om inkomen uit andere werkzaamheden dan de werkzaamheden waaruit het recht op uitkering is ontstaan. Voorts moet het gaan om werkzaamheden die zijn gestart na het ontstaan van het eerste of tweede recht op uitkering.

Echter, ook als sprake is van werkzaamheden die al werden verricht voor het ontstaan van het eerste recht op uitkering, moeten de inkomsten worden verrekend met de reguliere WW-uitkering. Dit is niet het gevolg van art. 3:2 lid 13 AIB, maar van art. 3:2 lid 4 AIB. Hierin is geregeld dat inkomen in die situatie niet mag worden verrekend met de uitkering op grond van art. 18 WW of hoofdstuk IV WW. Verrekening kan in dat geval alleen maar plaatsvinden met de reguliere WW.

Verdieping: samenloop reguliere WW en uitkering op grond van art. 18 of hoofdstuk IV WW en loon

Samenloop reguliere WW-uitkering met uitkering WIA en inkomen uit werkzaamheden

Art. 3:2 lid 14 AIB bevat, in afwijking van het bepaalde in het achtste, negende en tiende lid, een regeling voor de samenloop van een reguliere WW-uitkering met een WIA-uitkering en inkomen als bedoeld in 3:2 lid 1 AIB. Het gaat hier in beginsel dus om inkomen uit zowel verzekeringsplichtige als niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. Art. 3:2 lid 18 AIB bevat echter een afwijkende regeling voor de samenloop van reguliere WW-uitkering met een WIA-uitkering en niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. Hierdoor is art. 3:2 lid 14 dus (op één situatie na) alleen van toepassing op de samenloop met inkomen uit verzekeringsplichtige werkzaamheden. Is hiervan sprake dan wordt het inkomen toegerekend aan het recht op reguliere WW-uitkering. Het kan bij de toepassing van deze bepaling zowel gaan om inkomen uit dezelfde werkzaamheden als waaruit één van die rechten op uitkering is ontstaan als om andere werkzaamheden die zijn gestart voor het ontstaan van het eerste recht of na het ontstaan van het eerste of tweede recht op uitkering. De genoemde ene uitzonderingssituatie is de situatie waarin sprake is van samenloop met niet verzekeringsplichtige werkzaamheden die voor aanvang van de wachttijd (bedoeld in art. 23 WIA) zijn begonnen. In dat geval is niet 3:2 lid 18 maar 3:2 lid 14 AIB van toepassing.

Verdieping: samenloop reguliere WW met uitkering WIA

Samenloop reguliere WW-uitkering met uitkering WIA en inkomen uit niet verzekeringsplichtige werkzaamheden

Art. 3:2 lid 18 AIB regelt de samenloop van een uitkering op grond van de wet WIA met een reguliere WW-uitkering en inkomen uit niet verzekerde arbeid (inkomen als bedoeld in art. 3:2 lid 1, onderdeel b, c, d of e AIB). Is hiervan sprake én zijn de betreffende werkzaamheden gestart na aanvang van de wachttijd (bedoeld in art. 23 WIA) dan moet dat inkomen in beginsel worden toegerekend aan de uitkering op grond van de wet WIA.

De WW bevat echter een regeling (art. 1b lid 5 WW) waarmee fictief inkomen wordt gekort op de uitkering in geval de hoedanigheid van werknemer verloren gaat als gevolg van het verrichten van niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. Doet een dergelijke situatie zich voor tijdens de samenloop van reguliere WW-uitkering met WIA-uitkering dan wordt dat fictieve inkomen in mindering gebracht op de WW-uitkering. Art. 3:2 lid 3 AIB voorkomt in dat geval dat het feitelijke inkomen uit dat werk ook nog eens wordt verrekend met de WIA-uitkering. In deze bepaling is geregeld dat inkomen dat is verdiend in uren die door middel van de een WW-bepaling al met die WW-uitkering zijn verrekend, niet tot het inkomen wordt gerekend.

Voor zover de niet verzekeringsplichtige werkzaamheden al werden verricht voor het ontstaan van het recht op reguliere WW-uitkering maar na aanvang van de wachttijd WIA, wordt het feitelijke inkomen wel in mindering gebracht op de WIA-uitkering (art. 3:2 lid 18 AIB). In deze situatie wordt dus wel rekening gehouden met de mate waarin fictief inkomen op de WW-uitkering in mindering wordt gebracht (wat het geval zal zijn als uitbreiding wordt gegeven aan die werkzaamheden). Voor zover de niet verzekeringsplichtige werkzaamheden al werden verricht voor aanvang van de wachttijd (bedoeld in art. 23 WIA), worden de inkomsten daaruit niet in mindering gebracht op de WIA-uitkering (art. 3:2 lid 5 AIB). In dat geval is ook niet art. 3:2 lid 18 AIB maar 3:2 lid 14 AIB van toepassing.
Is sprake van samenloop van een reguliere WW-uitkering met een WIA-uitkering en inkomen als politiek ambtsdrager, dan is alleen het feitelijke inkomen relevant. In dat geval worden de inkomsten namelijk niet in de vorm van fictief inkomen verrekend met de WW-uitkering (art. 1b lid 5 WW). Op de verrekening van dit inkomen zijn daardoor gewoon de bepalingen van het AIB van toepassing. Zijn de werkzaamheden gestart na aanvang van de wachttijd (bedoeld in art. 23 WIA), dan wordt het inkomen uit deze werkzaamheden altijd in mindering gebracht op de WIA-uitkering (art. 3:2 lid 18 AIB). Zijn de werkzaamheden gestart voor aanvang van de wachttijd WIA dan is de regeling van art. 3:2 lid 14 AIB van toepassing en is het uitgangspunt dat het inkomen in beginsel op de WW-uitkering in mindering gebracht. Het inkomen wordt echter niet op de WW-uitkering in mindering gebracht als de betreffende werkzaamheden zijn gestart voor het ontstaan van het WW-recht (3:5 lid 3 AIB). Zie paragraaf 4.2.3 voor een toelichting op werkzaamheden als politiek ambtsdrager.
Samenloop uitkeringen en inkomen is hoger dan dagloon/maandloon van recht waarmee inkomen wordt verrekend
Art. 3:2 lid 19 AIB vormt een aanvulling op de regelingen die hiervoor zijn genoemd met betrekking tot de samenloop van meerdere uitkeringen en inkomen. Is het inkomen groter dan het dag- of maandloon van de uitkering waaraan het inkomen moet worden toegerekend dan wordt het meerdere op grond van deze bepaling alsnog toegerekend aan de andere uitkering. Deze regel is feitelijk niet van toepassing als de uitkering waarop de inkomsten moeten worden gekort een reguliere WW-uitkering is. Dat uitkeringsrecht zal dan namelijk aan het begin van de maand eindigen omdat de inkomsten, na toepassing van de factor C/D uit artikel 47 WW, meer dan 87,5% van het maandloon bedragen. Het inkomen zal dan moeten worden toegerekend aan het overgebleven uitkeringsrecht.
Hetzelfde geldt overigens voor de situatie van samenloop van meerdere reguliere WW-uitkeringen. Eindigt het recht waarop het inkomen in mindering zou moeten worden gebracht

vanwege de hoogte van het inkomen, dan wordt het inkomen alsnog in mindering gebracht op het resterende WW-recht. Zie ook paragraaf 5.2 voor een verdere toelichting.

Samenloop uitkeringen en verlof of pensioen uit dienstbetrekking

Art. 3:2 lid 20 AIB regelt voor alle hiervoor genoemde samenloopsituaties dat in geval van verlof of het gaan ontvangen van een uitkering die voorafgaat aan een pensioenuitkering of het bereiken van de AOW-leeftijd als inkomen moet worden aangemerkt het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het verlof begon of het recht op de bedoelde uitkering ontstond. Op grond van art. 3:5 lid 2 AIB is deze bepaling niet van toepassing als sprake is van een WW-uitkering en daarnaast een pensioenuitkering wordt ontvangen. Voor de korting van pensioen in geval van een WW-uitkering gelden namelijk andere regels. Zie hiervoor paragraaf 6.2.

Was voorafgaand aan het verlof sprake van een wisselend inkomen dan geldt op grond van het bepaalde in art. 3:3 lid 13 AIB dat als inkomen in aanmerking moet worden genomen het gemiddelde van het inkomen in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het verlof begon.

Ook in deze situatie geldt dat van deze regels wordt afgeweken als het vastgestelde vervangende inkomen (op basis van het voorafgaande aangiftetijdvak of de 3 voorafgaande aangiftetijdvakken) minder bedraagt dan het inkomen dat wordt genoten in het tijdvak waarvoor het vervangende inkomen zou moeten gelden (art. 3:3 lid 14 AIB). Is dat het geval dan wordt van het feitelijke inkomen uitgegaan. Zie voor een uitgebreide omschrijving van de wijze waarop vervangend inkomen moet worden vastgesteld bij verlof paragraaf 4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof.

Tot slot. Hiervoor is beschreven met welke uitkering inkomen moet worden verrekend bij samenloop van uitkeringen. In onderstaand overzicht wordt dit kort samengevat.

Samenloop situaties: twee uitkeringen en inkomen	Inkomen uit dezelfde dienstbetrekking	Inkomen uit andere dien	
		Inkomen (loon) al ontstaan vóór 1e recht	Inkomen (loon) o tussen 1e en 2e rec
Reguliere WW / Art. 18 WW	Verrekend met uitkering uit die dienstbetrekking (3:2 lid 8 AIB)	Verrekend met regulieren WW-uitkering (3:2 lid 1 en 4 onderdeel a AIB)	Verrekend met re WW-uitkering (3:2 lid 13 AIB)
Reguliere WW / H IV WW	Verrekend met uitkering uit die dienstbetrekking	Verrekend met reguliere WW-uitkering	Verrekend met re WW-uitkering

	(3:2 lid 8 AIB)	(3:2 lid 1 en 4 onderdeel a AIB)	(3:2 lid 13 AIB)
Reguliere WW / ZW	Verrekend met uitkering uit die dienstbetrekking (3:2 lid 8 AIB)	Verrekend met WW-uitkering (3:2 lid 1 en lid 4 onderdeel b AIB)	Verrekend met 1e uitkering (3:2 lid 9 AIB)
Reguliere WW / reguliere WW	Verrekend met 2e uitkering (3:2 lid 12 AIB)	Verrekend met 2e uitkering (3:2 lid 12 AIB)	Verrekend met 2e uitkering (3:2 lid 12 AIB)
Reguliere WW / WIA	Verrekend met WW-uitkering (3:2 lid 14 AIB)	Verrekend met WW-uitkering (3:2 lid 14 AIB)	Verrekend met W uitkering (3:2 lid 14 AIB)

Voor inkomen uit niet verzekeringsplichtig werk geldt voor WW de regeling van artikel 1b lid 5 WW. Is op en n hoedanigheid werknemer (als gevolg van het starten of uitbreiden van dergelijke werkzaamheden dan wordt ficti reguliere WW-uitkering gekort.
Is sprake van samenloop van reguliere WW en WIA en niet verzekeringsplichtige werkzaamheden, dan is het m de WIA-uitkering in mindering worden gebracht, namelijk voor zover over de uren geen fictief inkomen wordt b uitkering (3:2 lid 3 AIB).
Is sprake van samenloop van reguliere WW en ZW dan wordt als de regeling van artikel 1b lid 5 WW van toepa WW-uitkering (en op de uit de WW-uitkering voortvloeiende ZW-uitkering). Op de ZW-uitkering die loopt naas feitelijk inkomen uit niet verzekeringsplichtige arbeid in mindering worden gebracht voor zover over de uren ge gekort wordt op de WW-uitkering (3:2 lid 3 AIB).
Uitzondering is het werk als politiek ambtsdrager. Hiervoor wordt geen fictief inkomen vastgesteld, maar het fei samenloop van uitkeringen en werk als politiek ambtsdrager, dan gelden de toewijzingsbepalingen van het AIB (moet worden opgemerkt dat korting op de reguliere WW-uitkering alleen mogelijk is als de betreffende werkzaa lid 3 AIB).

4.2.3 Het inkomen van politieke ambtsdragers

Zoals in paragraaf 4.2.1 al is opgemerkt wordt inkomen uit niet verzekeringsplichtige arbeid op een andere wijze betrokken bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering. In dat geval wordt niet het feitelijke inkomen uit die werkzaamheden in aanmerking genomen maar een fictief inkomen vastgesteld. Een uitzondering op deze regel vormt het inkomen van een bepaalde groep politieke ambtsdragers. Voor deze categorie personen wordt wel uitgegaan van het feitelijke inkomen. Deze uitzondering op de hoofdregel dat bij niet verzekerde arbeid fictief inkomen wordt vastgesteld, is geregeld in art. 1b, lid 5 WW. Wat voor deze populatie dan wel als inkomen moet

worden beschouwd is geregeld in art. 3:5 lid 1 AIB. Hierin is geregeld dat art. 3:2 lid 1, onderdeel b, c, d, en e AIB wel van toepassing is met betrekking tot de bezoldiging in verband met werkzaamheden als lid van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezing wordt samengesteld, of van een algemeen bestuur van een waterschap.
Leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezing wordt samengesteld zijn: leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, de in Nederland gekozen vertegenwoordigers in het Europees Parlement, leden van Provinciale Staten en leden van gemeenteraden.
De groep politieke ambtsdragers waarvoor van het feitelijke inkomen moet worden uitgegaan is dus:
– leden Eerste en Tweede Kamer;
– in Nederland gekozen vertegenwoordigers van het Europees Parlement;
– leden van Provinciale Staten;
– leden van gemeenteraden; en
– leden van het algemeen bestuur van een waterschap.
Deze groep personen is dezelfde als de groep personen genoemd in art. 8, lid 4 WW. Zie voor een toelichting op deze bepaling hoofdstuk 305.04 Verlies hoedanigheid werknemer.
N.B. Wethouders en leden van Gedupeerde Staten vallen niet onder werking van art. 8 lid 4 WW en de uitzonderingsbepaling van art. 1b, lid 5 WW. In die gevallen moet dus wel fictief inkomen worden vastgesteld.
Is sprake van werkzaamheden als politiek ambtsdrager dan moet het feitelijke inkomen uit deze niet verzekeringsplichtige werkzaamheden dus in mindering worden gebracht op de WW-uitkering. Een uitzondering op deze hoofdregel is geformuleerd in art. 3:5 lid 3 AIB. Hierin is bepaald dat het inkomen niet in aanmerking wordt genomen voor zover het inkomen al voor het ontstaan van het WW-recht wordt ontvangen. Door UWV is besloten slechts onderscheid te maken tussen degene die de werkzaamheden als politiek ambtsdrager is gaan verrichten na de EWD en degene die deze werkzaamheden al voor de EWD verrichtte. In het eerste geval wordt het inkomen in mindering gebracht. In het tweede geval niet, ook niet als uit de betreffende werkzaamheden na de EWD een hogere vergoeding wordt ontvangen. Het is daarbij niet relevant hoe lang deze werkzaamheden werden verricht voorafgaand aan de EWD. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden als politieke ambtsdrager werden verricht naast de feitelijk verrichte arbeidsuren in de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan. Indien de werkzaamheden als politiek ambtsdrager zijn gestart tijdens een periode van non-activiteit in de dienstbetrekking, dan moeten de inkomsten wél gekort worden.

Voor de vaststelling van feitelijk inkomen van de politieke ambtsdrager geldt de regeling in art. 3:2 AIB met betrekking tot het inkomen uit niet verzekeringsplichtige arbeid. Afhankelijk van de situatie wordt op grond van art. 3:2, eerste lid, onderdelen b en c in aanmerking genomen:

- onderdeel b: het loon bedoeld in de artikelen 9 tot en met 13 van de Wet LB 1964, voor zover de werknemer niet als werknemer als bedoeld in onderdeel a inkomsten verdient, met uitzondering van hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in die wet wordt genoten en de eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdelen b tot en met h, van de Wet LB 1964; of
- onderdeel c: het belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden, bedoeld in paragraaf 3.3.1 onderscheidenlijk paragraaf 3.4.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001, behoudens voor zover het een werkzaamheid betreft als bedoeld in de artikelen 3.91, eerste lid, onderdelen a en b, en artikel 3.92 van die wet, voor zover de uitkeringsgerechtigde geen werknemer is als bedoeld in de onderdelen a en b.

UWV zal in de uitvoeringspraktijk van de hiervoor genoemde groep personen vermoedelijk het meest te maken krijgen met leden van gemeenteraden. Voor het overgrote deel van deze populatie geldt dat zij voor het systeem van opting-in hebben gekozen, waarmee zij als “fictief werknemer” onder de toepassing van het fiscale loonbelastingregime worden gebracht. Door de betreffende gemeente wordt in dat geval loonheffing ingehouden en afgedragen aan de belastingdienst. Deze groep personen behoort daarmee tot de groep personen die vallen onder het hiervoor genoemde onderdeel b: de groep personen die niet verzekerd zijn voor de sociale verzekeringswetten maar wel als werknemer worden beschouwd in de zin van de Wet loonbelasting.
Is niet gekozen voor het systeem van opting-in (of als het voor de betreffende categorie niet mogelijk is hiervoor te kiezen) dan geldt dat het bepaalde in onderdeel c van toepassing is. Er is dan sprake van belastbaar loon of belastbaar resultaat overige werkzaamheden in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001. In dat geval kan pas na afloop van het kalenderjaar en na vaststelling van het belastbaar inkomen door de belastingdienst worden bepaald welk inkomen moet worden toegerekend aan de betreffende maand. Vooruitlopend daarop moet worden uitgegaan van de bruto vergoeding.
Voorbeeld: Uitbreiding inkomsten bij politieke werkzaamheden

4.2.4 Vaststelling van het inkomen

Is vastgesteld dat inkomen in aanmerking moet worden genomen, dan moet vervolgens worden bepaald aan welk tijdvak het ontvangen bedrag moet worden toegerekend. Art. 4:1 AIB geeft hiervoor regels.

