

Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
van _____, nr. 2026-0000045599,
tot een tijdelijke vaststelling van een uitkering bij onvrijwillig werkloosheid voor
de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Tijdelijke regeling
werkloosheidsvoorziening BES)

[KetenID WGK025786]

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 3 en 9 van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

halve kalendermaand: periode vanaf de eerste tot en met de 14e dag van een kalendermaand of periode vanaf de 15e tot en met de laatste dag van een kalendermaand;

kalenderweek: periode van zeven dagen die begint op maandag;

minister: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

openbare lichamen: openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Artikel 2. Loon en inkomen uit arbeid

1. In deze regeling wordt onder loon verstaan al hetgeen onder welke naam of vorm ook uit een bestaande of vroegere dienstbetrekking dat wordt verkregen voor zover het de volgende componenten betreft:

- a. brutoloon, met inbegrip van loon over overwerkuren en verlofuren, met uitzondering van vakantiegeld, extra periodiek loon, loon in natura, fooien en het inkomen genoten als overheidsdienaar, bedoeld in artikel 3 van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES;
- b. een uitkering als bedoeld in artikel 3 van de Wet ongevallenverzekering BES of artikel 3 van de Wet ziekteverzekering BES.

2. Onder inkomen uit arbeid wordt verstaan het loon, bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van loon ontvangen uit de geëindigde dienstbetrekking.

Artikel 3. Werknemer en werkloze werknemer

In deze regeling wordt onder werknemer verstaan de persoon die op grond van artikel 2 van de Wet loonbelasting BES als werknemer wordt beschouwd, met uitzondering van:

- 1° de kapitein en schepelingen op zeeschepen van Aruba, Curaçao, Sint Maarten of de openbare lichamen;
- 2° degene die in dienst is van een publiekrechtelijk lichaam en aan de voor hem geldende rechtspositieregelingen aanspraak op een wachtgeld kan genieten op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES; en
- 3° de bestuurder of commissaris, bedoeld in artikel 3, tweede lid, onderdeel a, van de Wet loonbelasting BES.
2. In deze regeling wordt onder werkloze werknemer verstaan de werknemer die op grond van deze regeling aanspraak maakt op een recht op uitkering.

Hoofdstuk II. Het recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid

Artikel 4. Toegangsvoorwaarden recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid

1. De werknemer die woonachtig is in een van de openbare lichamen heeft recht op uitkering, indien:
- a. de dienstbetrekking van de werknemer is geëindigd;
 - b. de werknemer niet verwijtbaar werkloos is; en
 - c. de werknemer in de 10 kalendermaanden voorafgaand aan de laatste dag van de dienstbetrekking in ten minste 26 kalenderweken één uur heeft gewerkt.
2. De voor een eerdere uitkering op grond van deze regeling in aanmerking genomen gewerkte kalenderweken tellen niet mee voor de berekening van kalenderweken als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c.
3. Indien de duur van de arbeid niet is vastgelegd, bedoeld in artikel 1614da van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES, is voldaan aan het eerste lid, onderdeel a, indien de werknemer voor de duur van twee aaneengesloten kalenderweken niet is opgeroepen.

Artikel 5. Gelijkestelling werk

Voor de vaststelling of de werkloze werknemer in ten minste 26 kalenderweken één uur heeft gewerkt wordt aan werk gelijkgesteld:

- a. de genoten betaalde vakantiedagen;
- b. de periode waarin recht op uitkering bestaat op grond van artikel 3 van de Wet ongevallenverzekering BES of artikel 3 van de Wet ziekteverzekering BES;
- c. het genoten verlof op grond van de artikelen 1614ca en 1614cb van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES; of
- d. de periode waarin de werknemer zonder te werken loon heeft ontvangen.

Hoofdstuk III. Uitsluitings- en beëindigingsgronden recht op uitkering

Artikel 6. Geen recht bij ongevallengeld

De werkloze werknemer heeft geen recht op uitkering, indien het eindigen van de dienstbetrekking het gevolg is van een ongeval en de werkloze werknemer daaruit een uitkering ontvangt op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wet ongevallenverzekering BES.

