

W ERKLOOSHEIDSWET

Een serie van
brochures over de
zakelijke kant van de
beroepspraktijk voor
mensen die werkzaam
zijn in de podiumsector

Boekmanstichting - Bibliotheek
Herengracht 415
1017 BP Amsterdam
Tel. 6243739

HET SPELEN DE

K

N

I

K

K

E

R

S

Kunstenbond FNV



331.561.57:792:70:7.071(094.5)

DE WERKLOOSHEIDSWET

94-183

Boekmanstichting - Bibliotheek
Herengracht 415
1017 BP Amsterdam
Tel. 6243739

INLEIDING

In deze brochure over de werkloosheidswet (WW) komen de volgende onderwerpen aan bod:

- De uitvoeringsorganisatie van de Werkloosheidswet
- Het recht op uitkering
- Het geldend maken van het recht
- De duur van de uitkering
- De hoogte van de uitkering
- De Toeslagenwet
- De Artiesten en Musici-regeling

De Werkloosheidswet is een ingewikkelde materie en hoewel de wetgever naar een zo duidelijk mogelijke wettekst heeft gestreefd, is hij daar niet altijd in geslaagd. Dat maakt dat vele regels tot verschillende interpretaties aanleiding kunnen geven. Daarbij komt nog dat de wet in de huidige vorm pas per 1 januari 1987 is ingevoerd, zodat er over de mogelijke interpretaties naar verhouding nog weinig jurisprudentie voorhanden is.

Daarom is het raadzaam om in geval van twijfel niet al te snel accoord te gaan met de besluiten die genomen worden door de organisaties, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de WW. Raadpleeg in geval van twijfel de vakbond of een andere terzake kundige instelling.

DE UITVOERINGSORGANISATIE VAN DE WW

De uitvoering van de WW en het toezicht daarop is vastgelegd in de Organisatiewet Sociale Verzekering. Daarin is bepaald dat de Bedrijfsverenigingen belast zijn met de uitvoering van ondermeer de WW en de Toeslagenwet, maar ook met die van de AAW/WAO en de ZW. Daartoe is het bedrijfs- en beroepsleven in sectoren verdeeld, die ieder één of meer bedrijfs- of beroepstakken of gedeelten daarvan omvatten. Elk onderdeel vormt het werkgebied van één bedrijfsvereniging.

Er zijn momenteel 19 BV's. Alle culturele bedrijven, instellingen en organisaties, voorzover ze geen ambtelijke status hebben, vallen onder de BV 26 (De Nieuwe Algemene BV).

Dertien van deze BV's, waaronder ook de BV 26, hebben het voeren van hun administratie opgedragen aan het Gemeenschappelijk Administratiekantoor, beter bekend als het GAK. De overige BV's voeren hun administratie zelfstandig.

Het is belangrijk te weten dat het uit handen geven van de administratie aan het GAK niet betekent dat ook de beslissingsbevoegdheid bij het GAK ligt. Die bevoegdheid blijft berusten bij het Bestuur van de BV.

Voor mensen die werkloos worden en werk in verschillende sectoren van het bedrijfsleven hebben verricht, zal de BV waaronder de laatste werkgever ressorteert, ook de bevoegde BV zijn voor alle zaken die de werkloosheid betreffen.

HET RECHT OP UITKERING

Recht hebben op een uitkering betekent nog niet dat je een uitkering krijgt. Er wordt in de wet onderscheid gemaakt tussen het recht op een uitkering en het geldend maken van dat recht. Er ontstaat een recht op uitkering als je werkloos bent geworden uit een dienstbetrekking, oftewel als je arbeidsovereenkomst is afgelopen, als je voldoet aan de referentie-eis en er geen sprake is van uitsluitingsgronden.

dienstbetrekking

Er is sprake van een dienstbetrekking als je geen ambtenaar bent, je een arbeidsovereenkomst hebt gesloten met een werkgever om tegen betaling van loon of salaris gedurende een zekere tijd persoonlijk arbeid te verrichten en als er een aantoonbare gezagsverhouding is. (Dat betekent dus, dat er geen recht is op een uitkering na afloop van een overeenkomst die gesloten is voor het leveren van enkele diensten en waarvoor meestal betaling van een honorarium is overeengekomen. Maar dat betekent ook, dat als er ondanks de sluiting van een dergelijke overeenkomst toch sprake blijkt te zijn van een gezagsverhouding, deze overeenkomst later alsnog als een arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt, waaraan het recht op uitkering kan worden ontleend. Zie hiervoor ook de brochure over OVEREENKOMSTEN.)

werkloos

Je bent volgens de WW werkloos als je:

- minstens vijf uren van je arbeidsuren per kalenderweek hebt verloren;
- minder dan 10 uren als werknemer werkte en minstens de helft van het aantal uren hebt verloren
- geen recht meer hebt op doorbetaling van loon en
- beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt.