4.2.4.1 Toerekenen van inkomen aan een periode

Art. 4:1 AIB regelt hoe het inkomen dient te worden herleid naar of toegerekend aan een bepaalde periode. Op grond van het eerste lid wordt het inkomen (uit arbeid) herleid tot een bedrag per kalendermaand. Voor de toepassing van dit lid wordt een kalendermaand gesteld op 21,75 dagen en de kalenderweek op 5 dagen. In geval sprake is van een inkomen dat over een boekjaar of kalenderjaar wordt vastgesteld geldt dat een dergelijk jaar wordt gesteld op 261 dagen.
Voor de toepassing van art. 4:1 lid 1 AIB wordt het loon geacht te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever of de inhoudingsplichtige van dat loon opgave heeft gedaan (art. 4:1 lid 3 AIB). Art. 4:1 lid 7 biedt UWV de mogelijkheid om bij de vaststelling van het inkomen, het loon dat is genoten in een bepaald aangiftetijdvak, toe te rekenen aan de dag waarop dat loon betrekking heeft. Deze regeling (met name bedoeld om het loon over een afwijkend aangiftetijdvak – zoals een vierwekenaangiftetijdvak – naar evenredigheid te kunnen toerekenen aan een kalendermaand) is voor de toepassing van de WW minder relevant. Voor de toepassing van de WW geldt namelijk dat het inkomen over een aangiftetijdvak van vier weken geacht wordt te zijn genoten in de kalendermaand waarin het aangiftetijdvak van vier weken eindigt (art. 4:1 lid 9 AIB). Het inkomen van het aangiftetijdvak van vier weken wordt dus altijd volledig toegerekend aan de kalendermaand, waarin het aangiftetijdvak van vier weken eindigt. Deze regeling geldt ook in het geval dat er 2 vierweken aangiftetijdvakken eindigen in de betreffende kalendermaand (meestal de maand december). In dat geval wordt het inkomen uit beide aangiftetijdvakken toegerekend aan de betreffende kalendermaand. Daarnaast speelt ook een rol dat de WW zelf in art. 1b lid 4 WW een bepaling kent over de toerekening van inkomen in bepaalde situaties.

Verdieping: toerekening inkomen aan de kalendermaand

Art. 4:1 lid 7 AIB speelt wel een rol in combinatie met art. 1b, lid 4 onderdeel b WW. Deze laatstgenoemde bepaling regelt dat als niet de volledige maand recht op WW-uitkering bestaat, het inkomen slechts in aanmerking mag worden genomen voor zover dit betrekking heeft op de dagen waarop recht op uitkering bestaat. Er moet bij een niet volledige kalendermaand dus altijd worden bezien of en zo ja, welk deel van het inkomen aan de WW-uitkeringsdagen kan worden toegerekend. Daar waar art. 1b, lid 4 WW formeel niet kan worden toegepast, omdat wel sprake is een volledige maand recht op uitkering, biedt art. 4:1 lid 7 AIB de mogelijkheid om in overeenstemming met de strekking van art. 1b lid 4 WW inkomsten toe te rekenen aan bepaalde dagen, om te voorkomen dat inkomen in mindering wordt gebracht dat niet betrekking heeft op dagen waarop recht op uitkering bestaat.
In onderstaande verdieping wordt een en ander verder toegelicht en aan de hand van voorbeelden geïllustreerd.

Verdieping: toerekening inkomen aan de dagen waarop recht bestaat

Voorbeelden: toerekening inkomen aan de dagen waarop recht bestaat bij aanvang van het recht op uitkering

Voorbeeld: toerekening inkomen bij werkhervatting en afwijkend aangiftetijdvak

Voorbeelden: toerekening inkomen bij inkomsten en toepassing uitsluitingsgrond

Voorbeelden: toerekening inkomen aan de dagen waarop recht bestaat bij einde van het recht op uitkering

Voor het toerekenen van inkomen in verband met arbeid wordt aangesloten bij de regeling die geldt voor inkomen uit arbeid. Dit is geregeld in art. 4:1, derde lid, AIB (sinds 1 januari 2022) . Onder inkomen in verband met arbeid wordt verstaan het inkomen genoemd in art. 3:5, vierde lid, AIB. Dit zijn: de uitkering die voorafgaat aan een pensioenuitkering of het bereiken van de AOW-leeftijd (een pensioenuitkering of hetgeen daarmee wordt gelijkgesteld), de Appa-uitkering en een wettelijke buitenlandse uitkering wegens arbeidsongeschiktheid. Dergelijk inkomen wordt dus geacht te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever of de inhoudingsplichtige van dat inkomen opgave heeft gedaan. Zie voor een verdere toelichting met betrekking tot inkomen in verband met arbeid paragraaf 6 van dit hoofdstuk.

4.2.4.2 Toerekenen van inkomen uit niet verzekeringsplichtige werkzaamheden

Een bijzondere regeling is in art. 4:1 lid 5 AIB opgenomen voor enkele vormen van inkomen uit niet verzekeringsplichtige werkzaamheden. In dat geval wordt het inkomen in het boek- of kalenderjaar evenredig toegerekend aan de betreffende maanden in het boek- of kalenderjaar. Voor de toepassing van de reguliere WW is deze bepaling slechts beperkt van toepassing, omdat bij niet verzekeringsplichtige arbeid een fictief inkomen wordt vastgesteld gebaseerd op het aantal uren werken in de kalendermaand. Voor één categorie wordt wel uitgegaan van het feitelijke inkomen, de politieke ambtsdrager. Heeft die persoon niet gekozen voor de mogelijkheid van opting-in (zie ook de vorige paragraaf), dan moet het inkomen (belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden) na afloop van het boek- of kalenderjaar, evenredig worden toegerekend aan de betreffende maanden van het boek- of kalenderjaar waarin die werkzaamheden werden verricht.

4.2.4.3 Toerekening in geval van wisselende inkomsten

Art. 4:1 lid 6 AIB biedt UWV de mogelijkheid om op basis van een geschat inkomen een gemiddeld inkomen per kalendermaand vast te stellen. In dat geval moet na ten hoogste 12 maanden een herberekening plaatsvinden, waarbij het gemiddeld inkomen in die periode kan worden toegerekend aan de maanden in die periode. Voor de toepassing van de WW wordt geen

gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. Ook in geval van wisselende inkomsten wordt maandelijks uitgegaan van het feitelijke inkomen in de kalendermaand (en niet van een gemiddelde).

4.2.4.4 Vakantiebijslag en looncomponenten arbeidsvoorwaardenbedrag

Art. 4:1 lid 8 AIB schrijft voor dat UWV bij de vaststelling van het inkomen rekening houdt met het in aangiftetijdvak opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag (hierna: vakantietoeslag, vt) en de opgebouwde looncomponenten ten behoeve van een arbeidsvoorwaardenbedrag. Voor de toepassing van de WW is echter een andere regeling getroffen. Art. 4:1 lid 10 AIB regelt namelijk dat voor de toepassing van de WW het in een aangiftetijdvak betaalde bedrag aan vakantietoeslag en het in een aangiftetijdvak uitbetaalde arbeidsvoorwaardenbedrag in aanmerking worden genomen. Met betrekking tot dit laatste geldt als voorwaarde dat de betreffende looncomponenten zijn aan te merken als loon in de zin van artikel 16 Wfsv. De betreffende looncomponenten moeten dus wel vallen onder het sv-loonbegrip.
De hiervoor beschreven regeling geldt vanaf 1 januari 2022. Met ingang van die datum is het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag (avwb) geïmplementeerd in o.a. het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen en het Besluit SUWI. Voor een toelichting op de achtergrond van deze wijziging wordt verwezen naar de tekst van de verdiepingstekst ‘Achtergrond introductie begrip arbeidsvoorwaardenbedrag’ in deze paragraaf.
Vooruitlopend op deze wijzigingen per 1 januari 2022 gold vanaf 1 juli 2021 voor de toepassing van de inkomstenkorting WW al een gewijzigde regeling met betrekking het uitbetaalde bedrag aan vakantietoeslag, indien de vakantietoeslag door de werkgever werd gereserveerd. Dit vloeide voort uit een overgangsregeling opgenomen in art. 5:1c AIB. Hierin was geregeld dat gedurende de periode 1 juli 2021 tot 1 januari 2022 het uitbetaalde bedrag aan vakantietoeslag als inkomen werd aangemerkt. Dit was een wijziging ten opzichte van de regeling vóór 1 juli 2021 waarin het uitbetaalde bedrag aan (gereserveerde) vakantietoeslag niet als inkomen werd aangemerkt, maar het sv-loon exclusief vakantietoeslag werd verhoogd met 8%.
De regeling in art. 5:1c AIB hield verband met het tijdstip waarop het gereserveerde bedrag aan vakantietoeslag door de werkgever wordt betaald, in mei of juni. Door de wijziging per 1 juli 2021 te laten ingaan zou in de meeste gevallen worden voorkomen dat dubbel op de WW-uitkering zou worden gekort (eerst de fictieve verhoging met 8% en later het daadwerkelijk uitbetaalde bedrag).
Desondanks is het mogelijk dat er deels dubbel gekort wordt. Dat kan zich voordoen als er al voor 1 juli 2021 sprake was van inkomstenverrekening waarbij een fictief bedrag aan vakantietoeslag als inkomen werd aangemerkt én het bedrag dat na 1 juli 2021 door de werkgever wordt uitbetaald deels betrekking heeft op perioden voor 1 juli 2021. In dat geval corrigeren we op verzoek het

gekorte bedrag. Het uitbetaalde bedrag aan vakantietoeslag wordt verminderd met het eerder gekorte fictieve bedrag. Situaties waarin (deels) dubbele korting kan plaatsvinden kunnen zich na mei/juni 2022 niet meer voordoen.

Voorbeeld: dubbele korting

Verdieping: Achtergrond introductie begrip arbeidsvoorwaardenbedrag

Toerekening extra periodiek salaris/arbeidsvoorwaardenbedrag en andere incidentele loonelementen

Een deel van de werknemers heeft tijdens een dienstverband recht op een eindejaarsuitkering (of een andere incidentele betaling). Staat het recht op deze betaling vast en wordt dit naar evenredigheid opgebouwd dan spreken wij van een extra periodiek salaris. Een dergelijke uitkering kan vanaf 1 januari 2022 niet meer afzonderlijk worden geregistreerd in de polisadministratie maar wordt sindsdien vermeld in de rubriek avwb. De eindejaarsuitkering wordt als inkomen beschouwd in de maand waaraan het aangiftetijdvak wordt toegerekend waarin de werkgever opgave doet van die uitbetaling (in de rubriek avwb). Dit vloeit voort uit art. 4:1 lid 10 AIB. De hoogte van het inkomen in een dergelijke maand kan ertoe leiden dat het recht op uitkering per de eerste van die maand eindigt en herleeft per de eerste dag van de volgende maand. Het bepaalde in art. 4:1 lid 10 AIB geldt niet alleen voor de uitbetaling van een eindejaarsuitkering maar ook voor de uitbetaling van andere loonelementen die onderdeel zijn van het avwb.

Er zijn ook eindejaarsuitkeringen die niet als extra periodiek salaris kunnen worden aangemerkt omdat zij onder voorwaarde worden verstrekt dan wel afhankelijk zijn van de winst of een te behalen resultaat. Ook dit soort incidentele loonelementen worden toegerekend aan de maand waaraan het aangiftetijdvak wordt toegerekend waarin de werkgever opgave doet van die uitbetaling (in dit geval op grond van art. 4:1 lid 3 AIB). Het zelfde geldt voor andere eenmalige betalingen als een bonus, gratificatie, tantième, provisie en dergelijke.

Op grond van art. 1b, lid 4 WW mag inkomen niet in aanmerking worden genomen voor zover dit betrekking heeft op dagen waarop het recht op uitkering nog niet was ingegaan. Op grond van deze WW bepaling en het bepaalde in art. 4:1 lid 7 AIB moet UWV het inkomen dan toerekenen aan het tijdvak waarop het betrekking heeft, zodat alleen het inkomen dat betrekking heeft op dagen waarop recht op WW-uitkering bestaat betrokken wordt bij de vaststelling van de WW-uitkering. Het is mogelijk dat tijdens het recht op WW-uitkering een eindejaarsuitkering of incidenteel loon wordt ontvangen uit een dienstbetrekking die voor de EWD al bestond en die na de EWD is blijven bestaan. Theoretisch is het dan mogelijk dat een deel van die betaling zou moeten worden toegerekend aan een periode voorafgaand aan de EWD, omdat een deel van die betaling betrekking heeft op een periode van het dienstverband gelegen voor de EWD. Een

dergelijke beoordeling wordt in het door UWW gekozen proces niet ondersteund. Wordt een dergelijke situatie onderkend, bijvoorbeeld tijdens een bezwaarzaak, dan zal dit moeten worden gecorrigeerd.

4.2.4.5 Afwijkende werkwijze bij kennelijk onredelijk resultaat

Art. 4:1 lid 11 AIB biedt UWV de mogelijkheid om het inkomen op andere wijze vast te stellen als de toepassing van de hiervoor genoemde regels leidt tot een kennelijk onredelijk resultaat. Er zijn vooralsnog geen situaties vastgesteld waarin van deze afwijkingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt.

4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof

4.2.5.1 Algemeen

Wanneer betrokkene naast de WW-uitkering een dienstbetrekking heeft, kan het zich voordoen dat er tijdens de dienstbetrekking sprake is van ziekte of verlof. In deze paragraaf wordt uitgelegd op welke wijze de inkomstenverrekening voor de WW-uitkering in een dergelijke situatie plaatsvindt.
In paragraaf 4.2.5.2 gaan we in op de situatie dat er recht is op een ZW-uitkering naast een WW-uitkering.
In paragraaf 4.2.5.3 gaan we in op de situatie waarin betrokkene recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte en op de situatie waarin betrokkene verlof geniet.
In artikel 19 lid 1 onder a is geregeld dat geen recht op uitkering bestaat voor de werknemer die een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet. In artikel 19 lid 8 is geregeld dat dit niet van toepassing is voor de werknemer die uitsluitend een ZW-uitkering ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking dan de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden.
Het recht op WW-uitkering blijft in beginsel gedurende de eerste dertien weken van ziekte bestaan. Na dertien weken ziekte ontstaat recht op ziekengeld en neemt de ZW de betaling over van de WW. De ZW-uitkering vormt vanaf dat moment een uitsluitingsgrond en leidt tot beëindiging van het recht op WW-uitkering.
Is sprake van ziekte tijdens een dienstbetrekking dan is er sprake van loondoorbetaling tijdens ziekte of het ontvangen van een ZW-uitkering. Is daarnaast sprake van samenloop van een WW-uitkering met inkomsten uit een dienstbetrekking dan kunnen dus situaties ontstaan waarin als gevolg van ziekte uit het dienstverband ZW-uitkering of loondoorbetaling wordt ontvangen.
Voor de beoordeling of er tijdens een dienstbetrekking recht bestaat op loondoorbetaling ingeval van ziekte, zie 371.05 Loondoorbetalingsverplichting werkgever en voor informatie over de uitzendovereenkomst 371.10 Uitzendovereenkomst.

Vaak gaat de ziekte bij de werkgever gepaard met ziekte vanuit de WW-uitkering. Is dat het geval, dan is het begin van de ziekte het begin van de Doorbetaling WW Bij Ziekte (DWBZ) periode. Voor wat betreft het korten van inkomsten uit dienstbetrekking tijdens ziekte maakt het overigens niet uit of er wel of geen sprake is van ziekte voor de WW-uitkering. Voor de in de rest van deze paragraaf beschreven situaties is het uitgangspunt steeds dat er sprake is van ziekte tijdens de dienstbetrekking.
In dat geval ontstaat dan samenloop van een WW-uitkering met een ZW-uitkering of met het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Het ontstaan van deze samenloopsituatie heeft gevolgen voor de manier waarop de inkomsten op het WW-recht in mindering worden gebracht. Werd eerst het loon uit de betreffende dienstbetrekking in mindering gebracht, vanaf het moment van ziekte moet dan soms ander inkomen in aanmerking worden genomen.
Wanneer een WW-gerechtigde tijdens de WW-uitkering werkt en vervolgens ziek wordt is in artikel 3:3 van het Algemeen Inkomstensbesluit geregeld wat onder inkomen moet worden verstaan als sprake is van loondoorbetaling of het ontvangen van een ZW-uitkering.
In onderstaande paragrafen wordt verder ingegaan op de samenloop van een reguliere WW-uitkering met ZW-uitkering (par. 4.2.5.2) of loondoorbetaling bij ziekte (par. 4.2.5.3). In deze laatste paragraaf wordt tevens ingegaan op de situatie dat betrokkene tijdens de dienstbetrekking met verlof is. Dit omdat de regeling voor deze situatie dezelfde is als de regeling voor loondoorbetaling tijdens ziekte.

4.2.5.2 Samenloop reguliere WW-uitkering met ZW-uitkering

Algemeen

Heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling maar recht op een ZW-uitkering die voortvloeit uit de dienstbetrekking, dan wordt het ZW-dagloon als inkomen voor de WW-uitkering in aanmerking genomen (artikel 3:3 lid 6 AIB).
NB Dat geldt ook als de ZW-uitkering betaald wordt door een eigenrisicodrager (ERD). In dat geval betaalt niet UWV de uitkering, maar de werkgever.
Vaak zal het dagloon (iets) anders zijn dan het inkomen waarmee het laatst rekening werd gehouden bij de inkomstenkorting. Artikel 3:3 lid 12 AIB regelt voor deze situatie verder dat geen rekening hoeft worden gehouden met een eventuele wijziging van het dagloon van de ZW-uitkering als gevolg van indexering. Het inkomen dat wordt gekort op de reguliere WW-uitkering wijzigt dus niet door indexering. Daarmee wordt voorkomen dat UWV een bewerkelijk handmatig proces moet uitvoeren om de verhoging van het dagloon van de te korten uitkering te laten doorwerken in een verlaging van de reguliere WW-uitkering.

In geval van samenloop van loondoorbetaling tijdens ziekte en ziekengeld op grond van artikel 29b ZW (waarbij het loon wordt doorbetaald en de ZW-uitkering aan de werkgever wordt betaald) is het beleid dat het loon voorafgaande aan de loondoorbetaling gekort wordt.

Het inkomen vaststellen

Om het bedrag aan inkomen vast te stellen dat in de betreffende kalendermaand in mindering moet worden gebracht op de WW-uitkering moet het totale bedrag aan 'ZW-inkomen' worden bepaald voor die kalendermaand. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal WW-rechtdagen in die kalendermaand vast te stellen waarop recht op ZW-uitkering bestaat. Door dat aantal dagen te vermenigvuldigen met het ZW-dagloon (inclusief vakantietoeslag) wordt het 'ZW-inkomen' bepaald dat in deze kalendermaand op de WW-uitkering in mindering moet worden gebracht. Bestaat de gehele maand recht op WW- en ZW-uitkering, dan wordt het 'ZW-inkomen' vastgesteld op 21,75 maal het ZW-dagloon.

