



**Retouradres** Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

**Datum**

21 augustus 2020

**Van**

Bestuurszaken/Juridische  
Zaken UWV

**Ons kenmerk**

**Onderwerp**

Beslissing op uw verzoek om informatie d.d. 31-7-2020

**Uw kenmerk**

-

Geachte

Bij brief van 31 juli 2020 heeft u een verzoek ingediend op grond van de Wet openbaarheid van bestuur.

Hieronder vindt u de beslissing op uw verzoek.

### **Beslissing**

In uw verzoek heeft u verzocht om meer informatie over het recht op vrijgestelde uren in verband met zelfstandige arbeid, voorafgaand aan de aanvraag voor een WW-aanvraag en heeft u verzocht om verwijzingen naar wetsartikelen.

UWV heeft, met inachtneming van uw verzoek, besloten de volgende informatie openbaar te maken.

De beoordeling van vrij te laten uren als zelfstandige bij de vaststelling van een WW-uitkering volgt uit art. 8 lid 1 en 8 lid 2 WW.

*Art. 8 lid 1 WW regelt dat een persoon wiens dienstbetrekking geheel of gedeeltelijk is geëindigd, de hoedanigheid van werknemer behoudt, voor zover hij geen werkzaamheden verricht uit hoofde waarvan hij op grond van deze wet niet als werknemer wordt beschouwd, behalve als die werkzaamheden worden aangemerkt als vrijwilligerswerk.*

*Art. 8 lid 2 WW regelt dat in afwijking van het 1<sup>e</sup> lid, behoudt een persoon de hoedanigheid van werknemer, voor zover het aantal uren in een kalenderweek waarop hij werkzaamheden uit hoofde waarvan hij op grond van deze wet niet als werknemer wordt beschouwd, verricht niet hoger is dan het gemiddeld aantal uren per kalenderweek waarop hij deze werkzaamheden verrichtte in de 26 kalenderweken onmiddellijk voorafgaande aan het moment waarop de werkzaamheden in dienstbetrekking, waaruit de werknemer werkloos is geworden, eindigen.*

**Niet-verzekeringsplichtige arbeid die al werd verricht voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid (vrij te laten uren)**

Bij de beoordeling van het verlies van werknemerschap moet rekening gehouden worden met de uren die iemand al voor de 1e WW-dag werkte naast de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden. Deze uren worden de vrij te laten uren genoemd. Dit zijn uren die betrokkene mag blijven werken tijdens de WW-uitkering zonder dat hiervoor de hoedanigheid van werknemer wordt verloren en fictief inkomen voor wordt berekend. Met de inwerkingtreding van de Verzamelwet 2015 is de berekening van vrij te laten uren in de wet vastgelegd.

De werknemer kan het vastgestelde aantal vrij te laten uren werken zonder dat deze uren van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Er wordt pas fictief inkomen in mindering gebracht of de uitkering wordt pas beëindigd wanneer de werknemer zijn niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden uitbreidt ten opzichte van de vrij te laten uren. Om vast te stellen of sprake is van een uitbreiding, wordt een gemiddeld aantal vrij te laten uren per week vastgesteld. Dit gemiddelde aantal vrij te laten uren per week wordt omgerekend naar een aantal vrij te laten uren per maand. Dit gebeurt door het gemiddelde aantal uren per week te delen door vijf dagen en te vermenigvuldigen met 21,75 werkdagen. Dit aantal vrij te laten uren per maand wordt vergeleken met het aantal uren dat betrokkene in een maand heeft gewerkt om te beoordelen of sprake is van uitbreiding.

Het eenmaal vastgestelde aantal vrij te laten uren blijft gedurende de gehele looptijd van het recht van toepassing. Het maakt daarbij niet uit of de aard van de niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden gedurende het recht verandert of wordt onderbroken. Pas wanneer een nieuw recht ontstaat, moet worden bezien of en in welke mate het aantal vrij te laten uren opnieuw moeten worden vastgesteld.

### **Berekening van vrij te laten uren bij niet-verzekeringsplichtige werkzaamheden**

Het vaststellen van vrij te laten uren wordt gekoppeld aan de 26 kalenderweken voorafgaand aan het moment waarop de werkzaamheden in dienstbetrekking, waaruit de werknemer werkloos is geworden, eindigden (art. 8 lid 2 WW). Let op de woorden: 'werkzaamheden eindigden'. Dit hoeft dus niet altijd de einddatum van het dienstverband te zijn. De periode kan dan ook afwijken van de berekeningsperiode voor het GAA. Wanneer de werknemer juist in de periode waarin hij op non-actief staat de niet-verzekeringsplichtige uren uitbreidt zou dit een scheef beeld geven van de vrij te laten uren. Vandaar dat in art. 8 lid 2 WW wordt gesproken van het eindigen van de werkzaamheden in de dienstbetrekking en niet van het eindigen van de dienstbetrekking.

Hieronder staan een aantal voorbeelden die het verschil laten zien.