Bij de vaststelling van het arbeidsurenverlies wordt uitgegaan van het aantal uren waarin de werknemer, in de 26 weken voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag, gemiddeld

in loondienst heeft gewerkt. Voor werknemers met een onregelmatig arbeidspatroon, zoals vele **uitvoerende kunstenaars**, is het dikwijls moeilijk vast te stellen hoe het aantal uren per kalenderweek wordt bepaald om van daaruit weer tot het arbeidsurenverlies te komen. Zo wordt bij het vaststellen van het arbeidsurenverlies ook rekening gehouden met het aantal uren waarin werkzaamheden zijn verricht als zelfstandige, ambtenaar, lid van de Gemeenteraad etc. Onbetaalde werkzaamheden tellen niet mee. (huishouden, opleiding, vrijwilligerswerk).

recht op doorbetaling van loon

In het algemeen heb je het recht op doorbetaling van loon verloren op het moment dat je arbeidsovereenkomst afloopt. Maar heb je op dat moment nog doorbetaalde vacantedagen tegoed, dan gaat de werkloosheid pas in op de eerste dag na die vacantedagen. Ook als je met je werkgever bent overeengekomen dat hij, om welke reden dan ook, na de ontslagdatum nog een bepaalde tijd loon doorbetaalt, dan ben je daarna pas werkloos.

referte-eis

Je voldoet aan de referte-eis als je in een periode van 12 maanden, onmiddellijk voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag, in tenminste 26 weken als **werknemer** arbeid hebt verricht. Het is dus niet relevant hoeveel dagen per week en/of hoeveel uren per dag er is gewerkt. Voldoe je niet aan de referte-eis, omdat je in het voorafgaande jaar ziek of arbeidsongeschikt bent geweest, dan wordt de periode van 12 maanden verlengd met de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Ook wanneer je in die periode een bepaalde tijd als zelfstandige of als ambtenaar werkzaam bent geweest, worden de 12 maanden met die bepaalde tijd verlengd.

n.b. Voor artiesten en musici kan een kortere referte-eis gelden ; zie daarvoor het hoofdstuk over de Artiesten en Musici-regeling op blz 15.

uitsluitingsgronden

Als je ziek bent is er geen recht op een WW-uitkering gedurende de eerste drie maanden vanaf de eerste werkloosheidsdag. Deze drie maanden gaan wel af van de duur van de WW-uitkering waarop je recht hebt. Er is ook geen recht als je een WAO-uitkering ontvangt op basis van een arbeidsongeschiktheid van minimaal 80%. Verder is er geen recht als je buiten Nederland verblijft of woont, anders dan wegens vakantie. (Bij vestiging in een EEG-land is doorbetaling van een uitkering gedurende drie maanden mogelijk.) Tenslotte is er ook geen recht als je in de gevangenis zit, je langer op vakantie bent dan is toegestaan, je ouder bent dan 65 jaar of als je werkloos bent tengevolge van een staking. Na terugkeer uit het buitenland, ontslag uit de gevangenis of terugkomst van vakantie kan het recht onder bepaalde condities weer herleven.

beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

Voor het recht op uitkering is het voor de wet slechts belangrijk om vast te stellen of je weer aan het werk wilt en, zo ja, voor hoeveel uren. Er wordt dus niet gekeken of je je wel voldoende inzet om weer aan het werk te komen. Dat wordt pas van belang als je je recht op uitkering 'geldend' wil maken.

beëindiging van het recht

Het recht eindigt als de uitkeringstermijn verstreken is, je gaat werken als zelfstandige of als ambtenaar of als je niet langer werkloos bent omdat je weer opnieuw voor loon of salaris gaat werken. D.w.z.: als je werk hebt aanvaard voor zoveel uren per week dat het verschil met het aantal uren per week, waarop je uitkering is gebaseerd minder is dan vijf uren of minder dan de helft van het 'oude' aantal arbeidsuren. Anders verlies je je recht gedeeltelijk.

HET GELDEND MAKEN VAN HET RECHT

voorwaarden

Als je recht hebt op een uitkering wil dat nog niet altijd zeggen dat je de uitkering ook krijgt. Je moet dan namelijk aan een aantal voorwaarden voldoen, nl.:

- Ingeschreven staan bij het Arbeidsbureau en de inschrijving tijdig verlengen
- Niet verwijtbaar werkloos zijn.
- In voldoende mate solliciteren.
- Passende arbeid accepteren.
- Het GAK op de hoogte stellen van alles wat van belang kan zijn voor het recht op uitkering.
- Niets ten nadele van het GAK doen.
- Tijdig aangifte doen van de werkloosheid en een aanvraag indienen.
- Meewerken aan om- en bijscholing.
- De controleverplichtingen opvolgen.

sancties

Bij verwijtbare werkloosheid (zie hieronder) en als je je niet aan de voorschriften houdt, kan de bedrijfsvereniging een sanctie treffen:

- Een waarschuwing bij korte en lichte overtreding van de voorschriften;
- 5% korting gedurende vier weken bij herhaalde lichte overtredingen;
- 10% korting gedurende vier tot 13 weken bij benadeling van de WW-fondsen en voort-

during van lichte overtredingen;

- 20% korting gedurende vier tot 13 weken bij ernstige overtredingen;
- 25% tot 30% korting gedurende 8 tot 13 weken bij ernstige fraude en gedrag ten gevolge waarvan de werkloosheid nodeloos voortduurt;
- tijdelijke gehele weigering als bij de aanvraag van de werkloosheidsuitkering ernstige verwijtbare werkloosheid wordt geconstateerd;
- blijvende gehele weigering bij zware fraude en bij gedrag als gevolg waarvan de werkloosheid geheel onnodig voortduurt.