Voorbeeld: Samenloop reguliere WW en uitkering ZW

Verdieping: niet in de gehele maand hetzelfde ZW-dagloon van toepassing

4.2.5.3 Inkomstenverrekening bij ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking

De inhoud van deze paragraaf bevat de instructie die gebaseerd is op de AIB-bepalingen geldig vanaf 1 januari 2022. Deze instructie is van toepassing op tijdvakken gelegen ná 1 januari 2022 en geldt dus voor de beoordeling van inkomstenopgaven die betrekking hebben op de periode januari 2022 en later.

De uitleg die van toepassing is op tijdvakken gelegen vóór 1 januari 2022 vind je in een eerdere versie van dit hoofdstuk.

Algemeen

Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens een dienstbetrekking dan regelt art. 7:629 lid 1 BW dat de werknemer tijdens ziekte recht heeft op 70% van het loon, over een periode van maximaal 104 weken maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Op basis van de wettelijke bepaling hoeft de werkgever dus niet het volledige loon door te betalen tijdens ziekte. Het is wel mogelijk dat in de arbeidsovereenkomst of cao aanvullende regelingen zijn opgenomen ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte. Er kan bijvoorbeeld geregeld worden dat de werknemer het 1e halfjaar van ziekte 100% van het loon doorbetaald krijgt.

In paragraaf 4.2 van dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat in het AIB wel en niet als inkomen uit arbeid wordt aangemerkt. Loondoorbetaling tijdens ziekte was tot 1 januari 2022 volledig uitgezonderd van het loonbegrip en werd dus niet als inkomen aangemerkt voor de WW-uitkering. In plaats daarvan werd bij ziekte altijd vervangend loon vastgesteld.

Volledige loondoorbetaling tijdens ziekte

Vanaf 1 januari 2022 is in art. 3:2 lid 1 AIB geregeld dat uitgezonderd is van het loonbegrip: ‘hetgeen wordt genoten uit loondoorbetaling indien het overeengekomen loon niet volledig wordt doorbetaald, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat’.
Dit betekent dat wanneer betrokkene ziek wordt tijdens een dienstbetrekking en tijdens ziekte het volledige loon doorbetaald krijgt, dit loon niet uitgezonderd is van het loonbegrip in het AIB. In dat geval wordt het tijdens ziekte genoten loon in mindering gebracht op de WW-uitkering.

Verminderde loonbetaling bij ziekte of verlof

Wanneer betrokkene tijdens een dienstbetrekking ziek wordt en daarbij niet het volledige loon doorbetaald krijgt, dan is dit loon dus uitgezonderd van het loonbegrip in het AIB. Dit betekent dat in beginsel niet het feitelijk genoten loon in mindering gebracht wordt op de WW-uitkering maar dat vervangend loon wordt berekend (art. 3:3 lid 2 AIB). Alleen in de situatie waarin het feitelijk genoten loon hoger is dan het vervangende loon, wordt het feitelijk loon gekort. Meer uitleg hierover vind je hierna bij ‘Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon’.

Wanneer er vervangend loon moet worden vastgesteld voor de WW-uitkering wordt het inkomen in aanmerking genomen dat werd genoten in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het recht ontstond op verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte (artikel 3:3 lid 2 AIB). Door deze regeling wordt tijdens de periode waarin niet (volledig) wordt gewerkt in de bestaande dienstbetrekking maar recht bestaat op verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte, hetzelfde inkomen in aanmerking genomen. De hoogte van de WW-uitkering wijzigt hierdoor dus niet.
Het begrip aangiftetijdvak wordt in artikel 1:1 AIB als volgt omschreven: ‘het tijdvak van vier weken dan wel een maand waarop de aangifte op basis waarvan de ingehouden loonbelasting wordt afgedragen betrekking heeft’. Het aangiftetijdvak is dus altijd een periode van een maand of vier weken.
Ook in de situatie waarin betrokkene verlof geniet en als gevolg daarvan minder/geen loon ontvangt moet vervangend loon worden vastgesteld (art. 3:3 lid 8 AIB).

In artikel 3:3 lid 13 AIB is geregeld dat als sprake is van een per aangiftetijdvak wisselend inkomen, als inkomen in aanmerking moet worden genomen het gemiddelde van het inkomen in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin voor het eerst sprake was van verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof.

Bij verminderde loonbetaling tijdens ziekte wordt in beginsel niet van het feitelijk betaalde loon uitgegaan maar van een ‘vervangend’ loon. Voor de toepassing van dit vervangend loon maakt het geen verschil of er de hele of een gedeelte van de maand recht bestaat op verminderde loonbetaling tijdens ziekte. Zelfs als slechts sprake is van één of een paar dagen ziekte in een maand en betrokkene heeft recht op verminderde loonbetaling tijdens ziekte, moet vervangend loon in aanmerking genomen worden.
NB: Waar we in deze paragraaf spreken over het vervangende tijdvak bedoelen we het aangiftetijdvak of de 3 aangiftetijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin voor het eerst sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof.
Met het te vervangen tijdvak bedoelen we het tijdvak waarín sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof.
In geval van samenloop van verminderde loonbetaling tijdens ziekte en ziekengeld op grond van artikel 29b ZW (waarbij het loon wordt doorbetaald en het ziekengeld wordt verrekend met het loon) is het beleid dat het loon voorafgaande aan de verminderde loondoorbetaling gekort wordt.
<u>Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon</u>
Vanaf 1 januari 2022 geldt een nieuwe regeling op grond van 3:3 lid 14 AIB. Dit betreft situaties waarin toepassing van de hoofdregel – inkomsten uit een voorliggend tijdvak of 3 voorliggende tijdvakken bij verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof – tot een onbedoelde of ongewenste uitkomst leidt. Met een ongewenste uitkomst bedoelen we in deze situatie het compenseren van minder loon door ziekte of verlof door de WW-uitkering. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer betrokkene ziek wordt of met verlof gaat in het eerste aangiftetijdvak van de dienstbetrekking. Er is in die situatie geen vervangend loon in aanmerking te nemen omdat er geen voorliggend tijdvak is. Daarnaast kan het zich ook voordoen dat het loon in het vervangende tijdvak lager is dan het loon in het te vervangen tijdvak. Bijvoorbeeld wanneer betrokkene in de loop van dat vervangende tijdvak in dienst is getreden.
Bij het toepassen van de bepaling van vervangend loon zal dus altijd (zowel bij vast- als bij wisselend loon) een vergelijking gemaakt moeten worden tussen het vervangende loon en het loon in het te vervangen tijdvak. Is het vervangende loon lager dan het loon in het te vervangen tijdvak, dan zal het feitelijke genoten loon op de WW-uitkering in mindering moeten worden gebracht. Deze vergelijking zal elk aangiftetijdvak opnieuw moeten worden gemaakt, zo lang als de ziekte/het verlof voortduurt.
Het korten van het feitelijke loon in de twee bovengenoemde situaties leidt er toe dat verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof gecompenseerd wordt door de WW-uitkering. Hoewel deze uitkomst haaks staat op de bedoeling van de wetgever (verminderde loondoorbetaling wegens

ziekte of verlof mag niet leiden tot een hogere uitkering) is er geen wettelijke grondslag om van een andere methodiek of berekening uit te gaan.

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, vaste inkomsten

Voorbeeld: Dienstverband vangt aan in aangiftetijdvak van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, wisselende inkomsten

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, wisselende inkomsten, vierwekenverloning

Verdieping: Loondoorbetaling, wisselende inkomsten, vierwekenverloning, twee tijdvakken toegerekend aan één kalendermaand

Vakantietoeslag en/of avwb in het vervangende of te vervangen tijdvak

Voor de inkomstenverrekening WW geldt dat als er sprake is van inkomen waarbij vakantietoeslag (vt) gereserveerd wordt, dat het totale sv-loon voor verrekening in aanmerking komt, inclusief uitbetaalde vt. Wanneer vervangend loon moet worden vastgesteld bij ziekte of verlof kan dit tot een ongewenste uitkomst leiden. Daarom is op 1 januari 2022 een 15e lid toegevoegd aan art. 3:3 AIB. Deze bepaling treft een regeling voor het vaststellen van vervangend inkomen bij ziekte of verlof als er ook sprake is van uitbetaling van vt/avwb.

Onderdeel a van lid 15 regelt de situatie waarin betrokkene tijdens de verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof ook vt/avwb krijgt uitbetaald. Aangezien bij verminderde loonbetaling bij ziekte/verlof vervangend inkomen in aanmerking moet worden genomen, zou dit tot gevolg hebben dat er geen vt/avwb zou worden verrekend met de WW-uitkering. Dit ongewenste effect wordt door het nieuwe lid 15, onderdeel a voorkomen.

Deze bepaling regelt dat in die situatie onder inkomen wordt verstaan het reguliere loon in het (/de) vervangende tijdvak(ken) én het ontvangen bedrag aan vt/avwb in het te vervangen tijdvak. Voor de toepassing van art. 3:3 lid 14 AIB (vergelijking vervangend loon en feitelijk loon) in deze situatie moet eerst een vergelijking worden gemaakt tussen het loon in het vervangende tijdvak(ken) en het feitelijke genoten loon in het te vervangen tijdvak zonder vt/avwb (als dit daarin is opgenomen). Het hoogste bedrag wordt vervolgens vermeerderd met het bedrag aan genoten vt/avwb in het te vervangen tijdvak. Dit totale bedrag wordt in mindering gebracht op de WW-uitkering.

Onderdeel b van lid 15 regelt de situatie wanneer de vt/avwb al eerder is verrekend met de uitkering. Het is niet de bedoeling dat dit nogmaals gebeurt wanneer tijdens ziekte of verlof vervangend loon moet worden berekend en het vervangende loon mede bestaat uit vt/avwb. Daarom is geregeld dat wanneer vt/avwb is genoten in het vervangende tijdvak dit niet nogmaals

wordt aangemerkt als inkomen. Voor de toepassing van 3:3 lid 14 AIB betekent dit dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen het loon in het vervangende tijdvak/tijdvakken en het loon in het te vervangen tijdvak, waarbij de vt/avwb buiten beschouwing moet worden gelaten.
Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, vaste inkomsten en vt in tijdvak van ziekte/verlof

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, vaste inkomsten en vt in vervangende tijdvak
Inkomsten tijdens ziekte/verlof leiden tot eindiging WW-recht
Het kan voorkomen dat het WW-recht eindigt omdat het (vervangende) inkomen tijdens ziekte/verlof in een kalendermaand hoger is dan 87,5% van het maandloon WW. Dit kan zowel gebeuren tijdens de DWBZ-periode als in de maand waarin de eerste ziektedag ligt en is het gevolg van de hoogte van het ZW-dagloon, het inkomen uit dienstverband, vervangend inkomen of combinaties van deze inkomsten in één maand.
Wat dit betekent voor de eindiging en herleving van het recht is opgenomen in hoofdstukken 335A.02 paragraaf 4.2 Eindiging tijdens ziekte wegens de hoogte van het inkomen en 337A.02 paragraaf 4.2 Herleving tijdens ziekte na eindiging vanwege de hoogte van het inkomen.
Overgangssituatie: ziek/verlof voor 1 januari 2022 doorlopend na 1 januari 2022
Voor de wijzigingen in het AIB per 1 januari 2022 is geen overgangsrecht geregeld. Dit betekent dat de nieuwe bepalingen onmiddellijke werking hebben. Dit heeft gevolgen voor de situatie waarin betrokkene ziek was of verlof had voor 1 januari 2022 en de ziekte/verlof doorloopt na 1 januari 2022.
Geen vervangend meer loon bij volledige loondoorbetaling
Tot 1 januari 2022 gold dat in alle situaties waarin betrokkene ziek werd tijdens een dienstbetrekking, vervangend loon moest worden vastgesteld. Op 1 januari 2022 is de wettelijke bepaling gewijzigd en hoeft er alleen vervangend loon te worden vastgesteld als er sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte. Dit betekent dat wanneer betrokkene ziek is geworden voor 1 januari 2022 er altijd vervangend loon is vastgesteld. Wanneer betrokkene ook na 1 januari 2022 nog ziek is, zal beoordeeld moeten worden of betrokkene tijdens ziekte wel of niet het volledige loon krijgt doorbetaald. Indien betrokkene het volledige loon doorbetaald krijgt tijdens ziekte, dan mag vanaf januari 2022 niet langer vervangend loon worden gekort maar moet het feitelijk genoten loon tijdens ziekte worden gekort.
Vervangend loon bij verminderde loonbetaling
Wanneer betrokkene ook vanaf 1 januari 2022 ziek is en er sprake is van verminderde loonbetaling, dan moet ook na die datum vervangend loon worden vastgesteld. Voor de vaststelling van het vervangende loon moet in dat geval worden uitgegaan van de regels die vanaf die datum gelden.

Dit betekent in de eerste plaats dat een nieuwe berekening moet worden gemaakt voor het vervangende loon. Dit is het gevolg van het feit dat de regels voor de berekening van vervangend loon en de daarmee samenhangende beleidsstandpunten van UWV in sommige situaties anders uitpakken. De herberekening van het vervangende loon moet dus plaatsvinden aan de vanaf 1 januari 2022 geldende regels in het AIB en de nieuwe beleidsstandpunten van UWV.
Wanneer betrokkene verlof heeft genoten voor 1 januari 2022 en dit verlof voortduurt na deze datum, dan moet het vervangende loon eveneens opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de vanaf 1 januari 2022 geldende regels.
Het toepassen van de regels die vanaf 1 januari 2022 gelden kan leiden tot een wijziging van het inkomen dat in aanmerking moet worden tijdens ziekte/verlof.

Voorbeeld: Ziek voor 1 januari 2022, doorlopend na 1 januari 2022

Bijzondere situaties

Hiervoor zijn de regels van het AIB uitgelegd met betrekking tot vervangend loon bij ziekte en verlof. Bij de toepassing van deze regels kunnen zich nog enkele bijzondere situaties voordoen zoals:

1. Wisselend loon, dienstverband bestaat nog geen drie aangiftetijdvakken;
2. Wisselend loon, geen drie volledige aangiftetijdvakken tussen EWD en verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof;
3. Verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof in tijdvak van EWD;
4. In de 3 vervangende tijdvakken liggen één of meer tijdvakken waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen;
5. Kortdurende ziekte/verlof in achtereenvolgende tijdvakken;
6. Vaststellen vervangend loon bij meerdere werkgevers;
7. Achteraf verloning;
8. Wachtdagen;
9. Overgang van loonbetaling naar ZW-uitkering in één kalendermaand.

In de hierna volgende verdiepingsteksten en voorbeelden worden deze verder toegelicht.

1. Wisselend loon, dienstverband bestaat nog geen drie aangiftetijdvakken

Verdieping: Wisselend loon, dienstbetrekking bestaat nog geen drie aangiftetijdvakken

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, wisselende inkomsten, dienstverband bestaat nog geen drie aangiftetijdvakken

2. Wisselend loon, geen drie volledige aangiftetijdvakken tussen EWD en verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof

Verdieping: Wisselend loon, geen drie volledige aangiftetijdvakken tussen de EWD en verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof

Voorbeeld: Risico-IKV volledig beëindigd, ziek uit nevendienstverband, verminderde loondoorbetaling, wisselende inkomsten, WW nog geen drie aangiftetijdvakken

Voorbeeld: Gedeeltelijk werkloos uit risico-IKV, verminderde loondoorbetaling, wisselende inkomsten, WW nog geen drie aangiftetijdvakken

3. Verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof in tijdvak van EWD

Verdieping: Verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof in tijdvak van EWD

Voorbeeld: gedeeltelijk werkloos uit risico-IKV, verminderd loon wegens ziekte/verlof in de maand van de EWD, EWD niet op de eerste dag van de maand

4. In de 3 vervangende tijdvakken liggen één of meer tijdvakken waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen

Verdieping: In de 3 vervangende tijdvakken liggen één of meer tijdvakken waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen

Voorbeeld: Ziek binnen drie aangiftetijdvakken na herleving van de uitkering

Voorbeeld: Ziek in het aangiftetijdvak waarin de WW-uitkering herleeft

5. Kortdurende ziekte/verlof in achtereenvolgende tijdvakken

Verdieping: Kortdurende ziekte/verlof in achtereenvolgende tijdvakken

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling bij kortdurende ziekte/verlof in achtereenvolgende tijdvakken

6. Vaststellen vervangend loon bij meerdere werkgevers

Verdieping: Vaststellen vervangend loon bij meerdere werkgevers

Voorbeeld: Meerdere werkgevers in de maand van de eerste ziekte-/verlofdag

7. Achteraf verloning

Verdieping: Achteraf verloning

Voorbeeld: Achteraf verloning

8. Wachtdagen

Verdieping: Wachtdagen

9. Overgang van loonbetaling naar ZW-uitkering in één kalendermaand

Verdieping: Overgang van loonbetaling naar ZW-uitkering in één kalendermaand

Voorbeeld: In een kalendermaand overgang loondoorbetaling naar ZW-uitkering uit een dienstbetrekking, maandverloning

Voorbeeld: In een kalendermaand overgang loondoorbetaling naar ZW-uitkering, vierwekenverloning

4.2.6 Vervangend inkomen vaststellen in geval van een faillissementsuitkering

Wanneer betrokkene naast de reguliere WW-uitkering een dienstbetrekking heeft, kan het voorkomen dat er sprake is van betalingsonmacht tijdens de dienstbetrekking waardoor er geen of minder loon wordt genoten en er vervolgens een uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW (verder te noemen: faillissementsuitkering) wordt toegekend.
In artikel 3:3 lid 2 en lid 13 van het Algemeen Inkomstensbesluit is geregeld dat als sprake is van een recht op een faillissementsuitkering, onder inkomen moet worden verstaan: vervangend inkomen. Lid 2 betreft vervangend inkomen bij een vast loon en lid 13 bij wisselend loon. De faillissementsuitkering zelf wordt nooit gekort omdat deze uitkering geen inkomen is in de zin van het AIB.
Over de periode waarop recht op faillissementsuitkering bestaat, is vervangend inkomen van toepassing voor de duur van deze uitkering. De faillissementsuitkering bestaat uit: achterstallig loon (maximaal 13 weken), loon over de opzegtermijn (maximaal 6 weken) en vakantiegeld, vakantiedagen en betalingen aan derden zoals pensioenpremie (maximaal een jaar). Vervanging van inkomen tijdens de WW-uitkering wordt toegepast voor de periodes van achterstallig loon en loon over de opzegtermijn.
De eerdere WW-uitkering die betaald is zonder rekening te houden met (vervangend) inkomen, wordt herzien. De onverschuldigd betaalde WW-uitkering (en eventuele toeslag) als gevolg van de herziening wordt verrekend met de toe te kennen faillissementsuitkering. Indien de faillissementsuitkering lager is waardoor geen volledige verrekening kan plaatsvinden, wordt het verschil niet teruggevorderd.
Voor het vaststellen van vervangend inkomen gelden grotendeels dezelfde bepalingen als in geval van ziekte of verlof, zoals beschreven in paragraaf 4.2.5.3:

- Bij vast loon wordt het inkomen in aanmerking genomen dat werd genoten in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het recht ontstond op de faillissementsuitkering.
- Bij wisselend loon wordt een gemiddelde van het inkomen in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het recht ontstond op de faillissementsuitkering in aanmerking genomen.