Artikel 7. Het eindigen en herleven van de uitkering bij het verlaten van de openbare lichamen

1. Indien de werkloze werknemer zonder toestemming van de minister de openbare lichamen voor langer dan zeven dagen verlaat, eindigt het recht op

uitkering voor de duur van het verlaten van de openbare lichamen, te rekenen in halve kalendermaanden.

2. Het recht op uitkering herleeft met ingang van de eerste of 15e dag van de maand waarin de werkloze werknemer terugkeert.

Artikel 8. Het eindigen en herleven bij inkomen uit arbeid

1. Het recht op uitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarop het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer verdient gelijk is aan, of meer bedraagt dan het maandloon waarop de uitkering gebaseerd is.

2. Het recht op uitkering herleeft tot en met zes maanden na de dag waarop het recht op uitkering is ingegaan, op de eerste dag van de kalendermaand, indien het inkomen uit arbeid per kalendermaand minder bedraagt dan het maandloon waarop de uitkering gebaseerd is.

3. Een recht op uitkering dat is ontstaan en direct eindigt op grond van dit artikel wordt geacht niet te zijn ontstaan.

Artikel 9. Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

Het recht op uitkering eindigt op de eerste dag van de kalendermaand volgende op de maand waarin de werkloze werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt op grond Wet algemene ouderdomsverzekering BES.

Artikel 10. Geen geldige verblijfsvergunning

1. De werkloze werknemer heeft geen recht op uitkering indien de verblijfsvergunning, bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de Wet toelating en uitzetting BES, is geëindigd.

2. Indien de verblijfsvergunning is geëindigd tussen de eerste en 14e dag van de kalendermaand, eindigt het recht op uitkering op de eerste dag van die kalendermaand.

3. Indien de verblijfsvergunning is geëindigd tussen de 15e en laatste dag van de kalendermaand, eindigt het recht op uitkering op de 15e dag van die kalendermaand.

Hoofdstuk IV. Hoogte en duur van de uitkering

Artikel 11. De hoogte van de uitkering

1. De uitkering op grond van deze regeling bedraagt per kalendermaand: $0,75 \times$ het maandloon.

2. De uitkering op grond van deze regeling bedraagt per halve kalendermaand: $0,5 \times (0,75 \times \text{het maandloon})$.

3. Indien er sprake is van inkomen uit arbeid in een kalendermaand, wordt de hoogte van de uitkering als volgt bepaald:

a. inkomen uit arbeid wordt vrijgelaten tot en met een bedrag van 25% van het maandloon;

b. inkomen uit arbeid boven het bedrag van 25% van het maandloon wordt met de uitkering aangevuld tot het bedrag van het maandloon waarop de uitkering gebaseerd is.

Artikel 12. Maandloon

1. Het maandloon, bedoeld in artikel 11, bedraagt $\frac{1}{6}$ deel van het vastgestelde bedrag per trede, bedoeld in de bijlage, dat overeenkomt met het door de werkloze werknemer ontvangen loon over de periode van zes kalendermaanden,

voorafgaand aan de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd, afgerond naar boven op hele USD.

2. Het maandloon, bedoeld in artikel 11, bedraagt nooit meer dan het vastgestelde bedrag voor een werknemer met een vijfdaagse werkweek, bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de Wet ziekteverzekering BES, maal 21,75.

Artikel 13. De duur van de uitkering

De duur van de uitkering is maximaal drie maanden.

Hoofdstuk V. Aanvraag en betaling uitkering

Artikel 14. De aanvraag van de uitkering

1. De minister stelt op aanvraag vast of er recht op uitkering bestaat.

2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door de minister beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

3. De minister kan besluiten de aanvraag niet te behandelen, indien:

a. de aanvraag niet wordt ingediend door middel van het aanvraagformulier;
b. de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag; of

c. de aanvraag acht weken na het eindigen van de dienstbetrekking wordt ingediend.

4. Indien niet wordt voldaan aan het derde lid, onderdelen a of b, kan de minister besluiten de aanvraag niet te behandelen nadat de werkloze werknemer eerst in de gelegenheid is gesteld binnen een door de minister gestelde termijn de aanvraag aan te vullen.