inschrijven bij het arbeidsbureau

Om tijdig in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering moet je uiterlijk op de eerste dag van je werkloosheid aangifte doen bij het Arbeidsbureau. Tezamen met het inschrijvingsbewijs van het Arbeidsbureau moet je je binnen een week bij het GAK melden. Daar moet je een aanvraagformulier invullen dat het GAK je verstrekt. Op dit formulier moeten de gegevens over je arbeidsverleden, gewerkte weken, hoogte van het loon, pensioenverplichtingen, redenen van het ontslag enz. worden aangegeven. Je werkgever krijgt ook een dergelijk formulier. Het is belangrijk dat jouw informatie en die van je werkgever overeenkomen, anders zal dat problemen met de toekenning en vertraging bij de uitbetaling van je uitkering veroorzaken. Check dus zo mogelijk of de beide informaties met elkaar overeenkomen.

Als je 57,5 jaar of ouder bent behoeft je je niet bij het Arbeidsbureau te laten inschrijven en ook niet als je een volgens het GAK noodzakelijke opleiding of scholing volgt.

Na inschrijving bij het GAK moet je je strikt houden aan de controlevoorschriften. Je kan bijvoorbeeld verplicht worden bepaalde uren thuis te zijn, inzage te geven in je financiële administratie, nevenactiviteiten en -verdiensten. Het werkbriefje moet volledig en op tijd worden ingeleverd.

verwijtbaar werkloos

Er is sprake van verwijtbare werkloosheid als:

- je je zodanig verwijtbaar hebt gedragen dat je redelijkerwijs had kunnen begrijpen dat dit ontslag tot gevolg zou hebben,
- je zelf ontslag hebt genomen, (tenzij de reden zo zwaarwichtig is dat voortzetting van de diensbetrekking niet zou kunnen worden gevergd), of
- je werkgever geen ontslagaanvraag heeft ingediend bij de Directeur van het Arbeidsbureau en er geen sprake is van een contract voor bepaalde tijd.

Als je verzekerd wilt zijn van een uitkering en toch zelf ontslag wilt nemen, is het aan te bevelen van tevoren advies in te winnen bij je vakbond of een andere instantie die goed op

de hoogte is. Het gaat er namelijk niet om of je motieven om ontslag te nemen begrijpelijk of zelfs zwaarwegend zijn; waar het om gaat is dat die motieven zo belangrijk zijn dat ze opwegen tegen het (financiële) nadeel dat je ontslag met zich meebrengt voor de werkloosheidsfondsen.

Als je al werkloos bent moet je voorkomen dat je verwijtbaar werkloos wordt door:

- voldoende naar werk te zoeken
- passend werk te accepteren

in voldoende mate solliciteren

In voldoende mate solliciteren betekent dat je vanaf het moment dat je weet dat je werkloos wordt, alle mogelijke moeite moet doen om zo snel mogelijk na de eerste werkloosheidsdag weer passend werk te hebben. Over het aantal sollicitaties dat je binnen een bepaalde tijd moet doen laat de wet zich niet uit. Wel is duidelijk dat je je niet uitsluitend kunt richten op bemiddeling door het Arbeidsbureau. Ook wanneer je weet dat je korte tijd na het aflopen van het ene contract weer een nieuw contract kan krijgen is het in principe noodzakelijk te zoeken naar 'opvularbeid'. Als je part-time hebt gewerkt en weer part-time werk zoekt kan je na enige tijd verplicht worden naar een full-time betrekking te solliciteren.

Samengevat betekenen deze eisen dat een 'free-lancer in loondienst' altijd moet solliciteren omdat zijn contracten altijd van beperkte duur zijn en hij dus altijd weet wanneer zijn contract afloopt.

passende arbeid

Volgens de wet is passende arbeid alle arbeid die voor je krachten en bekwaamheden is berekend, tenzij aanvaarding van die arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van je kan worden gevergd. Redenen van lager loon, een grote afstand tussen wonen en werken en een afwijking van opleiding en vroeger beroep, kunnen maar beperkt worden aangevoerd. Dat geldt zeker wanneer de werkloosheid al langer dan zes maanden duurt. De beslissing of werk al dan niet passend is wordt genomen door de bedrijfsvereniging. Er wordt wel rekening gehouden met opleiding, ervaring, capaciteiten, vroeger verricht werk en persoonlijke omstandigheden.

Kan je werk krijgen tegen een lager loon dan je voor je werkloosheid verdiende, dan kan je een beroep doen op de **garantieregeling WW**. Die regeling zorgt ervoor dat je geen nadelige inkomensgevolgen ondervindt als je weer werkloos zou worden. Voorwaarde is wel dat je binnen een half jaar na het einde van je vorige dienstbetrekking weer aan het werk gaat. Bij hernieuwde werkloosheid, binnen twee jaar na het eind van je vorige dienstbetrekking, wordt je uitkering dan gebaseerd op het loon uit de vorige dienstbetrekking.

informer en benadelen gak

Als je op tijd en op de juiste wijze de formulieren (werkbrieffjes) invult die het GAK je toezendt, op tijd op het spreekuur verschijnt, opgeeft wanneer je met vakantie gaat of ziek bent en je verder aan de voorschriften houdt, kan er niet veel gebeuren.