Is er sprake van een eerder geëindigde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever dan wordt het genoten loon in die eerdere dienstbetrekking wel betrokken bij de vaststelling van vervangend inkomen als het betreffende aangiftetijdvak ligt in de periode van 3 aangiftetijdvakken waarover vervangend inkomen wordt berekend.

- Vt en avwb in eerdere tijdvakken blijven buiten beschouwing bij de vaststelling van vervangend inkomen. Vt en avwb betaald vanuit de dienstbetrekking in de maand waarin zowel sprake is van loon uit dienstbetrekking als toepassing van vervangend inkomen, worden wel gekort.

Het loon uit de dienstbetrekking dat nog genoten is in de eerste maand(en) waarin recht bestaat op de faillissementsuitkering, komt naast het vervangende inkomen voor verrekening in aanmerking, ook eventueel uitbetaalde vt/avwb.

Het kan voorkomen dat het WW-recht eindigt omdat het (vervangende) inkomen tijdens de faillissementsuitkering in een kalendermaand hoger is dan 87,5% van het maandloon WW. Dit kan zich ook voordoen in de kalendermaand waarin nog loon is genoten en er over een deel van de kalendermaand ook vervangend inkomen van toepassing is.

Wat is er anders:

- Het vervangend inkomen geldt alleen gedurende de periode waarover recht bestaat op de faillissementsuitkering voor achterstallig loon en loon over de opzegtermijn. Omdat deze uitkering op elke dag van de maand in kan gaan en kan eindigen, betekent dit dat het vervangende inkomen niet standaard geldt voor de volledige maand. Het vastgestelde vervangend inkomen wordt naar rato berekend voor maanden waarin de faillissementsuitkering ingaat op een dag ná de eerste dag van de maand en/of eindigt voor de laatste dag van de maand.

  Voor de maand(en) waarin slechts voor een deel recht bestaat op een faillissementsuitkering wordt het vervangend inkomen naar rato vastgesteld volgens de formule:
  vastgesteld vervangend inkomen x rechtdagen faillissementsuitkering /werkdagen van de WW-uitkering in de kalendermaand.

Voorbeeld: naar-ratoberekening

Voorbeeld: loon en vervangend inkomen in één maand

- De bepaling in art. 3:3 lid 14 AIB over een vergelijking van het vervangende inkomen met de uitkering is niet van toepassing. De faillissementsuitkering zelf is namelijk geen inkomen in de zin van het AIB en daarom vindt geen vergelijking plaats.

Bijzondere situaties

De bijzondere situaties zoals opgenomen in paragraaf 4.2.5.4 kunnen zich ook voordoen bij de vaststelling van het vervangende inkomen in geval van een faillissementsuitkering. In de verdiepingen hieronder zijn voor de volledigheid de situaties vermeld die kunnen voorkomen.

Verdieping: Wisselend loon, dienstbetrekking bestaat nog geen 3 aangiftetijdvakken

Verdieping: Wisselend loon, geen 3 volledige tijdvakken vanaf EWD

Verdieping: Faillissementsuitkering in tijdvak van EWD

Verdieping: In de 3 vervangende tijdvakken liggen één of meer tijdvakken waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen

Verdieping: Vaststellen vervangend loon bij meerdere werkgevers

4.3 Fictief inkomen

4.3.1 Algemeen

Op grond van art. 1b, lid 5 WW moet in bepaalde situaties van fictief inkomen worden uitgegaan. Dit is het geval als betrokkene minder uren beschikbaar is voor de arbeidsmarkt of als betrokkene niet verzekeringsplichtige werkzaamheden verricht en in verband daarmee de hoedanigheid van werknemer verliest of heeft verloren (waarbij een uitzondering geldt voor de politieke ambtsdrager). Als inkomen wordt in dat geval aangemerkt het resultaat van de volgende berekening: (A + B) x C/D. Hierbij staat

A voor het aantal uren in een kalendermaand waarover betrokkene de hoedanigheid van werknemer verliest of heeft verloren als bedoeld in artikel 8 WW, voor zover het uren betreft op dagen waarop recht op uitkering bestaat;

B voor het aantal arbeidsuren in een kalendermaand dat de werknemer minder beschikbaar is voor arbeid wegens andere omstandigheden dan ziekte, arbeidsongeschiktheid of het deelnemen aan een door UWV noodzakelijk geachte scholing als bedoeld in art. 76 WW;

C voor het ongemaximeerde dagloon;

D voor het gemiddeld aantal arbeidsuren, bedoeld in art. 16, tweede en zesde lid, gedeeld door 5.

In de volgende paragrafen wordt dit verder toegelicht.

4.3.2 Verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

In tegenstelling tot de wetgeving tot 1 juli 2015 leidt verminderde beschikbaarstelling voor de arbeidsmarkt niet meer tot een eindiging van de uitkering die gebaseerd is op de omvang van het aantal uren waarvoor betrokkene niet beschikbaar is. Art.1b WW schrijft voor dat in een

dergelijke situatie fictief inkomen moet worden vastgesteld. Dat fictieve inkomen wordt vervolgens net als inkomen uit arbeid op het maandloon in mindering gebracht. In één situatie kan nog wel sprake zijn van een eindiging van het recht. Dat is het geval als het vastgestelde fictief inkomen (na toepassing van de factor C/D uit art. 47 WW) meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon. In dat geval eindigt het recht op grond van art. 20 lid 1 onderdeel c WW. Zie voor een toelichting op de eindigingsgronden het onderdeel 335A Eindiging.
NB De factor C/D (uit art. 47 WW) wordt toegelicht in paragraaf 4.4.
Vaststelling van fictief inkomen vindt plaats als betrokkene in een kalenderweek voor minder uren beschikbaar is voor arbeid dan het gemiddeld aantal uren arbeidsuren (GAA) bedoeld in artikel 16, tweede lid WW. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met het eventueel op grond van artikel 16, zesde lid WW vastgestelde GAA als dit in verband met beperkte belastbaarheid op een lager aantal uren is vastgesteld. Met andere woorden: als het GAA op een lager aantal arbeidsuren is bepaald in verband met een beperkte belastbaarheid dan wordt geen fictief inkomen berekend zolang betrokkene beschikbaar is voor dat vastgestelde aantal arbeidsuren. Zie hoofdstuk 307.02 Arbeidsurenverlies, paragraaf 8 Vaststelling GAA bij verminderde belastbaarheid na beoordeling geschiktheid tot werken na het eerste ziektejaar en hoofdstuk 378.04 Vaststelling van het GAA bij verminderde belastbaarheid/beschikbaarheid.

Verdieping: uren waarvoor beschikbaar voor arbeid

Het vaststellen van fictief inkomen blijft achterwege als het minder beschikbaar zijn het gevolg is van ziekte, arbeidsongeschiktheid of het volgen van een door UWV noodzakelijk geachte scholing.
NB Het voorgaande heeft voor de zieke WW-gerechtigde tot gevolg dat de WW-uitkering ongewijzigd doorloopt tot het moment dat een ZW-uitkering (na 13 weken ziekte) wordt ontvangen. Op dat moment eindigt het WW-recht wegens het van toepassing zijn van een uitsluitingsgrond. De periode van ziekte waarover de WW-uitkering ongewijzigd doorloopt wordt in de praktijk aangeduid als de DWBZ-periode (doorbetaling WW bij ziekte).
Het fictief inkomen per maand wordt vastgesteld op basis van het aantal uren per kalendermaand dat betrokkene minder beschikbaar is. Hoewel dit niet in art. 1b lid 5 WW tot uitdrukking is gebracht moet bij de vaststelling van de omvang van dit aantal uren in een kalendermaand wel rekening worden gehouden met het aantal dagen waarop recht op uitkering bestaat. De algemene regel is immers dat inkomen (dus ook fictief inkomen) in aanmerking wordt genomen voor zover dit betrekking heeft op dagen waarop recht op uitkering bestaat.
NB De aanwezigheid van een uitsluitingsgrond zal in sommige gevallen samengaan met het niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Met dat laatste gegeven, het niet beschikbaar zijn, hoeft dan in ieder geval geen rekening te worden gehouden, althans voor zover het niet beschikbaar zijn

zich beperkt tot de dagen/periode waarop de uitsluitingsgrond van toepassing. Het recht op uitkering wordt in dat geval namelijk al beëindigd vanwege de uitsluitingsgrond. Het niet beschikbaar zijn op die dagen leidt in dat geval niet tot de vaststelling van fictief inkomen. Omdat het vermoedelijk lastig zal zijn om aan betrokkene een opgave van het aantal uren per kalendermaand te vragen (vanwege het wisselende aantal dagen in een kalendermaand), gaan wij uit van het aantal uren dat betrokkene opgeeft minder beschikbaar te zijn per week. Op basis hiervan wordt het aantal uren per kalendermaand vastgesteld waarvoor fictief inkomen wordt berekend. Hierbij wordt dus rekening gehouden met het aantal dagen recht op uitkering in die maand en het aantal dagen waarop het minder beschikbaar zijn betrekking heeft.

Voorbeelden: berekening aantal uren niet beschikbaar per kalendermaand

De berekening van het fictief inkomen voor de betreffende maand vindt vervolgens plaats door het vastgestelde aantal uren niet beschikbaar zijn te vermenigvuldigen met een fictief uurbedrag. Dit uurbedrag wordt gevonden door de berekening: ongemaximeerd dagloon / (GAA/5). Het aldus berekende fictief inkomen voor die maand wordt op het maandloon voor die maand in mindering gebracht. Onder GAA wordt hier verstaan het GAA zoals dat is vastgesteld rekening houdend met een beperkte belastbaarheid (art. 16, tweede en zesde lid WW).

Voorbeelden: berekening fictief inkomen minder beschikbaar zijn

Verdieping: pensioen in relatie tot beschikbaarheid

4.3.3 Niet verzekeringsplichtige werkzaamheden

Voor het aantal uren dat niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden is verricht, wordt de hoedanigheid van werknemer verloren. Op grond van art. 1b WW moet in dergelijke situaties fictief inkomen worden vastgesteld. Met deze regeling wordt voorkomen dat vastgesteld moet worden wat het feitelijke bedrag aan inkomen is, wat bij het verrichten van niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden lastig kan zijn. Het vastgestelde bedrag aan fictief inkomen wordt vervolgens op het maandloon in mindering gebracht. Is het vastgestelde bedrag (na toepassing van de factor C/D uit art. 47 WW) hoger dan een bepaalde grens (87,5% van het maandloon van het WW-recht), dan leidt het fictief inkomen tot een eindiging van het WW-recht. Fictief inkomen uit niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden heeft dus hetzelfde effect als inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid.

Een uitzondering op de regel dat fictief inkomen wordt vastgesteld bij niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden, geldt voor het verrichten van werkzaamheden als politiek ambtsdrager. Voor deze categorie personen geldt dat, hoewel sprake is van niet-verzekeringsplichtig, uitgegaan moet worden van het feitelijke inkomen. Een toelichting met betrekking tot de vaststelling van de

hoogte van de uitkering in die situatie staat in paragraaf 4.2.3 “Het inkomen van politiek ambtsdragers”.
In deze paragraaf wordt niet (uitvoerig) ingegaan op de vraag wanneer sprake is van niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden en wanneer dit leidt tot verlies van de hoedanigheid van werknemer. Een uitgebreide instructie hierover is te vinden in hoofdstuk 305.04A “Verlies en herkrijgen werknemerschap”.
Vaststelling van fictief inkomen wegens verlies van de hoedanigheid van werknemer is of kan (kort samengevat) aan de orde zijn als een werknemer tijdens het recht op WW-uitkering werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep (verder aangeduid als zelfstandige) of zogenaamde overige niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden verricht. Voorwaarde daarbij is wel dat deze werkzaamheden na het ontstaan van het WW-recht zijn gestart of dat sprake is van een uitbreiding van werkzaamheden die voor het ontstaan van het WW-recht ook al werden verricht. In dat laatste geval wordt een bepaald aantal uren vrijgelaten en wordt alleen de uitbreiding van het aantal uren ten opzichte van het vrij te laten aantal uren betrokken bij de vaststelling van het fictief inkomen. Ook is het mogelijk dat nog steeds fictief inkomen moet worden vastgesteld op basis van een bepaald aantal uren, als betrokkene inmiddels niet meer (of minder uren) werkzaam is. Dit is het geval als het niet of minder uren werken niet leidt tot het herkrijgen van de hoedanigheid van werknemer. Dit kan zich voordoen bij de zelfstandige die tijdelijk niet of minder uren werkzaam is. In dat geval kan de hoedanigheid van werknemer niet worden herkregen. Dit betekent dat in dat geval voor de vaststelling van het fictief inkomen moet worden uitgegaan van het aantal uren waarvoor eerder al de hoedanigheid van werknemer verloren was gegaan. Minder uren werken leidt dan niet tot minder fictief inkomen en dus ook niet tot een hogere uitkering.
Het verlies van de hoedanigheid van werknemer wordt in eerste aanleg beoordeeld door vast te stellen wat het aantal uren is in een kalendermaand waarop niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden worden verricht. Vervolgens moet hierop het aantal vrij te laten uren in mindering worden gebracht. Voor de categorie overige niet verzekeringsplichtige werkzaamheden is de beoordeling dan afgerond. Voor deze categorie hoeft niet te worden gekeken naar het aantal uren waarop het fictief inkomen de voorgaande maand is vastgesteld. Voor deze categorie geldt namelijk geen herlevingstermijn en ook hoeven de werkzaamheden niet geheel en definitief te zijn beëindigd.
Voor degene die werkzaamheden als zelfstandige verricht moet wel nog worden gekeken naar het aantal uren waarop het fictief inkomen in de voorafgaande maand is gebaseerd. Zolang de werkzaamheden niet volledig en definitief worden beëindigd, kan het aantal uren waarop het fictief wordt gebaseerd niet lager zijn dan het aantal uren waarvoor eerder de hoedanigheid van

werknemer is verloren (en waarop eerder ook het fictief inkomen is gebaseerd). Zolang betrokkene de werkzaamheden niet volledig en definitief beëindigt, kan het aantal uren dat per maand moet worden gehanteerd bij de vaststelling van het fictief inkomen dus niet lager worden, wel hoger.

Voorbeelden: berekening fictief inkomen van een zelfstandige

Als de werkzaamheden volledig en definitief eindigen binnen de termijn die geldt voor het herkrijgen van het werknemerschap, dan wordt in de betreffende maand nog wel rekening gehouden met de resterende gewerkte uren in die maand, rekening houdend met, indien van toepassing, (een evenredig deel van) het aantal vrij te laten uren.

4.3.3.1 Berekening fictief inkomen na afloop startperiode

Het is ook mogelijk dat betrokkene start als zelfstandige onder toepassing van de startperiode (waarbij de forfaitaire korting geldt) en na afloop van deze periode als zelfstandige werkzaam blijft. Betrokkene verliest dan na afloop van de startperiode alsnog de hoedanigheid van werknemer. De laatste dag van de startperiode zal in de meeste gevallen niet samenvallen met de laatste dag van de kalendermaand. Voor de dagen in de maand na afloop van de startperiode moet fictief inkomen berekend worden.

Voor de berekening van het fictieve inkomen in de kalendermaand na afloop van de startperiode waarbij de startperiode na de eerste dag van de maand eindigt, moet uitgegaan worden van het aantal uren dat betrokkene het werknemerschap verliest. Het aantal uren dat betrokkene als zelfstandige heeft gewerkt kan echter meer zijn dan het aantal uren waarvoor het werknemerschap wordt verloren. Het verlies van werknemerschap moet in dat geval gemaximeerd worden op het aantal uren waarop de uitkering is gebaseerd, het GAA.

Voorbeeld: verlies werknemerschap maximeren op GAA

Zie voor een toelichting op de berekening van de uitkering tijdens de startperiode paragraaf 7.5 Forfaitaire aftrek beginnende zelfstandige.

Voorbeeld: berekening fictief inkomen van een zelfstandige na afloop van de startperiode met maximering

4.4 Inkomen in geval van maximering (factor C/D)

Is vastgesteld dat inkomen (uit arbeid) in aanmerking moet worden genomen en welk deel daarvan aan de betreffende maand moet worden toegerekend, dan moet het vastgestelde bedrag aan inkomen soms toch nog worden bewerkt voordat het in mindering kan worden gebracht op de uitkering. Dit is het geval als het dagloon waarop de uitkering is gebaseerd is gemaximeerd op het maximum dagloon. Dit wordt hierna verder toegelicht.