*Voorbeeld: Uitsluitingsgrond wegens het niet toepassen van de opzegtermijn*

*Het dienstverband en de werkzaamheden in dienstbetrekking zijn beëindigd m.i.v. 01-07-2016 en er geldt een uitsluitingsgrond wegens het niet toepassen van de opzegtermijn tot 01-09-2016. De berekeningsperiode voor de vrij te laten uren is in dit geval 28-12-2015 t/m 26-06-2016.*

*Voorbeeld: Non-activiteit*

*Het dienstverband is beëindigd m.i.v. 01-05-2015 en er is sprake van non-activiteit van 01-04-2015 tot 01-05-2015. De werkzaamheden in dienstverband zijn daardoor beëindigd*

*per 1 april 2015. In dit geval loopt de berekeningsperiode voor de vrij te laten uren van 29-09-2014 t/m 29-03-2015 en de GAA-periode van 27-10-2014 t/m 26-04-2015.*

*Voorbeeld: Vrijstelling tijdens opzegtermijn*

*Het dienstverband is beëindigd m.i.v. 01-05-2015 en er is vrijstelling van werkzaamheden (beëindigen van werkzaamheden in dienstverband) m.i.v. 01-01-2015. In dit geval loopt de berekeningsperiode voor de vrij te laten uren van 30-06-2014 t/m 28-12-2014 en de GAA-periode loopt van 27-10-2014 t/m 26-04-2015.*

*Het berekende aantal vrij te laten uren wordt voor de beoordeling van het verlies van werknemerschap in een kalendermaand omgerekend naar een aantal vrij te laten uren per maand. Dit gebeurt door het berekende gemiddelde aantal vrij te laten uren per week te delen door vijf dagen en daarna te vermenigvuldigen met 21,75 werkdagen.*

### **Het vaststellen van de omvang van niet-verzekeringsplichtig werk**

De omvang van werkzaamheden in dienstbetrekking is meestal eenvoudig te controleren, bijvoorbeeld door raadpleging van de gegevens in de systemen, de arbeidsovereenkomst of navraag bij de werkgever. Als iemand niet in een dienstbetrekking werkt is UWV veel meer afhankelijk van de verklaring van de werknemer over het aantal uren dat dit werk in beslag neemt. De volgende richtlijnen (grotendeels afkomstig uit de jurisprudentie van de CRvB) kunnen hierbij gebruikt worden:

- a. Primair moet worden uitgegaan van het aantal uren dat de werknemer zelf opgeeft.
- b. Als de werknemer de gewerkte uren niet heeft bijgehouden en daarom geen exacte opgave kan doen, kan worden uitgegaan van een schatting (mits niet ongeloofwaardig) door de werknemer. In een dergelijk geval kan het verstandig zijn om met de werknemer af te spreken dat hij voortaan de uren wel bijhoudt.
- c. Kan de werknemer zelfs geen realistische schatting geven, dan moet UWV in overleg met de werknemer een herleidingsfactor vaststellen waarmee het aantal uren kan worden bepaald.

Jurisprudentie: Inkomsten als herleidingsfactor

Een dergelijke herleidingsfactor kan, als de verdiensten wel bekend zijn, bijvoorbeeld bestaan uit een voor de betreffende beroepsgroep gebruikelijk uurloon (RSV 1992/96). De verdiensten van de betrokkene gedeeld door dit uurloon levert dan het aantal gewerkte uren op.

De inkomsten zijn als herleidingsfactor overigens alleen bruikbaar als de betrokkene normaal renderende werkzaamheden verricht; bij bv. een beginnende zelfstandige zal dat vaak (nog) niet het geval zijn.

Ook als de inkomsten niet bekend zijn, moet een andere herleidingsfactor worden gezocht. Een mogelijkheid kan dan bijvoorbeeld zijn: het aantal verrichtingen en de tijd die een verrichting in beslag neemt.

- d. Bij werk als beginnend zelfstandige mag UWV niet zonder meer aannemen dat dit altijd (meer dan) fulltime werk is. Als iemand verklaart maar een paar uur per week als zelfstandige te werken, kan dat kloppen. Vaak is dan een nader onderzoek naar de aard van de werkzaamheden en bijvoorbeeld de omzet echter wel op zijn plaats.

Jurisprudentie: Verklaring van betrokkene is niet altijd aannemelijk

In een zaak vond de CRvB gezien de omstandigheden de verklaring acceptabel dat iemand als beginnend zelfstandige 4 uur per week werkte en dit in 1 à 2 jaar wellicht zou uitbreiden naar 12 uur per week (RSV 1992/151).

In een ander geval echter, waarin de betrokkene ook verklaarde 4 uur per week als zelfstandige te werken, ging de CRvB uit van fulltime werk. Het ging hier om een wegens het faillissement van een bedrijf ontslagen directeur, die vervolgens het failliete bedrijf overnam en weer levensvatbaar probeerde te maken en die meteen een aanzienlijke omzet en winst behaalde. In dit geval achtte de CRvB het aannemelijk dat de werkzaamheden de volledige werktijd in beslag hadden genomen (RSV 1992/353).