DUUR VAN DE UITKERING

Als je voldoet aan de referentie-eis dan heb je recht op een basis-uitkering van zes maanden. Vervolgens bestaat de mogelijkheid dat je in aanmerking komt voor een **verlengde- en een vervolg uitkering**.

verlengde uitkering

Als je kunt aantonen dat je in de vijf kalenderjaren direct voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag, in drie kalenderjaren minimaal 52 dagen van 8 uur (dus in totaal minimaal 156 dagen) in een dienstbetrekking als werknemer hebt gewerkt, dan kom je in aanmerking voor een verlengde uitkering. Ziekte- en vacantedagen tellen ook mee. Dat geldt ook als je onmiddellijk voorafgaande aan je werkloosheid recht had op een volledige- of op de eerste werkloosheidsdag op een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering. De tijd die je in de afgelopen vijf jaar vanuit een vorig dienstverband van tenminste acht uren per week, een arbeidsongeschiktheids-uitkering hebt ontvangen, geldt ook. Heb je in de afgelopen vijf jaar je arbeid onderbroken om een kind beneden de zes jaar te verzorgen, dan telt die tijd ook mee. Betreft het een kind ouder dan zes en jonger dan 12 jaar, dan wordt de helft van die tijd meegerekend.

duur van de verlengde uitkering

Om de duur van de verlengde uitkering te bepalen wordt ook nog gekeken naar je arbeidsverleden. Het arbeidsverleden is de optelsom van de werkelijke in de afgelopen vijf jaar gewerkte tijd en het verschil tussen je achttiende jaar en je leeftijd vijf jaar direct voorafgaande aan je eerste werkloosheidsdag.

Ben je bijvoorbeeld acht en dertig jaar, heb je de afgelopen vijf jaar 3,5 jaar gewerkt en wordt je werkloos dan is je arbeidsverleden: $[(38-5)-18]+3,5 = 18,5$ jaar.

Met behulp van deze formule kan je zelf berekenen of en zo ja, hoelang je recht hebt op een (verlengde) uitkering.

Arbeidsverleden

Verlenging

5 jaar	drie maanden
10 jaar	half jaar
15 jaar	een jaar
20 jaar	anderhalf jaar
25 jaar	twee jaar
30 jaar	twee en een half jaar
35 jaar	drie en een half jaar
40 jaar	vier en een half jaar

In ons voorbeeld zou je recht hebben op een verlengde uitkering van één jaar. Samen met de basis-uitkering is dat dus anderhalf jaar.

vervolguitkering

Daarna heb je nog recht op een **vervolg-uitkering** van één jaar. De hoogte van deze vervolguitkering is niet meer afhankelijk van je oorspronkelijk verdiende loon maar is gebaseerd op 70% van het bruto-minimumloon. (bijstandsniveau voor een alleenstaande).

Als je op de eerste dag van je werkloosheid 57,5 jaar of ouder was, dan duurt de vervolguitkering 3,5 jaar. Samen met de basis- en de verlengde- uitkering ben je dan tot je 65e jaar verzekerd van een individueel bepaalde, maar gedeeltelijk minimum, uitkering. Ingeval je alleen en basisuitkering hebt en voldoet aan de '3 uit 5-eis', maar je arbeidsverleden is korter dan vijf jaar, dan heb je ook recht op een vervolguitkering. Dat geldt ook als je een WAO- of ZW-uitkering had vlak voor je werkloos werd.

Zoals vermeld, is de hoogte van de vervolguitkering gelijk aan de Bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Dat geldt ook als je gehuwd bent, samenwoont en/of een kind hebt.

Om te voorkomen dat je op die manier minder uitkering krijgt dan het Bijstandsniveau, kan je een beroep doen op de Toeslagenwet, zodat de uitkering kan worden aangevuld tot maximaal het Bijstandsniveau. De hoogte van de toeslag wordt namelijk mede bepaald door het inkomen van je partner. Als je ouder bent dan 50 jaar kan je een beroep doen op de IOAW (wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers).

Op bldz. 12 wordt nader op de Toeslagenwet ingegaan. Door een beroep te doen op deze wetten kan je er voor zorgen dat je uitkering niet onder de Bijstandsnorm zakt. Een verschil met de Bijstand is dat je je bezit aan vermogen of eigen huis niet eerst gedeeltelijk moet 'opeten' voordat je een uitkering krijgt.

DE HOOGTE VAN DE UITKERING

Gedurende de tijd van de basis- en verlengde uitkering heb je recht op een uitkering die gebaseerd is op 70% van je bruto dagloon.

dagloon

Het dagloon wordt gelijkgesteld aan het loon dat je, in de 26 weken direct voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag, gemiddeld hebt verdiend over de in die periode gelegen dagen. Hierbij inbegrepen wordt een evenredig deel van je vacantietoeslag over die periode en, eventueel, je aandeel in je pensioenpremie en/of de werkgeversbijdrage in de premie van een door jezelf of je werkgever afgesloten particuliere ziektekosten-verzekering. Bij de berekening van het dagloon wordt geen rekening gehouden met:

- de in de periode van 26 weken gelegen dagen, waarop jewegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werkzaam was en het gedurende die dagen genoten loon
- de dagen die het aantal van 5 per week overschrijdt en ook het loon over die dagen
- ontvangen vergoedingen voor reis- en verblijfkosten
- feestdagtoeslag
- gratificaties, winstdeling, tantièmes etc.
- overwerkbeloning
- toelage voor beroepskleding
- autokostenvergoeding, enz.