Als gevolg van de wijze waarop de inkomstenverrekening is ingeregeld in art. 47 WW (uitkering is percentage van (maandloon – inkomen)) wordt een deel van het inkomen (uit arbeid) vrijgelaten. Is het maandloon € 2000,00 en is er geen inkomen (uit arbeid) dan bedraagt de uitkering bij een uitkeringspercentage van 70% € 1400,00. Als er inkomen uit arbeid wordt verworven van € 1000,00 per maand, dan bedraagt de uitkering 70% van (2000,00 – 1000,00) is € 700,00. Per saldo is dan € 700,00 van de € 1000,00 inkomen in mindering gebracht op de uitkering. Van het inkomen is dus 30% vrijgelaten. De werknemer die de helft verdient van zijn vroegere loon, ontvangt door de vrijlating nu ook de helft van het oorspronkelijke uitkeringsbedrag.
Dit uitgangspunt bij de inkomstenverrekening gaat echter niet op als de uitkering is gebaseerd op een gemaximeerd dagloon en inkomen wordt verworven. Zonder nadere regeling zou dan het volgende gebeuren. Stel het ongemaximeerde dagloon bedraagt € 300,00 en het gemaximeerde dagloon is € 197,00. Het maandloon bij een volledige maand recht op uitkering is dan € 4284,75 (21,75 x 197,00). De uitkering is dan 70% van (4284,75 – 0,00) is € 2999,33. Als betrokkene een inkomen verwerft van € 150,00 per dag (3262,50 per maand) dan zou de uitkering € 715,58 bedragen (70% x (4284,75 – 3262,50)). Betrokkene verdient de helft van zijn vroegere loon, maar de uitkering is nu minder dan een kwart van het oorspronkelijke uitkeringsbedrag.
Omdat dit niet redelijk wordt geacht is in art. 47 WW geregeld dat het inkomen dat op het maandloon in mindering moet worden gebracht, moet worden gecorrigeerd als het dagloon dat aan het maandloon ten grondslag ligt is gemaximeerd op het maximum dagloon. Deze correctie geschiedt door het inkomen te vermenigvuldigen met de factor C/D (gemaximeerd dagloon/ongemaximeerd dagloon). In het geschetste voorbeeld leidt dit tot de volgende uitkomst: uitkering is 70% x (4284,75 – (3262,50 x 197/300)) is € 1499,66. Betrokkene ontvangt nu wel de helft van de oorspronkelijke uitkering.
De toepassing van factor C/D geldt in alle gevallen waarin het maandloon is gebaseerd op een gemaximeerd dagloon. Er wordt hierbij ook geen onderscheid gemaakt wat de aard van het inkomen betreft. Factor C/D geldt dus ook in geval het inkomen bestaat uit fictief inkomen of als het inkomen bestaat uit het maandloon van een ander WW-recht.

Verdieping: maximering in relatie tot WAO-dagloon of garantiedagloon

Voorbeeld: berekening fictief inkomen minder beschikbaar zijn en maximering

5 Samenloop van meerdere WW-rechten

5.1 Maandloon ander WW-recht is inkomen voor voorliggend recht

Er kunnen op grond van het systeem van de wet meerdere WW-rechten naast elkaar bestaan. Ontstaat een nieuw WW-recht terwijl er al een WW-recht loopt, dan wordt het maandloon van het nieuw ontstane recht als inkomen op het maandloon van het eerder ingegane WW-recht in mindering gebracht (art. 3:3 lid 7 AIB). In feite wordt daarmee de korting die eerder plaatsvond op het oude recht door de inkomsten uit arbeid in mindering te brengen, vervangen door de korting van het maandloon van het nieuwe recht dat voortvloeit uit de betreffende arbeid. Het ontstaan van een nieuw WW-recht leidt dus niet tot een (gehele of gedeeltelijke) eindiging van het oude WW-recht, behalve als het maandloon van het nieuwe recht hoger is dan 87,5% van het maandloon van het oude recht, dan eindigt het oude recht namelijk geheel.
Is sprake van meer dan twee WW-rechten dan is het maandloon van een recht telkens inkomen voor het daarvoor ingegane WW-recht.
De hiervoor beschreven werkwijze is enerzijds het gevolg van de keuze voor inkomstenverrekening en anderzijds het gevolg van de gekozen methodiek van de dagloonvaststelling, waarbij het loon uit alle dienstbetrekkingen wordt betrokken en niet uitsluitend het loon uit de dienstbetrekking waaruit werkloosheid optreedt.
In grote lijnen zijn er 3 verschillende situaties te bedenken waaruit samenloop van WW-rechten kunnen ontstaan:

- door gedeeltelijk werkloos te worden uit een dienstbetrekking, waarna later de resterende uren ook verloren gaan;

- door werkloos te worden uit één van de dienstbetrekkingen, waarna later ook werkloosheid uit de andere dienstbetrekking ontstaat;

- door tijdens werkloosheid het werk te hervatten zonder dat dit leidt tot eindiging van het recht, waarna later een nieuw recht op WW-uitkering ontstaat uit de bewuste werkzaamheden.

Hierna wordt aan de hand van een aantal voorbeelden uitgewerkt hoe een recenter WW-recht van invloed is op een voorgaand recht.

Voorbeelden: maandloon WW-recht is inkomen voor ander WW-recht

Ook bij de verrekening van het maandloon van het jongste uitkeringsrecht met de uitkering van het oudste uitkeringsrecht geldt de algemene regel dat inkomen slechts in aanmerking wordt genomen voor verrekening voor zover dat inkomen betrekking heeft op dagen waarover recht bestaat. Dit betekent dat als bij samenloop van WW-rechten het oudere recht de maximale uitkeringsduur bereikt, in de betreffende maand slechts een evenredig deel van het maandloon van het jongste recht in mindering mag worden gebracht op het oudste recht. Namelijk dat deel van het jongste recht dat samenvalt met het oudste recht. Hierbij wordt ook rekening gehouden met eventuele dagen waarop wegens een uitsluitingsgrond geen recht op uitkering bestaat (voor één of

beide rechten). Het deel van het maandloon van het jongste recht (R2) dat in mindering wordt gebracht op het oudere recht (R1), wordt vastgesteld op: maandloon R2 x [rechtdagen R1/ rechtdagen R2]. Het maandloon van beide rechten wordt op de gebruikelijke wijze bepaald.
Ook is het in theorie mogelijk dat in kalendermaand waarin een WW-recht de maximale uitkeringsduur bereikt, een nieuw WW-recht ontstaat uit werkzaamheden die eerder werden gekort op het WW-recht. Ontstaat het nieuwe recht na de laatste uitkeringsdag van het oudere recht, dan mag het maandloon van het jongste recht die maand niet in mindering worden gebracht op het oudere recht. Het maandloon van het jongste recht heeft namelijk geen betrekking op uitkeringsdagen van het oudere recht.

Voorbeelden: meerdere rechten en maximale uitkeringsduur van één recht

N.B. In de periode na 1 juli 2015 kan nog gedurende langere tijd samenloop ontstaan van WW-rechten die nog zijn gebaseerd op de WW-bepalingen van vóór 1 juli 2015 met WW-rechten die moeten worden gebaseerd op de nieuwe, gewijzigde, WW-bepalingen. Voor die situaties is voorzien in conversie van het oude WW-recht bij het ontstaan van samenloop met een nieuw WW-recht. Door deze conversie worden op het oude WW-recht ook de vanaf 1 juli 2015 geldende WW-bepalingen van toepassing. Voor een verdere toelichting op deze conversie van oude WW-rechten wordt verwezen naar hoofdstuk 327A.04 Conversie oude rechten bij ontstaan samenloop met recht met EWD vanaf 1 juli 2015.

5.2 Inkomsten uit arbeid en samenloop van meerdere (reguliere) WW-rechten

Bestaan meerdere rechten op WW-uitkering naast elkaar en wordt inkomen uit verzekeringsplichtige arbeid genoten (of inkomen als politiek ambtsdrager) dan wordt dat inkomen altijd op het recentste uitkeringsrecht in mindering gebracht (art. 3:2 lid 12 AIB). Het maakt hierbij niet uit met ingang van welk moment de betreffende werkzaamheden zijn begonnen (voor of na het ontstaan van het recentste recht). Al het inkomen uit arbeid dat wordt genoten na het ontstaan van het recentste recht wordt dus in mindering gebracht op dat laatste recht.
Voorwaarde hierbij is uiteraard wel dat het inkomen betrekking heeft op uitkeringsdagen vanaf het laatste recht (en niet aan dagen voor de EWD moet worden toegerekend). Inkomen dat betrekking heeft op de periode voorafgaand aan de EWD van het recente recht moet nog worden toegerekend aan het oudere recht.
Het is mogelijk dat het ontstaan van een nieuw recht leidt tot eindiging van het al lopende recht. Dit kan voorkomen als het maandloon van het nieuwe recht meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon van het lopende recht. In de meeste gevallen zal, als het maandloon van het nieuwe recht zo hoog is, het oude recht al eerder zijn beëindigd wegens de hoogte van de inkomsten uit

arbeid. Is echter sprake geweest van wisselende inkomsten dan kunnen die inkomsten afhankelijk van de hoogte van de inkomsten afwisselend geleid hebben tot korting of tot eindiging van het recht. Ontstaat het nieuwe recht op een moment waarop het oude recht lopend is, dan zal moeten worden beoordeeld of het ontstaan van het nieuwe recht kan leiden tot eindiging van het oude recht.
Afhankelijk van de hoogte van het inkomen kan het lopende recht eindigen in de maand waarin het nieuwe recht ontstaat, of in een daaropvolgende maand. Het kan dan ook voorkomen dat lopende rechten in verschillende maanden eindigen. Eindiging moet altijd per recht beoordeeld worden. Een uitgebreide beschrijving staat in hoofdstuk 335A.02 paragraaf 5.2 (Eindiging vanwege hoogte van het inkomen bij samenloop van WW-rechten).
Is sprake van niet verzekeringsplichtige arbeid waarvoor fictief inkomen moet worden vastgesteld dan geldt de werkwijze zoals die wordt beschreven in paragraaf 5.3.
Voorbeeld: samenloop WW/WW en inkomen uit nevenbetrekking

Voorbeeld: ontstaan samenloop WW/WW gedurende kalendermaand

5.3 Fictief inkomen en samenloop van meerdere (reguliere) WW-rechten

Zoals in paragraaf 4.3 is toegelicht zijn er twee situaties waarin fictief inkomen moet worden vastgesteld: bij het werken in niet verzekerde arbeid waarmee de hoedanigheid van werknemer wordt verloren en in geval van verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Het fictief inkomen wordt in dat geval berekend met de formule: (A + B) x C/D.
Hierbij is (samengevat) A het aantal uren in een kalendermaand waarover de hoedanigheid van werknemer is verloren, B het aantal arbeidsuren in een kalendermaand dat de werknemer minder beschikbaar is voor arbeid, C het ongemaximeerde dagloon en D het gemiddeld aantal arbeidsuren, gedeeld door 5.
Er zijn dus bij deze berekening enkele factoren relevant. Het aantal uren waarvoor de hoedanigheid van werknemer is verloren (factor A) of het aantal uren waarvoor betrokkene niet beschikbaar is (factor B) en het inkomen dat hieraan moet worden toegerekend. Dat laatste geschiedt onder meer door een fictief inkomen per uur te berekenen aan de hand van het (ongemaximeerde) dagloon (factor C) en het GAA (onderdeel van factor D).
In geval van samenloop van WW-rechten zou een en ander met zich meebrengen dat afhankelijk van de omvang van het aantal uren waarvoor fictief inkomen moet worden vastgesteld een berekening zou moeten worden gemaakt voor één of meer rechten afzonderlijk op basis van het voor het betreffende recht geldende GAA en dagloon.

Vanwege de daarmee gepaard gaande complexiteit is vooralsnog besloten de vaststelling van het fictief inkomen in dergelijke situaties op iets andere wijze te laten plaatsvinden. Hierbij wordt voor factor C per recht een (ongemaximeerd) dagloon gehanteerd waarbij rekening wordt gehouden met de anticumulatie van de rechten. Voorts wordt bij de berekening uitgegaan van het GAA van het oudste recht. Per recht vindt een berekening plaats van een bedrag aan fictief inkomen om te komen tot een totaal bedrag. Dit berekende totaalbedrag aan fictief inkomen wordt vervolgens als eerste op het jongste recht gekort. Afhankelijk van de hoogte van het berekende fictief inkomen leidt dit tot een korting op of een eindiging van het jongste recht.
Hieronder wordt deze werkwijze aan de hand van voorbeelden uitgewerkt.
Voorbeelden: berekening fictief inkomen bij samenloop WW-rechten

5.4 Meerdere WW-rechten en maximering

Zoals in paragraaf 5.1 is toegelicht vindt er bij samenloop van meerdere WW-rechten anticumulatie van deze rechten plaats doordat het maandloon van een WW-recht inkomen is voor het eerder ontstane WW-recht. Als gevolg van deze anticumulatie zal het niet kunnen gebeuren dat het ontstaan van een nieuw WW-recht naast een bestaand WW-recht leidt tot overschrijding van het maximale uitkeringsbedrag (75% van het maximum dagloon).
Wat echter wel mogelijk is, is dat een nieuw WW-recht ontstaat naast het al bestaande WW-recht en dat het dagloon van dat eerdere WW-recht bij aanvang is gemaximeerd op het maximum dagloon. In dat geval dwingt het bepaalde in art. 25 Dagloonregels werknemersverzekeringen ertoe dat zowel voor het oude als het nieuwe recht bepaald wordt wat het gemaximeerde dagloon moet zijn vanaf het moment van het ontstaan van samenloop.
Wanneer een nieuw recht ontstaat tijdens een lopend WW-recht moet eerst beoordeeld worden of het lopende recht eindigt in verband met de hoogte van het inkomen in de kalendermaand waarin het nieuwe recht ontstaat. Is dat het geval, dan is geen sprake van samenloop van rechten.
Maximering van de daglonen vindt pas plaats op het moment dat daadwerkelijk sprake is van samenloop van rechten.
Het eerder gemaximeerde dagloon wordt op dat moment herzien in verband met het ontstaan van de samenloop. Het resultaat van de (her)berekening is dat de uitkering van alle WW-rechten samen niet meer bedraagt dan het maximale uitkeringsbedrag (waarbij rekening is gehouden met het feit dat het uitkeringspercentage van het laatst ontstane recht 75% is).
Voor een toelichting op de wijze waarop maximering van de daglonen en de berekening van de uitkering in deze situatie plaatsvindt, wordt verwezen naar het handboek wetsuitleg dagloonregels.

6 Inkomen in verband met arbeid (factor E)

6.1 Algemeen

De laatste stap in de berekening van de uitkering volgens de formule van art. 47 WW (uitkeringspercentage x (A –B x C/D) – E) is dat inkomen in verband met arbeid (factor E) in mindering moet worden gebracht. Zoals uit de formule blijkt wordt inkomen in verband met arbeid geheel in mindering gebracht en niet (zoals geldt voor inkomen uit arbeid) gedeeltelijk vrijgelaten.

Wat onder inkomen in verband met arbeid moet worden verstaan is geregeld in art. 3:5 lid 4 AIB. Onder bepaalde voorwaarden wordt als inkomen in verband met arbeid beschouwd:

- een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, dan wel een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in art. 7a, lid 1 Algemene ouderdomswet (AOW);

- een uitkering op grond van het bepaalde bij of krachtens dan wel op de voet van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers; en

- een wettelijke buitenlandse uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Voor wat betreft het moment waarop het inkomen in verband met arbeid wordt gekort op de WW-uitkering geldt dezelfde werkwijze als die van toepassing is voor inkomen uit arbeid. Dergelijk inkomen wordt dus geacht te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever of de inhoudingsplichtige van dat inkomen opgave heeft gedaan (art. 4:1 lid 3 AIB). Het inkomen van het betreffende tijdvak wordt vervolgens volledig toegerekend aan de kalendermaand waarin het betreffende aangiftetijdvak eindigt.

In art. 4:1 lid 12 AIB is (vanaf 1 januari 2022) een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt inkomen in verband met arbeid toe te rekenen aan de periode waarin hierop recht bestaat. Deze bepaling is bedoeld voor situaties waarin het inkomen in verband met arbeid niet maandelijks of 4-wekelijks wordt betaald, maar over een langere periode, bijvoorbeeld eens per kwartaal, half jaar of jaar. Het inkomen zou dan kunnen worden toegerekend aan de periode waarop die betaling betrekking heeft en recht bestaat op dat inkomen.

UWV heeft vooralsnog besloten geen gebruik te maken van deze mogelijkheid om inkomen in verband met toe te rekenen aan de perioden waarin recht bestaat op dat inkomen.

In de volgende paragrafen wordt uitgebreid ingegaan op de hiervoor genoemde uitkeringen en op de vraag wanneer zij als inkomen in verband met arbeid op de WW-uitkering in mindering moeten worden gebracht.

Voorbeeld: berekening korting inkomen i.v.m. arbeid

6.2 Ouderdomspensioen

6.2.1 Wat is ouderdomspensioen?

In art. 3:5 lid 4 onderdeel a AIB wordt gesproken over een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, dan wel een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in art. 7a, lid 1 Algemene ouderdomswet (AOW).
De 'periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening' is de uitkering die in het algemeen zal worden aangeduid als ouderdomspensioen (een uit een dienstbetrekking voortvloeiende levenslange inkomensvoorziening wegens ouderdom).
Uit de tekst van het AIB blijkt dat ook andere uitkeringen met de periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening worden gelijkgesteld. Het gaat dan om uitkeringen die voorafgaan aan de periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening of om uitkeringen die voorafgaan aan het bereiken van de AOW-leeftijd. Bekende voorbeelden van dergelijke uitkeringen waren in het verleden VUT-uitkeringen, prepensioenuitkeringen, overbruggingspensioenuitkeringen en dergelijke. Als gevolg van het streven van de overheid om werknemers langer te laten doorwerken zijn dergelijke regelingen zo goed als verdwenen. Aanleiding hiervoor was de Wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling). Met de inwerkingtreding van deze wet werden regelingen om vervroegd te kunnen stoppen met werken niet langer fiscaal gefaciliteerd. Regelingen om vroeger te stoppen met werken werden dus niet verboden, maar door deze niet langer te faciliteren en het toepassen van 'pseudo-eindheffing' (in de praktijk ook wel beschouwd als een boete) werden dergelijke regelingen wel ontmoedigd. Ondanks deze maatregelen kunnen in de praktijk dus nog steeds regelingen worden getroffen die het mogelijk maken dat een werknemer eerder met werken kan stoppen. Wordt een dergelijke regeling door de Belastingdienst beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding dan is de werkgever daarover wel 'pseudo-eindheffing' verschuldigd. In het kader van het 'pensioenakkoord' is een tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffingsregeling tot stand gekomen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Dit zal er vermoedelijk toe leiden dat vaker een regeling wordt getroffen die moet worden beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU).
Wordt er een uitkering betaald op grond van een dergelijke regeling (RVU-uitkering) dan is dit inkomen in verband met arbeid voor de toepassing van de WW op grond van art. 3:5 lid 4 onderdeel a AIB. Voorwaarde voor korting op de WW-uitkering is uiteraard dat het gaat om een

periodieke uitkering én dat ook géén van de uitzonderingssituaties van toepassing is. Zie paragraaf 6.2.2 van dit hoofdstuk voor een beschrijving van de uitzonderingssituaties.
Een RVU-uitkering moet dus op dezelfde wijze worden beoordeeld als een uitkering op grond van een ouderdomspensioenregeling. Een RVU-uitkering is vanaf 1 januari 2021 herkenbaar in de polis administratie onder code soort inkomstenverhouding 53.
Een RVU-uitkering kan in beginsel ook als een eenmalige uitkering worden verstrekt. In dat geval is een dergelijke uitkering geen inkomen in verband met arbeid voor de toepassing van de WW.
Meer informatie over de (uitkering op grond van een) regeling voor vervroegde uittreding is te lezen in onderstaande verdiepingen.