Artikel 15. Beslistermijn

1. Een beschikking op grond van deze regeling wordt gegeven binnen een redelijke termijn na indiening van de volledige aanvraag.

2. Deze redelijke termijn is in ieder geval verstreken wanneer de minister binnen acht weken na indiening van de aanvraag geen beschikking heeft gegeven, noch een mededeling als bedoeld in het derde lid is gedaan.

3. Indien de beschikking niet binnen de termijn van acht weken kan worden gegeven, wordt die termijn met een redelijke termijn verlengd en wordt de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 16. Ingangsdatum recht op uitkering

1. Indien de dienstbetrekking van de werkloze werknemer is geëindigd tussen de eerste tot en met 14e dag van de kalendermaand, ontstaat het recht op uitkering op de eerste dag van die kalendermaand.

2. Indien de dienstbetrekking van de werkloze werknemer is geëindigd tussen de 15e tot en met de laatste dag van de kalendermaand, ontstaat het recht op uitkering op de 15e dag van die kalendermaand.

Artikel 17. De betaling van de uitkering

1. De minister betaalt de uitkering per kalendermaand achteraf.

2. De minister betaalt binnen zes weken na ontvangst van de maandelijkse informatieverplichting, bedoeld in artikel 19, uit.

3. De minister kan de betaling opschorten of schorsen, indien de werkloze werknemer de verplichting op grond van artikel 19 niet is nagekomen.

Hoofdstuk VI. Informatieverplichtingen, herziening en terugvordering

Artikel 18. Informatieverplichtingen

1. Eenieder doet aan de minister op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling van alle feiten en omstandigheden waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, de hoogte of de duur van de uitkering.
2. De door de minister verlangde inlichtingen worden binnen een door de minister te stellen termijn verstrekt.

Artikel 19. Maandelijkse informatieverplichting

1. De werkloze werknemer informeert maandelijks over in ieder geval:
 - a. het inkomen uit arbeid dat is ontvangen over de betreffende kalendermaand;
 - b. of de werkloze werknemer in de betreffende kalendermaand verblijf gaat houden of verblijf heeft gehouden buiten de openbare lichamen.
2. De verklaring wordt ingediend door middel van een door de minister beschikbaar gesteld formulier.

Artikel 20. Herziening of intrekking

1. De minister kan een beschikking herzien dan wel intrekken indien:
 - a. het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting op grond van de artikelen 18 en 19 heeft geleid tot een te hoge of ten onrechte toegekende uitkering;
 - b. ten onrechte een uitkering is toegekend; of
 - c. het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting op grond van de artikelen 18 en 19 ertoe leidt dat niet kan worden vastgesteld of nog recht op uitkering bestaat.
2. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de minister geheel of gedeeltelijk van herziening of intrekking afzien.

Artikel 21. Terugvordering

1. De minister kan een ten onrechte ontvangen uitkering terugvorderen van diegene aan wie de uitkering is betaald, indien:
 - a. dit het gevolg is van het niet verstrekken van inlichtingen of het verstrekken van onjuiste inlichtingen;
 - b. dit het gevolg is van het geheel of gedeeltelijk verlies van het recht op uitkering; of
 - c. de minister anderszins foutief of ten onrechte een uitkering heeft uitbetaald.
2. Een besluit tot terugvordering wordt schriftelijk meegedeeld en vermeldt de reden voor terugvordering, hetgeen wordt teruggevorderd, de termijn of termijnen waarbinnen moet worden betaald, alsmede de wijze waarop het besluit, bij gebreke van tijdige betaling, ten uitvoer wordt gelegd.
3. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn kan de minister geheel of gedeeltelijk van terugvordering afzien.
4. De minister kan afzien van terugvordering indien het terug te vorderen bedrag minder dan USD 50 bedraagt.

Hoofdstuk VII. Bepalingen van procedurele aard en overige bepalingen

Artikel 22. Toezicht door de minister

1. Met het toezicht op de naleving van deze regeling zijn de aangewezen functionarissen op grond van artikel 1, eerste lid van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES belast.
2. Titel 5.2 van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing, met uitzondering van de artikelen 5.18 en 5.19.

Artikel 23. Beroep

De werkloze werknemer kan tegen een beschikking op grond van deze regeling beroep instellen bij het Gerecht, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet administratieve rechtspraak BES.