Als je onregelmatig werkte en voor wisselende daglonen, bijvoorbeeld omdat je steeds andere werkgevers had waar je maar voor korte tijd in dienst was, dan wordt je dagloon anders berekend. Er wordt dan aangenomen dat de methode van berekening geen juiste maatstaf biedt voor de vaststelling van het dagloon. Dat betekent dat in die gevallen wordt uitgegaan van het loon dat je in de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag in je beroep hebt genoten, ipv. de gebruikelijke 26 weken.

minimum dagloon

Mocht je dagloon zo laag uitvallen dat het lager is dan het dagloon dat de Sociale Dienst hanteert voor uitkeringen aan alleenstaanden, dan wordt het zgn. minimum dagloon aangehouden. Dit minimum dagloon is gelijk aan het wettelijk minimum dagloon. Per 1 januari 1992 bedraagt dat f 98,08. De hoogte van de uitkering zelf wordt vastgesteld op 70% van dat minimum loon.

maximum dagloon

Als je loon ontvangt uit een dienstbetrekking dan wordt hiervan ondermeer een bepaald percentage (0,85% werknemer en 0,85% werkgever) ingehouden om het WW-fonds te vullen. Hieruit worden de WW-uitkeringen betaald. Die inhouding heeft plaats tot een maximum- dagloon van f 286,00. Dat bedrag is ook het maximum dagloon waarop je WW-uitkering kan worden gebaseerd. De maximale bruto WW-weekuitkering bedraagt dus $286,00 \times 5 \times 70\%$ per week.

neveninkomsten voor werkloosheid

Heb je neveninkomsten uit dienstbetrekking of als zelfstandige dan worden die in het algemeen niet betrokken bij de berekening van het dagloon, dus bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering. Wel is het aan te bevelen bij de aanmelding van de werkloosheid, het GAK op de hoogte te stellen van het aantal uren dat de afgelopen tijd aan nevenactiviteiten werd besteed. In dat geval kunnen die nevenactiviteiten ook na de intrede van de werkloosheid worden gecontinueerd zonder dat dat tot verrekening van de uitkering aanleiding geeft. Wel moet natuurlijk op het werkbriefje worden aangegeven hoeveel tijd aan welke nevenactiviteit werd besteed en hoeveel ermee werd verdiend. Pas als de tijd, die aan nevenactiviteiten wordt besteed, meer uren omvat dan vóór de werkloosheid het geval was, zal verrekening plaatsvinden.

gedeeltelijk werkloos

Als je maar gedeeltelijk werkloos wordt omdat je niet al je arbeidsuren hebt verloren (maar wel meer dan de helft of minimaal vijf arbeidsuren, zie bldz. 3), dan wordt je WW-uitkering berekend als 70% van het dagloon, maal het aantal uren werkloosheid per kalenderweek, gedeeld door het aantal arbeidsuren dat je had voordat je werkloos werd.

Als je twee banen had en je verliest er één dan krijg je een uitkering die gebaseerd is op het dagloon uit die baan. Alles wat je in die andere baan verdient wordt buiten beschouwing gelaten, tenzij het aantal arbeidsuren in die andere baan wordt verhoogd. Dan vindt uiteraard een verrekening plaats. (mits die verhoging weer meer is dan de helft van het aantal verloren arbeidsuren of vijf uren)

uitkering bij werkhervatting

Als je weer werk krijgt stopt je uitkering geheel als je nieuwe dienstbetrekking een omvang heeft die, meteen of na verloop van tijd, in arbeidstijd minder dan vijf uren korter is dan de dienstbetrekking waarop je uitkering is gebaseerd. Je uitkering stopt gedeeltelijk als je nieuwe dienstbetrekking een omvang heeft die in arbeidstijd meer dan vijf arbeidsuren, of meer dan de helft van het aantal arbeidsuren korter is dan de dienstbetrekking waarop je uitkering is gebaseerd.

herleving van (oud) recht

Als je weer werkloos wordt 'herleeft' je oude recht op uitkering. Met andere woorden: de uitkeringsperiode wordt verlengd met de duur van de onderbreking, dus met de tijd die je hebt gewerkt.

Nu kan het voorkomen dat je zo lang hebt gewerkt dat er een nieuw recht op uitkering is ontstaan. In dat geval wordt je nieuwe uitkering vastgesteld op basis van het dagloon uit je laatste dienstbetrekking. (zie garantieregeling WW op pag. 7)

Het kan ook gebeuren dat je bij de aanvang van je 'eerste' werkloosheid voldeed aan zowel de referte-eis als de arbeidsverleden-eis (zodat je recht had op zowel de basis- als de verlengde uitkering), maar dat je bij de aanvang van je 'tweede' werkloosheid alleen maar voldoet aan de referte-eis en dus maar recht hebt op een basis-uitkering van en half jaar. Stel nu dat bij de aanvang van de 'tweede' dienstbetrekking de uitkeringsperiode waarop je recht had, nog niet was verstreken. Dan wordt de duur en hoogte van je nieuwe basisuitkering weliswaar gebaseerd op je 'tweede' werkloosheid, maar deze basisuitkering wordt dan verlengd met de duur en hoogte van de uitkering waarop je op basis van je 'eerste' werkloosheid nog recht hebt.