Verdieping: Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Verdieping: Beoordeling of sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Een specifieke uitkering die als periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening wordt aangemerkt is de uitkering op grond van de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM) die bij functioneel leeftijdsontslag wordt toegekend. Over deze uitkering zijn in de loop van de tijd meerdere uitspraken gedaan door CRvB. Zie onderstaande verdieping voor een verdere toelichting.

Verdieping: bijzonderheden ten aanzien van de UGM

In het vervolg van deze paragraaf worden alle uitkeringen die onder de definitie van 3:5 lid 4 onderdeel a AIB vallen gemakshalve aangeduid als ‘ouderdomspensioen’ of ‘pensioen’.
Het gaat dus om uitkeringen die in principe bedoeld zijn voor werknemers van wie het arbeidsleven is geëindigd. Dat laat echter wel de mogelijkheid open dat individuele werknemers met zo’n pensioen nog wel werken en/of in de WW komen.
Wil een dergelijke uitkering (als inkomen in verband met arbeid) voor een eventuele korting op de WW-uitkering in aanmerking komen dan moet het echter gaan om een periodieke uitkering voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Het recht op WW-uitkering eindigt immers bij het bereiken van de AOW-leeftijd (art. 19 en 20 WW).

6.2.1.1 Wat wordt niet beschouwd als ouderdomspensioen?

– Wet verevening Pensioenaanspraken bij echtscheiding

Omdat het moet gaan om een uit een dienstbetrekking voortvloeiende oudedagsvoorziening wordt voor de toepassing van de WW niet als ouderdomspensioen beschouwd een ouderdomspensioen dat verzekerde ontvangt op grond van de Wet verevening Pensioenaanspraken bij echtscheiding. Een pensioenaanspraak die voortvloeit uit deze wet betreft een aanspraak die voortkomt uit een dienstverband dat is vervuld door een ander dan de verzekerde en voldoet dus niet aan de

voorwaarde dat de aanspraak moet voortkomen uit een dienstverband dat door verzekerde zelf is vervuld.

– *Ouderdomspensioen o.g.v. een koopsom*

Ook een ouderdomspensioen dat uitgekeerd wordt op grond van een koopsom die door de werkgever aan de werknemer is verstrekt bij einde van de dienstbetrekking en die de werknemer heeft aangewend voor een ouderdomspensioen komt niet voor korting op de WW-uitkering in aanmerking. Het gaat dan overigens alleen om dat deel van het ouderdomspensioen dat gefinancierd wordt uit de koopsom die betrekking heeft op het einde van de dienstbetrekking.

– *Afkoopsom*

Indien sprake is van een pensioen dat wordt afgekocht, dan wordt de afkoopsom die daar voor ontvangen wordt, niet op de WW-uitkering gekort omdat er geen sprake is van een periodieke uitkering.

– *Overbruggingsuitkering van het CFK*

Verdieping: uitkering bij beëindiging voetbal- of wielercarrière

– *Eenmalige uitkering o.g.v. regeling voor vervroegde uittreding (RVU*)

Ook eenmalige uitkeringen die worden verstrekt in het kader van de beëindiging van een dienstbetrekking kunnen soms worden gekwalificeerd als een uitkering op grond van een regeling voor vervroegde uittreding. Is dat het geval dan wordt een dergelijke uitkering niet gekort op de WW-uitkering omdat geen sprake is van een periodieke uitkering.

6.2.2 Wanneer moet ouderdomspensioen worden gekort?

Uitgangspunt is dat een ouderdomspensioen op de WW-uitkering in mindering wordt gebracht als het pensioen betrekking heeft op dagen waarover recht op WW-uitkering bestaat. Heeft de betaling van het pensioen betrekking op een periode waarover geen recht op WW-uitkering bestaat, dan wordt het bedrag niet in mindering gebracht. Er gelden echter drie uitzonderingen op deze hoofdregel. Als een (of meer) van de uitzonderingen van toepassing is dan mag het pensioen niet in mindering gebracht worden op de uitkering.

Jurisprudentie: aftrek pensioen dat aangewend wordt voor een lijfrenteverzekering

6.2.2.1 Uitzondering 1: Deeltijdpensioen (art. 3:5 lid 5 AIB)

De eerste uitzondering betreft de situatie dat het ouderdomspensioen al werd ontvangen voordat het recht op WW-uitkering bestond én het pensioen samenhangt met een eerder verlies van arbeidsuren in de dienstbetrekking waaruit het recht op WW-uitkering ontstaat.

Deze uitzondering heeft betrekking op de situatie waarin iemand tijdens de dienstbetrekking gebruik maakt van een regeling van deeltijdpensioen en om die reden minder uren gaat werken, waarna vervolgens op een later moment werkloosheid ontstaat uit de resterende uren van die

dienstbetrekking. Omdat het deeltijdpensioen samenhangt met een eerder arbeidsurenverlies uit deze dienstbetrekking, wordt het doorlopende deeltijdpensioen niet op de WW-uitkering in mindering gebracht. Het maakt daarbij niet uit wanneer het recht op WW-uitkering ontstaat. Ook als het deeltijdpensioen ingaat binnen een half jaar voor de eerste WW-dag, hangt het deeltijdpensioen samen met een eerder arbeidsurenverlies uit dezelfde dienstbetrekking en wordt het niet op de WW-uitkering gekort. Dit is bepaald door de CRVB in de uitspraak ECLI:NL:CRVB:2017:2865 d.d. 6 september 2017.
Onderzocht moet worden of er sprake is van samenhang tussen het in laten gaan van het deeltijdpensioen en het eerdere verlies van arbeidsuren. Van samenhang kan in ieder geval worden gesproken als het eerdere arbeidsurenverlies samenvalt met het intreden van het deeltijdpensioen.
Voorbeeld: deeltijdpensioen

6.2.2.2 Uitzondering 2: pensioen werd al ontvangen voor ontstaan dienstbetrekking (art. 3:5 lid 7 AIB)

De tweede uitzondering betreft de situatie dat het ouderdomspensioen al werd ontvangen voorafgaand aan het ontstaan van de dienstbetrekking waaruit het recht op WW-uitkering is ontstaan. Als het pensioen al werd ontvangen voor het ontstaan van de dienstbetrekking waaruit het WW-recht is ontstaan dan wordt het pensioen niet in mindering gebracht op de WW-uitkering.
Voorbeeld: pensioen ontvangen voor ontstaan dienstbetrekking

Voorbeeld: pensioen niet ontvangen voor ontstaan dienstbetrekking
Bij de beoordeling of de uitzondering van toepassing is zijn twee punten van belang.
– Ontvangen van het pensioen
In art. 3:5 lid 7 AIB wordt gesproken over ‘het ontvangen van het pensioen’ voorafgaand aan het ontstaan van de dienstbetrekking. Bij de beoordeling of het pensioen al werd ontvangen voor het ontstaan van de dienstbetrekking is van belang wat de eerste datum is van de periode waar het pensioen betrekking op heeft. Dit is de datum waarop het pensioen is ingegaan. De datum waarop het pensioen daadwerkelijk voor het eerst wordt ontvangen is niet van belang.
Voorbeeld: het ontvangen van pensioen
– **Het ontstaan van de dienstbetrekking waaruit het recht op WW is ontstaan**
Voor toepassing van de uitzondering moet het pensioen zijn ontvangen voorafgaand aan het ontstaan van de dienstbetrekking waaruit het recht op WW is ontstaan. De dienstbetrekking ‘waaruit het recht op WW is ontstaan’ is de dienstbetrekking waaruit het recht op WW ontstaat ten aanzien van de wekeneis. Het is mogelijk dat voor de vaststelling van de wekeneis meerdere dienstbetrekkingen nodig zijn. In dat geval is vereist dat het pensioen werd ontvangen

voorafgaand aan het ontstaan van deze dienstbetrekkingen. Als voor het voldoen aan de wekeneis een dienstbetrekking nodig is die al was ontstaan op het moment dat het pensioen ingaat, dan is de uitzondering niet van toepassing.
Ook de vaststelling van de hoogte en de duur van een WW-uitkering kan gebaseerd zijn op meerdere dienstbetrekkingen. Anders dan bij de wekeneis is dit niet relevant voor de beoordeling of het pensioen al werd ontvangen voorafgaand aan de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan.
Voorbeeld: pensioen niet ontvangen voorafgaand aan dienstbetrekking waaruit recht op WW is ontstaan

Voorbeeld: pensioen ontvangen voorafgaand aan dienstbetrekking waaruit recht op WW is ontstaan

6.2.2.3 Uitzondering 3: het pensioen is al in aanmerking genomen op een eerdere WW-uitkering (art. 3:5 lid 8 AIB)

De derde uitzondering betreft de situatie dat een pensioen niet in mindering wordt gebracht als het pensioen al in aanmerking is genomen op een eerdere WW-uitkering.
Bij de beoordeling of de uitzondering van toepassing is, is van belang wat als een eerdere uitkering moet worden gezien en wanneer een pensioen ‘in aanmerking is genomen’. Tevens leidt de uitzondering ertoe dat bij samenloop van WW-rechten per recht een beoordeling plaats moet vinden of het pensioen in mindering moet worden gebracht. De punten worden hieronder toegelicht.
– **Beoordeling ‘eerdere WW-uitkering waarop pensioen in aanmerking is genomen’**
Wat onder een eerdere WW-uitkering moet worden verstaan moet ruim opgevat worden. Uiteraard wordt onder een eerdere WW-uitkering verstaan een WW-uitkering die daadwerkelijk is toegekend en is uitbetaald. Maar het omvat ook een eerder recht op WW-uitkering dat niet is aangevraagd, niet is ontstaan (bijvoorbeeld vanwege niet-beschikbaarheid) of niet is uitbetaald (bijvoorbeeld vanwege verwijtbare werkloosheid). Voor UWV is het erg gecompliceerd om te beoordelen of op een bepaald moment in het verleden sprake was van een (fictieve) WW-uitkering waarop pensioeninkomsten in aanmerking genomen hadden kunnen worden. Om die reden is het volgende uitgangspunt vastgesteld om te bepalen of er sprake is van een eerdere WW-uitkering waarop het pensioen in aanmerking is genomen.
Er wordt aangenomen dat sprake is van een eerdere WW-uitkering waarop het pensioen in aanmerking is genomen als:
– in de polisadministratie een eerdere dienstbetrekking is opgenomen die is geëindigd **en**
– binnen twee maanden na einde van de dienstbetrekking pensioeninkomsten worden ontvangen.

Voor de toepassing van dit uitgangspunt gelden twee uitzonderingen.

1. *Geen zelfstandig WW-recht m.b.t. de wekeneis*

Het eerdere WW-recht kan niet als een eerder WW-recht worden beschouwd als het nieuwe (latere) WW-recht m.b.t. de wekeneis niet los gezien kan worden van het eerdere WW-recht. Hiervan is sprake als voor de vaststelling van de wekeneis van het nieuwe recht de voorliggende dienstbetrekking (waaruit het eerdere WW-recht zou zijn ontstaan) nodig is om aan de wekeneis te voldoen. Zou het eerdere recht wel zijn ontstaan dan zou het latere recht niet hebben kunnen ontstaan omdat niet aan de wekeneis wordt voldaan. Het is in deze situatie niet mogelijk dat beide rechten zouden zijn ontstaan. Het nieuwe recht kan dus niet los gezien worden van het eerdere recht. Om die reden is in deze situatie geen sprake van een eerdere WW-uitkering waarop het pensioen in aanmerking is genomen.

Deze uitzondering op het ingenomen uitgangspunt voorkomt dat het aangaan van een kortdurend dienstverband tot gevolg heeft dat het pensioen vervolgens niet in mindering hoeft te worden gebracht op de WW-uitkering.

Voorbeeld: wel sprake van ‘eerder WW-recht waarop pensioen in aanmerking is genomen’

Voorbeeld: geen sprake van ‘eerder WW-recht waarop pensioen in aanmerking is genomen’

2. *Toepassing uitgangspunt leidt tot verschil met werkelijke situatie*

Als niet wordt voldaan aan de voorwaarde dat het pensioen is ingegaan binnen twee maanden na het einde van een dienstbetrekking dan is de uitzondering van lid 8 niet van toepassing. Dit leidt tot een bijzondere situatie als er sprake is van een eerder WW-recht dat lopend is (of is geweest) en het pensioen wél in aanmerking is genomen op dit eerdere WW-recht. In dat geval wordt uitgegaan van de werkelijke situatie. Als in de werkelijke situatie sprake is van een eerder WW-recht waarop het pensioen in aanmerking is genomen dan is niet van belang dat het pensioen niet is ontvangen binnen twee maanden na het einde van een dienstbetrekking. In dat geval kan geconstateerd worden dat het pensioen al op een eerdere WW-uitkering in aanmerking is genomen en is de uitzondering uit lid 8 van toepassing.

Voorbeeld: toepassing uitgangspunt leidt tot verschil met werkelijke situatie

– Samenloop van WW-rechten

De uitzondering dat een pensioen niet op een WW-uitkering in mindering gebracht mag worden als het pensioen al in aanmerking is genomen op een eerder WW-recht is ook van toepassing als naast een lopend WW-recht een nieuw WW-recht ontstaat. Als het pensioen al op het eerdere WW-recht in aanmerking is genomen mag het niet op het nieuwe WW-recht in mindering worden gebracht. Dit heeft tot gevolg dat bij samenloop van WW-rechten de beoordeling of het pensioen in mindering moet worden gebracht per recht moet worden beoordeeld.

De bepaling (art. 3:2 lid 12 AIB) waarin is opgenomen dat bij samenloop van WW-rechten het inkomen altijd eerst op het jongste recht in mindering wordt gebracht is niet van toepassing op inkomsten uit pensioen. Het is dus mogelijk dat het pensioen op het eerdere WW-recht in mindering gebracht blijft worden als er een nieuw WW-recht ontstaat. In WWO geldt in dit geval een aangepaste werkwijze. Zie hiervoor Proces Ontslag WW Workaround Registreren pensioeninkomsten in WWO bij meerdere rechten (beschikbaar per 1 mei 2018).

Voorbeeld: samenloop, op beide rechten is een uitzondering van toepassing

Voorbeeld: samenloop, uitzondering van toepassing op een van de rechten

Voorbeeld: samenloop, geen uitzondering van toepassing

Voorbeeld: samenloop, uitzondering van toepassing op een van de rechten (vervolg voorbeeld 69)

– In aanmerking genomen pensioen

Een pensioen wordt niet in mindering gebracht als het pensioen al in aanmerking is genomen op een eerdere WW-uitkering. Met name als sprake is meerdere WW-rechten en uitgegaan moet worden van de werkelijke situatie is van belang wat we verstaan onder pensioen dat reeds ‘in aanmerking is genomen’.

Het pensioen is op het eerdere recht in aanmerking genomen als:

- het pensioen al in mindering wordt gebracht op het eerdere WW-recht. Als het pensioen op het eerdere WW-recht in mindering wordt gebracht, mag het niet op de latere WW-uitkering in mindering worden gebracht.

- het pensioen niet op het eerdere WW-recht in mindering is gebracht, omdat een van de uitzonderingen uit art. 3:5 lid 5, 7 of 8 AIB van toepassing was. Hoewel er geen sprake is van een pensioen dat daadwerkelijk in mindering is gebracht op de WW-uitkering, is er wel sprake van een pensioen dat ‘in aanmerking is genomen’ op de WW-uitkering.

Voorbeeld: uitzondering van toepassing, pensioen wel in aanmerking genomen

Verdieping: vóór 1 mei 2018 geen korting van pensioen i.v.m. van toepassing zijn art. 3:5 lid 7 (oud) AIB

6.2.2.4 Schema beoordeling korten pensioen

Voor de beoordeling of het pensioen wel of niet gekort moet worden op de WW-uitkering is een beslisschema opgesteld. Er zijn twee situaties te onderscheiden:

1. Het pensioen gaat in tijdens de WW:
   Uitzondering 1 (lid 5) en uitzondering 2 (lid 7) kunnen niet van toepassing zijn. Er wordt alleen beoordeeld of uitzondering 3 (lid 8) van toepassing is.
2. Er ontstaat een recht op WW. Het pensioen is al ingegaan op het moment dat het WW-recht ontstaat.
   Zowel uitzondering 1, 2 als 3 kunnen van toepassing zijn. Volg het volledige schema om te beoordelen of het pensioen gekort moet worden op het WW-recht.

Gebruik het schema altijd in combinatie met de bijbehorende uitleg en voorbeelden in paragraaf 6.2.

Aandachtspunten bij herbeoordeling pensioeninkomsten per 1 mei 2018

Per 1 mei 2018 vindt er een herbeoordeling plaats van WW-uitkeringen waarop pensioeninkomsten in mindering worden gebracht. Om het schema te kunnen gebruiken zal eerst in kaart gebracht moeten worden op welk moment het WW-recht is ingegaan en vanaf welk moment het pensioen wordt ontvangen.

– Is het pensioen ingegaan nadat alle WW-rechten zijn ontstaan? Beoordeel of uitzondering 3 van toepassing is. Het uitgangspunt voor de beoordeling is het moment waarop het pensioen is ingegaan.

– Is het pensioen ingegaan voordat het recht op WW is ontstaan? Beoordeel de uitzonderingen. Als sprake is van meerdere rechten dan wordt per recht een beoordeling gedaan. Het uitgangspunt voor de beoordeling is het moment waarop het WW-recht is ontstaan.

