

Werkloosheidsuitkering na tijdelijke uitbreiding?

d.d. 4 maart 2022, mr. Erik Bal en mr. Bianca Brouwer, Dyade Advies

De werknemer die een tijdelijke uitbreiding heeft kan na afloop van die tijdelijke uitbreiding in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Men is werkloos als men tenminste vijf of de helft van het aantal uren van de dienstbetrekking heeft verloren (artikel 16 lid 1 Werkloosheidswet). Hierbij wordt de vergelijking gemaakt tussen de situatie na een urenvermindering enerzijds en de gemiddelde arbeidsuur in de 26 daaraan voorafgaande weken anderzijds (artikel 16 lid Werkloosheidswet).

Heeft iemand één dag van 8 uur extra gewerkt dan is dat gemiddeld over 26 weken 0,3 uur per week. Dit levert geen urenverlies op dat recht geeft op een werkloosheidsuitkering. Heeft iemand gedurende zestien weken een zwangerschapsverlof vervangen voor 8 uur per week, dan is dat over 26 weken gemiddeld 4,9 uur per week. Hier wordt wel de grens benaderd. Bij meer uren per week of een langere periode wordt deze grens overschreden, zodat het wel recht op uitkering kan ontstaan.

De werknemer die een uitkering krachtens de Werkloosheidswet wenst te ontvangen, moet aan een aantal verplichtingen voldoen. Denk aan de sollicitatieverplichting, het maandelijks opgeven van het inkomen en doorgeven van vakanties, zie ook: [Tijdens mijn WW-uitkering | UWV | Particulieren](#).

Heeft een werknemer meerdere tijdelijke uitbreidingen naast elkaar en eindigen zij op verschillende momenten dan kan op grond van artikel 16 lid 3 onder a Werkloosheidswet en artikel 1 lid 1 onder a van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren het urenverlies van de ene en de andere uitbreiding bij elkaar worden opgeteld.

Het loon waarop de uitkering wordt gebaseerd is het loon over de referteperiode. De referteperiode is volgens artikel 2 lid 1 van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen een jaar voorafgaande aan de maand voor het arbeidsurenverlies. Dus bij werkloosheid per 1 maart 2022 de periode van 1 februari 2021 tot en met 31 januari 2022. Indien de werknemer op het begin van de referteperiode nog niet in dienst was, begint de referteperiode bij de indiensttreding (artikel 2 lid 4 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen). Dit betekent dat bij een tijdelijke uitbreiding, ook als deze kort heeft geduurd, er recht op een WW uitkering is als men tenminste vijf of de helft van het aantal uren van de dienstbetrekking heeft verloren.

Te verdedigen zou zijn dat bij een tijdelijke uitbreiding ook zou moeten gelden dat de referteperiode moet worden beperkt tot de periode vanaf het begin van de tijdelijke uitbreiding.

In de praktijk zien wij dat er na het beëindigen van een kortdurende tijdelijke uitbreiding vrijwel nooit een WW-uitkering wordt aangevraagd. Er is dus wel een risico maar de kans dat het zich voordoet is klein.