Door weer te gaan werken loop je dus geen gevaar dat de lengte van je uitkering in gevaar komt. Wel kan de hoogte van je uitkering, die je ontvangt op basis van je 'tweede' werkloosheid, omlaag gaan. Dat is van belang om te weten als de Artiesten- en Musici-regeling van toepassing is (zie bldz. 15)

DE TOESLAGENWET

beroep

Je kunt een beroep doen op de Toeslagenwet als je WW-uitkering lager uitvalt dan het bedrag dat je op grond van de Algemene Bijstands Wet aan uitkering zou ontvangen.

hoogte

Als je beroep op de Toeslagenwet wordt ingewilligd dan krijg je een aanvulling op je uitkering tot de hoogte van wat je als Bijstand zou hebben gekregen, te weten:

- 70% van het bruto minimumloon als je vrijgezel bent
- 90% van het bruto minimumloon als je een één-ouder gezin vertegenwoordigt
- 100 van het bruto minimumloon als je gehuwd bent of met een partner een economische eenheid vormt.

uitzonderingen

Je kunt geen beroep doen op de Toeslagenwet als je :

- ongehuwd bent en jonger dan 21 jaar
- minder dan zes weken in de ziektewet zit
- hoogte van je uitkering door een sanctie is getroffen
- gehuwd bent of samenwoont met iemand die na 31-12-'71 is geboren en geen kind heeft dat jonger is dan 12 jaar.

verrekening

Bij de vaststelling van de hoogte van de toeslag wordt geen rekening gehouden met 'eigen middelen', zoals eigen vermogen aan geld en goederen of een eigen huis. Wel wordt rekening gehouden met het inkomen van je partner. De verrekening is tamelijk ingewikkeld en valt buiten het bestek van deze brochure.

verantwoordelijke instantie

Het GAK is verantwoordelijk voor de toekenning van de toeslagen ingevolge de Toeslagenwet. Daarom moet een verzoek daartoe ingediend worden bij de Directeur van het GAK. Als je uitkering onder het Bijstandsniveau daalt dan zal het GAK je in het algemeen opmerkzaam maken op de mogelijkheid om gebruik te maken van de toeslagenwet.

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

Vrijwilligerswerk dat je deed voordat je een WW-uitkering aanvraag, kan worden gecontinueerd, mits aard en omvang van het werk niet veranderen. Wel dien je de Bedrijfsvereniging hiervan, bij de aanvraag om een uitkering, op de hoogte te stellen. Vervolgens dient het op het werkbriefje te worden vermeld. Overigens kan je onbetaald werk dat je in het weekend doet of in de avonduren altijd blijven doen zonder dat dat gevolgen heeft voor je uitkering.

Gaat het bij 'nieuw' vrijwilligerswerk om arbeid die doorgaans in het maatschappelijk verkeer onbeloond wordt verricht, dan zal dat werk in het algemeen, na aanmelding vóór aanvang ervan bij de Bedrijfsvereniging, zonder problemen verricht mogen worden.

Het betreft dan werk:

- waarvoor geen vergoeding wordt ontvangen;
- dat niet in een bedrijf met winsttoegmerk wordt verricht;
- dat geen bedrijfsmatig karakter heeft;
- dat niet door een betaalde kracht kan worden gedaan;
- waarop geen loonkostensubsidie kan worden verkregen;

- dat bij het arbeidsbureau is gemeld;
- dat wordt beëindigd zodra de mogelijkheid van passend werk of scholing zich aandient

De sollicitatieplicht blijft bestaan en betaald werk mag niet worden geweigerd omdat het vrijwilligerswerk teveel tijd zou opeisen.

Is er naar de mening van de Bedrijfsvereniging geen sprake van vrijwilligerswerk in de boven omschreven betekenis, dan zal geen toestemming worden verleend en zal voor de tijd, het vrijwilligerswerk wordt verricht, de uitkering worden ingehouden.

Is naar de mening van de Bedrijfsvereniging, de omvang van het vrijwilligerswerk zo groot, dat het leidt tot een verminderde beschikbaarheid of een verlies van beschikbaarheid om arbeid te verrichten, dan kan het recht op uitkering komen te vervallen.

VERREKENING VAN NEVENINKOMSTEN

inkomsten uit arbeid

Krijg je werk voor minder dan vijf uur per week dan wordt 70% van je verdiensten op de uitkering in mindering gebracht.

Dat geldt ook als je vroeger minder dan 10 uren per week werkte en werk krijgt voor minder dan de helft van het oude aantal uren.

Krijg je werk voor meer uren per week dan wordt de uitkering voor dat aantal uren beëindigd.

Heb je nog inkomsten tegoed over een periode voordat je WW-uitkering inging, dan worden die inkomsten bij uitbetaling niet gekort.