Schema beoordeling korten pensioen

6.2.3 Ouderdomspensioen en parallelle dienstbetrekking

Als een werknemer gelijktijdig twee dienstbetrekkingen heeft gehad, uit één daarvan werkloos is geworden en op een later moment tijdens de WW uit de andere dienstbetrekking met (vroeg)pensioen gaat dan is de vraag welke gevolgen dit dan heeft of kan hebben voor het al bestaande WW-recht.

Een bijzondere situatie doet zich voor als betrokkene niet beschikbaar is voor de uren uit de dienstbetrekking waaruit het pensioen wordt ontvangen. Volgens wet- en regelgeving zouden er in dit geval twee kortingen op de WW-uitkering plaats moeten vinden:

- korting van de pensioeninkomsten

- korting van fictief inkomen (doordat betrokkene verminderd beschikbaar is).

Dit is geen wenselijke uitkomst. Om die reden is voor deze situatie buitenwettelijk beleid vastgesteld. In deze situatie vindt alleen een korting van de pensioeninkomsten plaats. Er wordt niet ook fictief inkomen in mindering gebracht wegens verminderde beschikbaarheid.

Als in een dergelijke situatie de pensioeninkomsten op de WW-uitkering in mindering worden gebracht kan een onderzoek naar de beschikbaarheid voor de verloren uren uit de parallelle dienstbetrekking achterwege blijven.

Voorbeeld: ouderdomspensioen, parallelle dienstbetrekking en beschikbaarheid

6.2.4 Afzien van WW-uitkering bij samenloop met ouderdomspensioen

In de praktijk kunnen uitkeringen wegens ouderdomspensioen zo hoog zijn, dat van de WW-uitkering niets wordt uitbetaald. Het WW-recht blijft in die situatie echter formeel wel bestaan. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer moet blijven voldoen aan de voorschriften voor de WW, zoals het insturen van een inkomstenopgave, het melden van vakanties en het melden van allerlei andere zaken die van invloed zouden kunnen zijn op het WW-recht. Dit zijn beslommeringen waar een werknemer wiens WW-uitkering op nihil is gesteld, meestal niet op zit te wachten. Hij kan zich van deze verplichtingen verlossen, door te verklaren dat hij niet langer beschikbaar is om arbeid te aanvaarden. Het WW-recht eindigt daardoor ook formeel. In dat geval zal de hoogte van het te berekenen fictief inkomen leiden tot een eindiging op grond van art. 20 lid 1, onderdeel c WW. UWV kan de werknemer op deze mogelijkheid attenderen; de keuze is aan de werknemer. Vóór er sprake kan zijn van een korting van het ouderdomspensioen moet eerst zijn vastgesteld dat er recht op WW-uitkering is, en dat dit niet geheel geweigerd wordt. Vooral als WW wordt aangevraagd uit dezelfde dienstbetrekking als waaruit het ouderdomspensioen en dergelijke voortkomt, moeten de volgende punten kritisch worden getoetst:

1. Is de werknemer wel beschikbaar om arbeid te aanvaarden? Zo nee, dan is er geen recht op WW. N.B. In de praktijk van UWV vindt de toetsing van beschikbaarheid plaats door het UWV Werkbedrijf bij de beoordeling van de door de uitkeringsgerechtigde ondernomen re-integratie-activiteiten.

Jurisprudentie: vrijwillige vut of pensioen en beschikbaarheid

2. Is de werknemer verwijtbaar werkloos? Zo ja, dan zal de uitkering vaak blijvend geheel geweigerd moeten worden.

Een werknemer die ontslag neemt om met pensioen te gaan, is in principe verwijtbaar werkloos als hij vrijwillig van de pensioenregeling gebruik maakt. Er bestaan in de praktijk ook ‘onvrijwillige’ regelingen, waarbij de werknemer geen (geheel) vrije keuze heeft, maar min of meer gedwongen wordt er gebruik van te maken. In een dergelijk geval zal er meestal geen sprake zijn van verwijtbare werkloosheid.

Is er recht op WW-uitkering en wordt de uitkering niet blijvend geheel geweigerd, dan ontstaat de situatie waarin de werknemer wellicht om praktische redenen van zijn WW-uitkering wil afzien. Hierbij gelden de volgende aandachtspunten:

1. Wat is de leeftijd van werknemer? Als hij op de EWD nog niet de leeftijd heeft bereikt waarop hij binnen een jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en het WW-recht eindigt op enig moment omdat het fictief inkomen in verband met het niet beschikbaar zijn meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon van het WW-recht, dan kan het WW-recht alleen nog herleven als deze eindiging niet langer dan 6 kalendermaanden heeft geduurd. Heeft hij op de EWD de leeftijd waarop hij binnen een jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan is herleving na een dergelijke beëindiging tot het bereiken van de AOW-leeftijd onbeperkt mogelijk.
2. Is de WW-uitkering door de pensioenkorting bijna nihil? Als de WW-uitkering niet nihil is, maar er nog een klein bedrag resteert, is afzien van verdere uitkering nadelig voor de werknemer. Behalve het kleine WW-bedrag dat hij dan mist, kan er ook nadeel optreden voor de verzekering voor andere SV-wetten. Van verzekering is geen sprake meer als er geen WW-uitkering meer wordt genoten.

6.2.5 De werknemer vraagt ouderdomspensioen en dergelijke niet aan

Zoals in de vorige paragrafen besproken, wordt ouderdomspensioen en dergelijke vaak op de WW-uitkering in mindering gebracht en is de WW daardoor in veel gevallen zelfs nihil.
Op grond van art. 24 lid 5 WW is de werknemer verplicht zich zodanig te gedragen dat hij de WW-fondsen niet benadeelt. Als een werknemer met WW-uitkering aanspraak kan maken op ouderdomspensioen en dergelijke en die aanspraak niet geldend maakt, pleegt hij in principe een benadelingshandeling. UWV moet dan een maatregel opleggen.
Indien betrokkene echter op grond van het pensioenreglement een keuzevrijheid heeft aangaande het geldend maken van zijn ouderdomspensioen of een daarmee gelijkgestelde pensioenuitkering wordt door UWV niet langer uitgegaan van een benadelingshandeling.

6.3 Appa-uitkering

Een tweede vorm van inkomen in verband met arbeid die (onder voorwaarden) op de WW-uitkering in mindering moet worden gebracht is een uitkering op grond van het bepaalde bij of krachtens dan wel op de voet van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa). Dit is geregeld in art. 3:5 lid 4 onderdeel b AIB.
Een werknemer die een politieke functie gaat verrichten, verliest de hoedanigheid van werknemer. Zij zijn op grond van deze werkzaamheden dus niet verzekerd voor bijvoorbeeld een WW-uitkering. Bepaalde politieke ambtsdragers kunnen echter wel aanspraak maken op een Appa-uitkering. Doel van de regeling is voor deze groep van personen te voorzien in een uitkering bij ontslag of bij pensioen. Wanneer het gaat om een ontslaguitkering wordt de Appa-uitkering informeel ook wel aangeduid als “wachtgeld”.

Verdieping: wie komen in aanmerking voor een Appa-uitkering?

Omdat de wetgever constateerde dat in bepaalde gevallen de aanspraken op grond van de Appa minder kunnen bedragen dan de WW-uitkering, is bepaald dat politieke ambtsdragers binnen bepaalde grenzen hun werknemerschap herkrijgen. Er bestaat dan mogelijk zowel recht op uitkering krachtens de Appa als recht op uitkering krachtens de WW. Op de WW-uitkering moet dan wel de Appa-uitkering volledig worden gekort. Om die reden is in art. 3:5 lid 4 onderdeel b AIB geregeld dat de Appa-uitkering als (overig) inkomen moet worden aangemerkt voor de WW. Hetzelfde geldt voor uitkeringen die Nederlandse ex-leden van het Europees Parlement ontvangen op voet van de Appa krachtens de Wet schadeloosstelling, uitkering en pensioen leden Europees Parlement.

Om de Appa-uitkering of daarmee vergelijkbare uitkering in mindering te kunnen brengen op de WW-uitkering moet wel aan bepaalde voorwaarden worden voldaan.

In de eerste plaats dienen de inkomsten wel betrekking te hebben op de periode waarover de werknemer recht heeft op WW-uitkering. Dit vloeit voort uit de bedoeling van de wetgever om alleen inkomen op de WW-uitkering in mindering te brengen voor zover dat inkomen betrekking heeft op dagen waarop recht op WW-uitkering bestaat (art. 1b lid 4 WW).

Uitgangpunt van de regeling in het AIB is dat de Appa-uitkering volledig in mindering wordt gebracht op de WW-uitkering. Op deze regel bestaan echter twee uitzonderingen:

- een Appa-uitkering mag niet op de WW-uitkering in mindering worden gebracht als deze uitkering al werd ontvangen naast de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid ontstaat (art. 3:5 lid 6, onderdeel a AIB);

- een Appa-uitkering mag ook niet op de WW-uitkering in mindering worden gebracht als deze uitkering na het intreden van de werkloosheid wordt ontvangen uit werkzaamheden die voor het intreden van de werkloosheid al werden verricht naast de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan of een dienstbetrekking waarvoor de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan in de plaats is gekomen (art. 3:5, lid 6, onderdeel b AIB).

6.4 Inkomen uit buitenlandse uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

In artikel 3:5 lid 4 onderdeel c AIB is geregeld dat een wettelijke buitenlandse uitkering wegens arbeidsongeschiktheid wordt aangemerkt als inkomen in verband met arbeid. Dat betekent in beginsel dat in voorkomende gevallen deze uitkering geheel gekort wordt op de WW-uitkering. Deze bepaling heeft voornamelijk betrekking op de situatie dat een verzekerde arbeidsongeschikt wordt en dientengevolge uit het buitenland (bijv. Duitsland met een opbouwstelsel) een

arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Als hij vanwege die arbeidsongeschiktheid per einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt is, zal hij veelal in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Daarnaast ontvangt hij tevens die arbeidsongeschiktheidsuitkering. De buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering moet dan volledig in mindering worden gebracht op de WW-uitkering. Als een Lidstaat op grond van zijn wetgeving de WW-uitkering ook kort op de arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan geldt artikel 10 van EU-Verordening 987/2009 en artikel 55 lid 1a van Verordening 883/2004, en wordt de helft van de buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op de WW-uitkering.
De hiervoor genoemde AIB bepaling is tot stand gekomen bij de wijzigingen van het AIB per 1 maart 2012. Op dat moment werden de inkomstensoorten die tot dat moment op grond van de betreffende WW-bepaling (art. 34 WW oud) in mindering werden gebracht, niet langer in de WW zelf maar in het AIB benoemd.

Jurisprudentie art. 34 WW (oud): Duitse Verletztenrente

Uitzondering

Hoewel artikel 3:5 AIB geen uitzonderingen bevat op de regel dat een buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering moet worden gekort op de WW-uitkering, is korting van de buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering niet in alle situaties toegestaan. Een uitzondering op de nationale wetgeving (in dit geval artikel 3:5 AIB) vloeit namelijk voort uit artikel 5 van de EU-Verordening 883/2004. Dat artikel regelt de gelijkstelling van prestaties, inkomsten, feiten en gebeurtenissen in de verschillende lidstaten. Hierin is o.a. bepaald dat bij het toepassen van de wetgeving van de bevoegde lidstaat het ontvangen van een uitkering of het hebben van bepaalde inkomsten afkomstig uit een andere lidstaat, gelijkgesteld moet worden met het ontvangen van een dergelijke prestatie of die inkomsten uit de bevoegde lidstaat.
Een en ander betekent dat voor de samenloop van een WW-uitkering met een buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering dezelfde werkwijze moet worden gehanteerd als geldt voor de samenloop van een WW-uitkering met een WIA-uitkering. Op grond van de nationale wetgeving kan samenloop van een WW- en WIA-uitkering pas ontstaan als een recht op WW-uitkering ontstaat uit werkzaamheden die zijn verricht na het ontstaan van het recht op WIA-uitkering. Verder is geregeld (in het AIB) dat in dat geval de WW-uitkering in mindering wordt gebracht op de WIA-uitkering.
Het voorgaande betekent dus dat bij samenloop van een WW-uitkering met een wettelijke buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering laatstgenoemde uitkering niet mag worden gekort op de WW-uitkering, als die WW-uitkering is gebaseerd op werkzaamheden die zijn gestart na de ingangsdatum van die buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering .

Het voorgaande geldt niet alleen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt door één van de lidstaten van de EU maar ook voor de landen van de EER of Zwitserland.

7 Overige aspecten die nog van invloed zijn op de hoogte van uitkering

7.1 Algemeen

Is de hoogte van de uitkering berekend volgens de formule van art. 47 WW (uitkeringspercentage x (A – B x C/D) – E) dan kunnen nog enkele andere aspecten van invloed zijn op de hoogte van het bedrag dat aan de werknemer wordt betaald. Zo regelt art. 47a WW dat inkomen in verband met scholing of opleiding op de uitkering in mindering wordt gebracht en regelt art. 47b een forfaitaire korting voor de startende zelfstandige. Ook kan op de uitkering nog een maatregel moeten worden opgelegd op grond van art. 27 WW (in de vorm van een maatregelbedrag of een procentuele korting).
Voor een deel van de hier genoemde aspecten geldt dat een bedrag op de uitkering in mindering wordt gebracht, in de andere situaties geldt een procentuele korting. Het gevolg hiervan is dat er een bepaalde volgorde geldt bij de gelijktijdige toepassing van meerdere aspecten. Die volgorde is dat bij de berekening van het uitkeringsbedrag achtereenvolgens rekening wordt gehouden met:

- inkomsten in verband met scholing,
- bedrag maatregel bij maatregel in uren,
- procentuele korting van 29% voor de startende zelfstandige,
- procentuele korting als gevolg van maatregel; en tot slot
- procentuele korting van 100% voor de startende zelfstandige die werkzaamheden verricht voor zijn oude werkgever.

In grote lijnen komt de volgorde van verwerking van de verschillende aspecten erop neer dat eerst bedragen in mindering worden gebracht op de uitkomst van de formule: uitkeringspercentage x (A – B x C/D) – E. Het aldus berekende uitkeringsbedrag per maand wordt herleid tot een dagbedrag door de uitkomst te delen door het aantal dagen waarop recht op uitkering bestaat in die maand. Op het berekende dagbedrag aan uitkering wordt vervolgens de procentuele korting toegepast als deze van toepassing is op de betreffende rechtdag.
In de volgende paragrafen wordt op de betreffende aspecten ingegaan en toegelicht op welke wijze deze aspecten van invloed zijn op de vaststelling van het uiteindelijke uitkeringsbedrag.

De laatste berekening die plaatsvindt op het berekende uitkeringsbedrag is de reservering van de vakantiebijslag. Zie hiervoor hoofdstuk 331.04 Vakantiebijslag.

7.2 Inkomsten in verband met noodzakelijke scholing

Op grond van artikel 47a WW worden inkomsten uit of in verband met een door UWV noodzakelijke geachte opleiding of scholing geheel op de uitkering in mindering gebracht.
Op grond van een ministeriële regeling kan er echter een bedrag worden vrijgesteld. Op grond van deze regeling, de Regeling vrijlating vergoedingen scholing Werkloosheidswet, geldt een vrijstellingsregeling voor reiskosten. Op grond hiervan wordt niet op de WW-uitkering in mindering gebracht:

- in geval van vervoer per auto; het bedrag per kilometer zoals genoemd in art. 31a, lid 2 sub a onder 3 van de Wet op de loonbelasting 1964. Tot 1 januari 2023 was dit een bedrag van € 0,19 per kilometer, met ingang van 1 januari 2023 is dit € 0,21 en met ingang van 1 januari 2024 is dit € 0,22. Voor het actuele bedrag dat geldend is na 2024, zie art. 31a lid 2 sub a onder 3 van de Wet op de loonbelasting 1964;

- de werkelijke kosten voor openbaar vervoer per tweede klas;

- als een werknemer op medische gronden aangewezen is op vervoer per auto, dan worden de reiskosten niet in mindering gebracht voor zover zij niet meer bedragen dan de kilometervergoeding voor vervoer per auto in eigen bezit, die het UWV op grond van art. 35 van de Wet WIA vaststelt.

Over de reiskostenvergoedingen zijn afspraken gemaakt tussen UWV en reïntegratiebedrijven (RIB). Als een RIB een werknemer een traject aanbiedt moet het RIB de reiskosten die de werknemer maakt, vergoeden op basis van openbaar vervoer.
Op grond van deze afspraken kan worden gesteld dat de reiskostenvergoeding die de werknemer van het RIB ontvangt, nooit hoger kan zijn dan het bedrag dat vrijgelaten mag worden op grond van de ministeriële regeling. De door het RIB aan de werknemer vergoede reiskosten mogen dus geheel buiten beschouwing worden gelaten bij de aftrek van inkomsten in verband met noodzakelijke scholing.
Alle overige inkomsten uit of in verband met noodzakelijke scholing, zoals een stagevergoeding, worden volledig op de uitkering in mindering gebracht, rekening houdend met de vrijstellingsregeling voor reiskosten als er niet een afzonderlijke vergoeding voor reiskosten wordt verstrekt.
Werknemers die op medische gronden aangewezen zijn op vervoer per eigen auto kunnen dus in aanmerking komen voor een hogere vergoeding die ook vrijgelaten wordt. Of er sprake is van

medische gronden die gebruikmaking van eigen vervoer noodzakelijk maakt, zal in veel gevallen meteen duidelijk zijn. Als hierover geen duidelijkheid bestaat kan bij uitzondering zo nodig het oordeel van de verzekeringsarts ingeroepen worden.