- e. Met name bij werkzaamheden als zelfstandige moet erop worden gelet dat daar allerlei activiteiten onder kunnen vallen die niet tot de hoofdactiviteit van het bedrijf behoren. De volgende activiteiten van een zelfstandige moeten bijvoorbeeld als werk worden bestempeld:
- het werven van opdrachten (acquisitie);
  - het bijwerken van de eigen bedrijfsadministratie;
  - het in een winkel of horecagelegenheid wachten op klanten;
  - het reizen tussen verschillende klanten of werkplekken;
  - het reizen tussen de woning en een wisselende werkplek. De reden hiervoor is dat deze reis en de reizen inherent zijn aan het werk.

Reisuren die betrekking hebben op de reis van de woning naar de vaste plek van waaruit het bedrijf wordt uitgeoefend, vallen hier dus niet onder. Deze uren worden niet aangemerkt als gewerkte uren als zelfstandige. Het is verstandig om de werknemer hierover te informeren, zodat hij weet met welke activiteiten hij in zijn urenopgave rekening dient te houden.

Iemand die beschikbaar is om arbeid buiten dienstbetrekking te aanvaarden, is beschikbaar in de zin van art. 16 WW. Als een startende zelfstandige alleen beschikbaar is om zijn eigen bedrijf verder uit te bouwen, en niet om een dienstbetrekking te aanvaarden, heeft dat geen gevolgen voor de WW-uitkering. De vraag of de werknemer zich daartoe mag beperken, of het bedrijf genoeg perspectief biedt om de werkloosheid geheel op te heffen, is wel van belang voor het geldend maken van het recht.

### **Vaststelling 'vrij te laten uren' ingeval van ziekte tijdens de berekeningsperiode voor de vrij te laten uren**

Voor de vaststelling van 'vrij te laten uren' als betrokkene ziek was tijdens de berekeningsperiode, is gekozen voor de werkwijze zoals bij de gelijkstelling van ziekte-uren bij de GAA-vaststelling.

In deze situatie zijn drie mogelijkheden denkbaar:

- Als een betrokkene naast zijn dienstbetrekking voor een vast aantal uren als zelfstandige werkt en vervolgens tijdens de berekeningsperiode ziek wordt of is dan nemen wij dat vaste aantal uren ook voor de ziekteperiode aan. Dat doen we ook

als hij de zelfstandige uren gedurende de ziekte heeft uitgebreid. Het maakt daarbij niet uit of de betrokkene de hele berekeningsperiode ziek was.

- Als een betrokkene naast zijn dienstbetrekking voor een wisselend aantal uren als zelfstandige werkte nemen we het gemiddelde aantal uren als zelfstandige over de periode(n) in de berekeningsperiode buiten de ziekteperiode. Dat doen we ook als hij in die ziekteperiode meer uren als zelfstandige gewerkt heeft. Dus: waren er geen vaste uren dan gaan we uit van het gemiddelde aantal uren dat is gewerkt als zelfstandige binnen de berekeningsperiode waarover hij niet ziek was. Als betrokkene bijvoorbeeld binnen de berekeningsperiode 10 weken niet ziek was en in die tien weken 50 uur heeft gewerkt als zelfstandige worden de vrij te laten uren als volgt berekend:  $50 \text{ uur} / 10 \text{ weken} = 5 \text{ vrij te laten uren per week}$ .
- Voor de situatie dat de betrokkene in de gehele berekeningsperiode ziek is geweest en voordien als werknemer wisselende uren heeft gemaakt, kunnen we niet aansluiten bij de Gelijkstellingsregeling Arbeidsuren. Om een aantal vrij te laten uren van 0 te voorkomen als de betrokkene tijdens de ziekteperiode niet tot werken als zelfstandige in staat is geweest en een te hoog aantal vrij te laten uren te voorkomen als de betrokkene tijdens de ziekteperiode de uren als zelfstandige heeft uitgebreid, kiezen we in de praktijk voor een periode van 26 kalenderweken voorafgaand aan de ziekteperiode. Dus: Als betrokkene gedurende de gehele berekeningsperiode ziek was dan gaan we uit van de gewerkte uren als zelfstandige die hij werkte in de 26 kalenderweken voorafgaand aan zijn ziekte.

Dit besluit wordt geanonimiseerd binnen enkele werkdagen na dagtekening van dit besluit gepubliceerd op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

#### **Bezwaarclausule**

Als u het niet eens bent met onze beslissing op uw Wob-verzoek kunt u tot uiterlijk zes weken na de datum op deze brief een bezwaarschrift indienen. Stuur uw bezwaar naar het adres dat linksboven op deze brief staat en stuur ook een kopie van deze brief mee. Wij kunnen u dan sneller helpen.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Namens de Raad van Bestuur van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen,

Juridisch adviseur