Als je meer dan één werkkring hebt en je wordt maar uit één werkkring werkloos, dan worden de inkomsten uit de andere werkkring(en) uiteraard niet op de uitkering gekort.

afvloeiingsregelingen, gouden handdruk, enz.

Inkomen uit afvloeiingsregelingen, gouden handdrukken, schadeloosstellingen, enz. worden niet met je WW-uitkering verrekend. Als je een schadeloosstelling wordt uitbetaald om een niet in acht genomen opzegtermijn 'af te kopen', dan wordt die schadeloosstelling aangemerkt als loon over die opzegtermijn, zodat er over die termijn geen recht op uitkering bestaat.

Moet je een beroep doen op de Toeslagenwet, dan wordt met inkomsten uit deze regelingen wel rekening gehouden.

pensioenen

Inkomsten uit ouderdomspensioenen worden geheel op de WW-uitkering gekort. Heeft dat pensioen betrekking op een werkkring die je voordat je gepensioneerd werd, ook al had naast de werkkring waaruit je werkloos bent geworden, dan wordt uiteraard niet gekort.

andere uitkeringen

Uitkeringen van de ziektewet worden gedurende de eerste drie maanden van de ziekte, van de WW-uitkering afgetrokken. Ben je langer dan drie maanden ziek dan vervalt het recht op een WW-uitkering.

Heb je een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%, dan vervalt het recht op een WW-uitkering. Heb je een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan bestaat daarnaast een mogelijk recht op een WW-uitkering.

PENSIOENOPBOUW TIJDENS WERKLOOSHEID

Als je op je eerste werkloosheidsdag 40 jaar of ouder bent dan wordt je eventuele pensioenopbouw in de uitkeringsperiode voortgezet. Dan moest je voor je werkloosheid wel deelnemer zijn aan een pensioenregeling en werkloos zijn geworden omdat je ontslagen werd.

DE ARTIESTEN- EN MUSICIREGELING

omschrijving

Voor onregelmatig werkende artiesten en musici bestaan twee gunstige uitzonderingen in de Werkloosheidswet. Ten eerste kan men in aanmerking komen voor de verkorte referentie-eis ook wel de verlaagde weken-eis genaamd. Ten tweede is er een speciale dagloonberekening van toepassing.

Er is sprake van een wisselend en onregelmatig arbeidspatroon als je losse optredens of los werk verzorgt al dan niet afgewisseld met dienstbetrekkingen die korter duren dan een half jaar. Als je werkt op basis van contracten die korter duren dan een half jaar, maar wel voor vijf dagen per week en in een sector waarin het arbeidspatroon afwijkt van het gebruikelijke, dan worden die ook als onregelmatig beschouwd. Deze contracten moeten dan in de referentie-periode wel samengaan met minimaal vier andere contracten. Daarbij mag het **mediaan-contract** niet langer zijn dan twee weken. Dit wordt in het onderstaande nader toegelicht.

uitvoering van de regeling

De regeling houdt in dat het recht op een basis WW-uitkering al ontstaat als je in het jaar voorafgaande aan je eerste werkloosheidsdag, in tenminste 16 weken als werknemer in dienstverband arbeid hebt verricht. Dat recht ontstaat dus al als je in het referte-jaar zes-tien betaalde optredens en/of repetities hebt gehad in 16 verschillende weken. Om voor die verkorte referte-eis in aanmerking te komen moet er daarbij in het referte-jaar ten-minste sprake zijn van vijf contracten. Het **mediaancontract** mag daarbij niet langer zijn dan twee weken. Het mediaancontract is het contract dat overblijft als steeds het kortste contract wordt weggestreept tegen het langste.

Een voorbeeld kan dit wellicht verduidelijken: Stel een artiest heeft in het jaar vooraf-gaande aan de eerste werkloosheidsdag, in het referte-jaar dus, twee contracten van één dag, één contract van een week, één contract van een maand en één contract van vier maanden gehad. Dan worden die contracten in volgorde van lengte achter elkaar gezet. Vervolgens wordt steeds het eerste en het laatste contract tegen elkaar weggestreept. Dus het contract van een dag tegen dat van vier maanden; dan het volgende contract van een dag tegen dat van een maand. Blijft in dit voorbeeld een contract van een week over. Er was sprake van minimaal vijf contracten en het mediaan-contract is korter dan twee weken, dus de artiest in kwestie komt in aanmerking voor toepassing van de verlaagde referte-eis.

De betreffende artiest komt daarmee ook in aanmerking voor de speciale dagloonrege-ling. Die bepaalt dat de verdiensten van een geheel jaar worden gedeeld door het aantal gewerkte dagen, doch tenminste door 130. Dit in tegenstelling tot de normale dagloonre-gels die, zoals eerder in deze brochure is aangegeven, er op neerkomen dat de verdiensten uit het laatste half jaar gedeeld worden door 130, zijnde het aantal werkdagen in een half jaar.

gemiddeld aantal arbeidsuren

Hierboven is vermeld hoe je dagloon wordt berekend als je veel losse optredens en kort-lopende contracten hebt. Daarbij moet je goed op het volgende letten:

Er wordt ook gekeken hoe je gemiddelde arbeidspatroon was gedurende het half jaar voor de aanvang van je werkloosheid. Stel dat dat twee optredens per week was. Het kan zijn dat je op grond van de arbeidsverleden-eis, de 3 uit 5-eis en de referte-eis een zowel naar hoogte als naar lengte een behoorlijke uitkering krijgt voor vijf dagen per week. Omdat je maar twee dagen per week hebt gewerkt wordt het gemiddeld aantal arbeidsuren, het G.A.A. voor jou vastgesteld op 16 uur, zijnde twee dagen van acht uren. Dat betekent dat één optreden in de periode dat je 'geniet' van een WW-uitkering niet alleen tot gevolg heeft dat je voor die dag je uitkering verliest maar dat je uitkering meteen voor twee en een halve dag wordt ingehouden. Je uitkering is nl. gebaseerd op een arbeidstijd van twee

dagen per week. Heb je dus een optreden in een week dan heeft dat tot gevolg dat er met een een halve week uitkering wordt ingehouden. Bij twee optredens verlies je een hele week uitkering.

Meestal zal het aantal optredens per week wisselen en komt het G.A.A. ook niet precies op hele dagen van acht uur uit. De berekening wordt dan iets gecompliceerder maar het principe blijft hetzelfde.

Als het dus mogelijk is ten naaste bij, zelf uit te maken wanneer de uitkering ingaat zorg er dan voor dat dat gebeurt op een moment dat het gemiddelde aantal arbeidsuren gedurende het afgelopen half jaar zo hoog mogelijk is (eventueel door een aantal betaalde repetitiedagen in te voeren). Dus als je in de zomermaanden weinig optreedt vraag dan aan het eind van het seizoen WW aan en ga niet eerst met vakantie om je vervolgens tegen de aanvang van het volgend seizoen te melden. Die 'werkloze' vakantie kan je G.A.A. namelijk danig ongunstig beïnvloeden, zodat een enkel optreden een fikse korting op je uitkering kan betekenen.

Uit het bovenstaande wordt wel duidelijk dat de artiesten en musici-regeling hogelijk gecompliceerd in elkaar zit. Zeker als er sprake is van een nieuw recht als het oude nog niet is opgesoupeerd. Daarom de aanbeveling om in voorkomende gevallen contact op te nemen met de vakbond of een andere ter zake kundige organisatie. Dit is temeer van belang omdat het GAK ook niet altijd correct met de materie omspringt en er dus gemakkelijk een beslissing in je nadeel kan worden genomen.

De Kunstbond FNV heeft een brochure uitgegeven die speciaal over de Artiesten en Musici-regeling in de WW gaat. De brochure heet DE POPMUZIKANT EN DE WW en is voor leden gratis verkrijgbaar bij de Kunstbond

nadere informatie

- Is er sprake van een even aantal contracten dan wordt de lengte van het mediaancontract bepaald door de twee contracten die na wegstrepen van steeds het eerste en het laatste contract overblijven bij elkaar op te tellen en daarvan het gemiddelde te nemen.
- Om voor de regeling in aanmerking te komen moet men in het referte-jaar uitsluitend of bijna uitsluitend in één van de voor de regeling in aanmerking komende beroepen hebben gewerkt.
- In de sectoren waarin artiesten en musici hun werk vinden komen nogal eens verzamelcontracten voor. Men moet dan bijv. gedurende een aantal maanden beschikbaar zijn om op basis van dagcontracten voorstellingen te verzorgen. In dit soort gevallen wordt iedere voorstelling als een apart contract voor een dag gezien. Ook bij verschillende afleveringen in een TV-serie, wordt bij een verzamelcontract uitgegaan van één contract per aflevering.
- Hoewel steeds gesproken wordt over artiesten en musici gelden deze regels ook voor

ondersteunende technici en voor film- en video medewerkers.

- In verband met de arbeidsverleden-eis waaraan voldaan moet worden om voor een verlengde uitkering in aanmerking te kunnen komen is het van belang te weten dat een optreden wordt gelijkgesteld aan een dienstverband van acht uren, ook al heeft dat (veel) korter geduurd. Als er per dag meerdere optredens zijn en er in de praktijk sprake is van meer dan acht arbeidsuren dan wordt er toch uitgegaan van acht arbeidsuren.
- Bij het vaststellen of wordt voldaan aan de arbeidsverleden-eis ligt de informatieplicht bij de werknemers. Het is dus zaak om optredens en wisselende contacten nauwgezet te administreren.
- Als je werkloos was uit een regelmatige dienstbetrekking en je wordt opnieuw werkloos uit een onregelmatige dienstbetrekking dan gelden dezelfde regels als hiervoor is uiteengezet met betrekking tot herleving van de werkloosheid. Juist hier kan het gebeuren dat, hoewel in feite je uitkeringsduur en- hoogte op basis van je 'eerste' werkloosheid nog niet is verlopen, je op basis van je 'nieuwe' recht behoorlijk in hoogte van uitkering keldert. Ook is het mogelijk dat je nieuwe recht alleen een basis-uitkering omvat en dat die basis-uitkering veel lager is dan je oorspronkelijke uitkering. Als het recht op die oorspronkelijke uitkering nog niet is vervallen, krijg je na de basis-uitkering weer de hogere oorspronkelijke uitkering op grond van het nog niet vervallen recht uit je eerste werkloosheid.