7.3 Inkomsten in verband met niet-noodzakelijke scholing

Inkomsten in verband met niet-noodzakelijke scholing zullen vermoedelijk alleen maar in het kader van een stage genoten worden. Afhankelijk van de beoordeling van deze stage moet ofwel fictief inkomen ofwel feitelijk inkomen in mindering worden gebracht op de WW-uitkering. Hetzelfde geldt voor een stage die geen onderdeel uitmaakt van een scholing.
Wanneer de werkzaamheden tijdens een stage aangemerkt worden als overige niet-verzekeringsplichtige arbeid, dan vindt er op basis van art. 1b lid 5 WW fictieve inkomstenkorting plaats (zie par. 4.3 van dit hoofdstuk). Om te kunnen spreken van overige niet-verzekeringsplichtige arbeid moeten de werkzaamheden tijdens de stage te beschouwen zijn als economische arbeid, zie hoofdstuk 305.04A par. 4.10 voor de beoordeling hiervan.
Is er geen sprake van economische arbeid, dan kan fictieve inkomstenkorting worden toegepast indien betrokkene niet of minder beschikbaar is voor de arbeidsmarkt als gevolg van de stage. Wanneer betrokkene wel (volledig) beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, dan worden de eventuele inkomsten uit stage gekort op basis van art 47 WW, indien deze inkomsten aangemerkt kunnen worden als SV-loon. Zijn de inkomsten niet aan te merken als SV-loon dan hebben deze inkomsten geen gevolgen voor de hoogte van de WW-uitkering, omdat er geen bepaling is aan te wijzen op grond waarvan dat inkomen kan worden gekort.

7.4 Stappenplan beoordelen van een stage

In onderstaand stappenplan wordt schematisch weergegeven in welke volgorde de beoordeling van een stage plaatsvindt en welke gevolgen daar verbonden aan zijn.
1. Is het een stage die het WERKbedrijf heeft aangemerkt als onderdeel van een noodzakelijke scholing in de zin van art. 76 WW?

- Zo ja, dan moeten de eventuele stage inkomsten volledig in mindering worden gebracht op de WW-uitkering op grond van art. 47a WW (waarbij rekening wordt gehouden met de vrijstelling die geldt voor reiskosten). Verder heeft de stage geen gevolgen voor het recht op WW-uitkering.

- Zo nee, dan is er sprake van een stage in het kader van niet-noodzakelijke scholing of een ‘stage’ zonder dat er sprake is van scholing. Verder naar stap 2.

2. Zijn de stage werkzaamheden aan te merken als overige niet-verzekeringsplichtige arbeid? Criterium is of er sprake is van economische arbeid (305.04A par. 4.10).

- Zo ja, dan fictieve inkomstenkorting (aan de hand van aantal stage uren) op grond van art. 1b lid 5 WW. Deze fictieve inkomstenkorting moet ook worden toegepast als er in zijn geheel geen stage inkomsten zijn. Als er wel stage inkomsten zijn, dan wordt met die inkomsten niets gedaan, immers daarvoor in de plaats wordt de fictieve inkomstenkorting toegepast.

- Zo nee, verder naar stap 3.

3. Is betrokkene ondanks de stage nog steeds beschikbaar voor de arbeidsmarkt voor het GAA dat is vastgesteld voor het recht op WW-uitkering?

- Zo ja, verder naar stap 4

- Zo nee, dan fictieve inkomstenkorting op grond van art. 1b lid 5 WW voor het aantal uren dat betrokkene niet of minder beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Deze fictieve inkomstenkorting moet ook worden toegepast als er in zijn geheel geen stage inkomsten zijn. Als er wel stage inkomsten zijn, dan wordt met die inkomsten niets gedaan, immers daarvoor in de plaats wordt de fictieve inkomstenkorting toegepast.

4. Is er tijdens de stage in het kader van niet-noodzakelijke scholing of zonder dat sprake is van scholing, sprake van een stagevergoeding die is aangemerkt als SV-loon (de stagiair is tijdens de stage verzekerd voor de ZW)?

- Zo ja, dan dient de stagevergoeding in mindering te worden gebracht op het WW-maandloon volgens de systematiek van art. 47 WW (zie par. 4.2 van dit hoofdstuk).

- Zo nee, dan heeft zowel de stage als de eventuele inkomsten (die niet als SV-loon wordt aangemerkt) geen gevolgen voor het recht op, dan wel hoogte van de WW-uitkering.

N.B. WERKbedrijf beoordeelt of de stage onderdeel is van een noodzakelijke scholing, of er sprake is van overige niet-verzekeringsplichtige arbeid en of er sprake is van eventuele verminderde beschikbaarheid.

7.5 Forfaitaire aftrek beginnende zelfstandige

7.5.1 Inleiding

Op grond van art. 77a WW kan UWV degene die als zelfstandige wil gaan werken toestemming verlenen om dit gedurende 26 kalenderweken (de zogenaamde startperiode) te doen zonder dat dit leidt tot het verlies van de hoedanigheid van de werknemer. Aan het gaan verrichten van deze werkzaamheden worden dan niet de gebruikelijke consequenties verbonden (verlies hoedanigheid

werknemer en korting van fictief inkomen). In plaats daarvan wordt een forfaitaire korting op de uitkering toegepast.
Deze forfaitaire korting is geregeld in art. 47b WW. In deze bepaling is geregeld dat de uitkering gedurende de periode waarvoor de toestemming is verleend verminderd wordt met 29% van de uitkering. Daarnaast bevat art. 47b WW ook een regeling voor de situatie dat degene die na het verkrijgen van de toestemming alsnog handelt in strijd met één van de voorwaarden voor het verkrijgen van de toestemming (dat geen werkzaamheden als zelfstandige worden verricht voor de oude werkgever). In dat geval wordt voor de resterende tijd van de periode waarvoor toestemming was verleend de uitkering verminderd met 100% van de uitkering. De uitkering wordt voor de resterende periode dus op nihil gesteld.
In deze paragraaf wordt kort toegelicht hoe de uitkering in die situaties wordt berekend. Voor een uitgebreide toelichting op de voorwaarden die gelden voor de toepassing van art. 77a WW en de vaststelling van de periode van 26 kalenderweken, wordt verwezen naar par. 4.6 van hoofdstuk 305.04A Verlies en herkrijgen werknemerschap.

7.5.2 Berekening van het uitkeringsbedrag

Bij de toepassing van de procentuele vermindering met 29% wordt over een bepaalde periode een procentuele korting toegepast op de uitkering. De berekening van deze korting vindt plaats aan de hand van het eerder berekende uitkeringsbedrag. Met het eerder berekende uitkeringsbedrag wordt hier bedoeld het bedrag dat resteert na aftrek van inkomen uit arbeid, inkomen in verband met arbeid, eventuele scholingsinkomsten en het maatregelbedrag op grond van art. 27 lid 11 WW.
N.B. Met het inkomen uit arbeid wordt hier bedoeld inkomen uit arbeid anders dan het werk als zelfstandige. Tijdens de periode waarvoor toestemming is gegeven wordt immers geen fictief inkomen vastgesteld voor het werken als zelfstandige.
De uitkomst van de voorgaande berekening van het uitkeringsbedrag is echter het bedrag aan uitkering dat voor de gehele maand als uitkeringsbedrag is vastgesteld. De procentuele korting van 29% zal bij aanvang en einde van de periode van 26 kalenderweken meestal niet samenvallen met het begin of einde van een kalendermaand en dus slechts op een deel van die maanden betrekking hebben. De procentuele korting van 29% wordt daarom, net als een procentuele maatregel, berekend over de afzonderlijke dagen waarop de korting van 29% betrekking heeft. Hiervoor wordt het berekende uitkeringsbedrag op maandbasis eerst herleid tot een uitkeringsbedrag per dag door het te delen door het aantal dagen waarover recht op uitkering bestaat die maand. Vervolgens wordt over iedere dag waarop recht op uitkering bestaat en de korting van 29% van toepassing is een kortingsbedrag berekend. Zie onderstaand voorbeeld voor de berekening van het kortingsbedrag.

Voorbeeld: berekening forfaitaire korting van 29%

De hiervoor geschetste werkwijze geldt ook in geval sprake is van meer dan één uitkeringsrecht. De hoogte van het bedrag van de procentuele korting wordt dan per recht berekend.

In de situatie waarin de uitkering met 100% moet worden gekort omdat betrokkene alsnog blijkt te zijn gaan werken voor zijn oude werkgever, wordt de uitkering over de dagen waarop die korting van toepassing is op nihil gesteld. Omdat de korting van 100% vooraf wordt gegaan door toepassing van de 29% korting zal de combinatie van deze twee in één kalendermaand kunnen voorkomen. Zie onderstaand voorbeeld voor de berekening van het kortingsbedrag in die maand.

Voorbeeld: berekening bij korting van 29% en 100%

7.6 Maatregel

7.6.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt niet ingegaan op de vraag in welke situaties een maatregel van toepassing kan zijn en wat de maatregel dan precies is. Hiervoor wordt verwezen naar de informatie opgenomen in onderdeel 323 Maatregelen.

Wat wel wordt beschreven in deze paragraaf is de wijze waarop de korting die het gevolg is van de maatregel wordt berekend en toegepast op het uitkeringsbedrag. Hierbij maken wij onderscheid tussen het maatregelbedrag dat is gebaseerd op een urenberekening en een procentuele maatregel.

7.6.2 Bedrag maatregel gebaseerd op uren

In een viertal situaties wordt de weigering van de uitkering geëffectueerd door een bedrag te berekenen waarmee de uitkering (blijvend) moet worden gekort. Dit is het geval als sprake is van verwijtbare werkloosheid, het door eigen toedoen niet behouden van passende arbeid, het nalaten passende arbeid te aanvaarden of het door eigen toedoen niet verkrijgen van passende arbeid. Wanneer welke weigeringsgrond precies van toepassing is wordt beschreven in de hoofdstukken 323.02 Verwijtbare werkloosheid/door eigen toedoen geen passende arbeid behouden en 323.03 Weigeren over aantal uren dat passende arbeid aanvaard/verkregen had kunnen worden. In deze paragraaf wordt beschreven hoe het maatregelbedrag in dit soort situaties wordt berekend en hoe dit vervolgens op de uitkering in mindering wordt gebracht.

Is één van de hiervoor genoemde weigeringsgronden van toepassing dan wordt op grond van art. 27 lid 11 WW het te korten bedrag berekend volgens de formule: A X B X (C/D). Hierbij staat

A voor 0,75 of 0,7 (afhankelijk van het van toepassing zijnde uitkeringspercentage);

B voor het aantal uren in een kalendermaand dat de werknemer gewerkt zou hebben als hij de arbeid wel zou hebben aanvaard, behouden of verkregen;

C voor het dagloon; en
D voor het gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek als bedoeld in art. 16, tweede en zesde lid WW, gedeeld door 5.
Het volgens deze formule berekende bedrag wordt in de meeste gevallen blijvend op de uitkering in mindering gebracht. Dit is immers het uitgangspunt van deze maatregel op grond van art. 27, eerste of tweede lid WW, een blijvende (gehele of gedeeltelijke) weigering van de uitkering. Uitzondering op deze regel is mogelijk bij verwijtbare werkloosheid of het door eigen toedoen niet behouden van passende arbeid. Is hierbij sprake van verminderde verwijtbaarheid dan wordt slechts de helft van het berekende bedrag in mindering gebracht en voor een periode van maximaal 26 weken.
Uitgangspunt bij de berekening van het te korten maatregelbedrag is het aantal uren in een kalendermaand dat betrokkene werkzaam zou kunnen zijn geweest als hij de bewuste arbeid zou hebben aanvaard, verkregen of behouden. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal uren dat de werknemer per kalenderweek zou hebben kunnen werken. Dit aantal uren wordt omgerekend naar het aantal uren op maandbasis, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal rechtdagen in de betreffende kalendermaand en het aantal dagen daarvan waarop de maatregel betrekking heeft. De berekening van het aantal uren van de maatregel vindt op dezelfde wijze plaats als de berekening van het aantal uren niet beschikbaar zijn per kalendermaand (zie paragraaf 4.3.2.).
Voorbeeld: berekening aantal uren maatregel per kalendermaand

Voorbeelden: berekening maatregel bedrag

7.6.2.1 Bedrag maatregel gebaseerd op uren en inkomsten uit arbeid

Het berekende maatregel bedrag wordt zoals eerder is gezegd, in mindering gebracht op het bedrag aan uitkering dat is berekend na aftrek van inkomen uit of in verband met arbeid (en eventueel inkomsten uit noodzakelijke scholing). Heeft deze berekening niet geleid tot een eindiging van het recht wegens de hoogte van de inkomsten uit arbeid of een nihilstelling van de uitkering wegens de aftrek van inkomsten in verband met arbeid (of noodzakelijke scholing) dan kan de maatregel geheel worden geëffectueerd of gedeeltelijk als het berekende maatregelbedrag hoger is dan de resterende uitkering. In beide situaties blijft het recht op uitkering dus formeel bestaan.
Het hiervoor beschreven uitgangspunt is ook van toepassing als er eerst een maatregel in de vorm van een maatregelbedrag is toegepast en betrokkene vervolgens alsnog inkomsten uit of in verband met arbeid verwerft. De uitkering moet dan eerst worden berekend op basis van aftrek van deze inkomsten. Dit kan er toe leiden dat de maatregel daarna niet of niet volledig meer kan

worden geëffectueerd (bijvoorbeeld omdat het recht vanwege de inkomsten uit arbeid moet worden beëindigd).

7.6.3 Bedrag maatregel gebaseerd op uren en samenloop meerdere WW-rechten

Zoals in paragraaf 7.4.2 is toegelicht wordt het bedrag van de maatregel berekend aan de hand van de formule: A X B X (C/D).
Er zijn bij deze berekening enkele factoren relevant: het van toepassing zijnde uitkeringspercentage (factor A), het aantal uren in een kalendermaand dat de werknemer gewerkt zou hebben als hij de arbeid wel zou hebben aanvaard, behouden of verkregen (factor B), het (gemaximeerde) dagloon (factor C) en het GAA (onderdeel van factor D).
In geval van samenloop van WW-rechten zou een en ander met zich meebrengen dat afhankelijk van de omvang van het aantal uren waarvoor het maatregelbedrag moet worden vastgesteld een berekening zou moeten worden gemaakt voor één of meer rechten afzonderlijk op basis van het voor het betreffende recht geldende GAA en dagloon.
Vanwege de daarmee gepaard gaande complexiteit is vooralsnog besloten de vaststelling van het maatregelbedrag in dergelijke situaties op iets andere wijze te laten plaatsvinden. Hierbij wordt voor factor C per recht een (gemaximeerd) dagloon gehanteerd waarbij rekening wordt gehouden met de anticumulatie van de rechten. Voorts wordt bij de berekening uitgegaan van het GAA van het oudste recht. Per recht vindt dan een berekening plaats van het maatregelbedrag om te komen tot een totaal maatregelbedrag. Dit berekende maatregelbedrag wordt vervolgens in mindering gebracht op de uitkering in de volgorde waarop inkomsten in mindering worden gebracht. Dat wil zeggen het meest recente recht eerst en het eventuele meerdere op het daarvoor ingegane recht.
Hieronder wordt deze werkwijze aan de hand van een voorbeeld uitgewerkt.
Voorbeeld: berekening maatregelbedrag uren bij samenloop WW-rechten

7.6.3.1 Bedrag maatregel gebaseerd op uren, inkomsten uit arbeid en samenloop meerdere WW-rechten

Het berekende maatregel bedrag wordt zoals eerder is gezegd, in mindering gebracht op het bedrag aan uitkering dat is berekend na aftrek van inkomen uit of in verband met arbeid (en eventueel inkomsten uit noodzakelijke scholing). Heeft deze berekening niet geleid tot een eindiging van het recht wegens de hoogte van de inkomsten uit arbeid of een nihilstelling van de uitkering wegens de aftrek van inkomsten in verband met arbeid (of noodzakelijke scholing) dan kan de maatregel geheel worden geëffectueerd of gedeeltelijk als het berekende maatregelbedrag hoger is dan de resterende uitkering.

Het hiervoor beschreven uitgangspunt is ook van toepassing als er eerst een maatregel in de vorm van een maatregelbedrag is toegepast en betrokkene vervolgens alsnog inkomsten uit of in verband met arbeid verwerft. De uitkering moet dan eerst worden berekend op basis van aftrek van deze inkomsten. Vervolgens moet dan alsnog de maatregel worden geëffectueerd. Dit kan er toe leiden dat de maatregel daarna niet of niet volledig meer kan worden geëffectueerd (omdat één van de rechten of alle rechten eindigen vanwege de hoogte van de inkomsten uit arbeid, de uitkering nihil is vanwege aftrek van inkomen in verband met arbeid of de resterende uitkering is lager dan het berekende maatregelbedrag).

Voorbeeld: maatregelbedrag uren bij samenloop WW-rechten en werkhervatting

7.6.4 Procentuele maatregel

Bij de toepassing van een procentuele maatregel wordt over een bepaalde periode een procentuele korting toegepast op de uitkering. De berekening van deze korting vindt plaats aan de hand van het eerder berekende uitkeringsbedrag. Met het eerder berekende uitkeringsbedrag wordt hier bedoeld het bedrag dat resteert na aftrek van inkomen uit arbeid, inkomen in verband met arbeid, eventuele scholingsinkomsten en het maatregelbedrag op grond van art. 27 lid 11 WW.
De uitkomst van de voorgaande berekening is echter het bedrag aan uitkering dat voor de gehele maand als uitkeringsbedrag is vastgesteld. De procentuele maatregel zal echter vaak maar op een deel van de maand betrekking hebben. De procentuele maatregel wordt daarom berekend over de afzonderlijke dagen waarop de maatregel betrekking heeft. Hiervoor wordt het berekende uitkeringsbedrag op maandbasis eerst herleid tot een uitkeringsbedrag per dag door het te delen door het aantal dagen waarop recht op uitkering bestaat die maand. Vervolgens wordt over iedere dag waarop recht op uitkering bestaat en de maatregel van toepassing is een kortingsbedrag berekend. Zie onderstaand voorbeeld voor de berekening van het kortingsbedrag van de procentuele maatregel.

Voorbeeld: berekening procentuele maatregel

De hiervoor geschetste werkwijze geldt ook in geval sprake is van meer dan één uitkeringsrecht. De hoogte van het bedrag van de procentuele maatregel wordt dan per recht berekend. Vaak zal een maatregel verband houden met het niet nakomen van een verplichting die voor alle rechten geldt. In dat geval geldt dat voor ieder recht de betreffende maatregel wordt toegepast. Het is echter ook mogelijk dat een maatregel verband houdt met een verplichting die voor één specifiek recht geldt (bijvoorbeeld het tijdig doen van een aanvraag). In dat geval geldt de maatregel alleen voor dat recht. Zie voor een verdere toelichting over het opleggen van een maatregel bij meerdere rechten hoofdstuk 323.08 Opleggen maatregel bij meerdere rechten.