Artikel 24. Gegevensverwerking

1. Door de minister kunnen voor de uitoefening van de taken als bedoeld in deze regeling de volgende gegevens van de aanvrager worden verwerkt:
 - a. persoonsgegevens, waaronder in ieder geval:
 - 1° voornamen en achternaam;
 - 2° geboortedatum;
 - 3° het burgerservicenummer;
 - 4° het nummer van een geldig identiteitsdocument als bedoeld in artikel 2 Wet identificatieplicht BES;
 - 5° contactgegevens: postadres, e-mailadres en telefoonnummer.
 - b. verblijfstitel, bedoeld in artikel 12 Besluit basisadministraties persoonsgegevens BES en Wet toelating en uitzetting BES;
 - c. het bankrekeningnummer;
 - d. gegevens over toekenning van een uitkering op grond van het Besluit onderstand BES, de Wet ongevallenverzekering BES en de Wet ziekteverzekering BES;
 - e. gegevens over het verblijf en het vertrek uit de openbare lichamen;
 - f. gegevens over de arbeidsovereenkomst en over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - g. gegevens over loon uit dienstbetrekking, duur van de arbeid;
 - h. gegevens over inkomen uit arbeid.
2. De persoonsgegevens als bedoeld in het eerste lid worden niet gebruikt voor andere doeleinden en taken als bedoeld in deze regeling.
3. Ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek kunnen desgevraagd gegevens aan derden worden verstrekt voor zover de persoonlijke levenssfeer van de belanghebbende daardoor niet onevenredig wordt geschaad.
4. De gegevens, bedoeld in het eerste lid, worden vernietigd na een periode van maximaal vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gegeven. De gegevens die niet meer noodzakelijk zijn, gelet op het doel waarvoor zij worden verwerkt, worden verwijderd. De verwijderde gegevens worden vernietigd, tenzij wettelijke regels omtrent bewaring daaraan in de weg staan.
5. De Algemene verordening gegevensbescherming is van overeenkomstige toepassing op de gegevensverwerking die in het kader van deze regeling plaatsvindt in de openbare lichamen.

Artikel 25. Bekendmaking beschikkingen

1. De bekendmaking van een beschikking geschiedt door toezending of uitreiking aan de werkloze werknemer.
2. Indien de bekendmaking van de beschikking niet kan geschieden op de wijze als voorzien in het eerste lid geschiedt zij op een andere geschikte wijze.

3. De beschikking vermeldt de dagtekening van de beslissing, de gronden waarop deze berust, alsmede waar beroep kan worden ingesteld.

Hoofdstuk VIII. Wijziging van andere regelingen

Artikel 26. Wijziging van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES

De Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 1, eerste lid, wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel n door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:
 - o. Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES.
2. Aan artikel 2a wordt toegevoegd "en artikel 23, eerste lid, van de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES."

Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Artikel 27. Evaluatie en monitoring van de regeling

1. De minister draagt zorg voor de evaluatie van de doeltreffendheid en doelmatigheid van deze regeling.
2. De werkloze werknemer werkt mee aan door of namens de minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor de evaluatie van de doeltreffendheid en de doelmatigheid van deze regeling en de ontwikkeling van het beleid van de minister. De werkloze werknemer verstrekt in dat kader de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden.

Artikel 28. Inwerkingtreding en vervaldatum

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2027.
2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2032.
3. In afwijking van het tweede lid blijft deze regeling, zoals deze luidde op 31 december 2031, van toepassing op de afwikkeling van de uitkering op grond van deze regeling.

Artikel 29. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant worden geplaatst.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.N.J. Nobel

Bijlage, behorende bij artikel 12.**Tabel maandloon aan de hand van het vastgestelde bedrag**

trede	grondslag van het maandloon over zes kalendermaanden	vastgesteld bedrag per trede	maandloon (bedrag per trede gedeeld door zes)	hoogte uitkering WV BES per kalendermaand (0,75 x maandloon)
1	0 - 1.000	504	84,00	63
2	1.001 - 2.000	1.504	250,67	188
3	2.001 - 3.000	2.504	417,33	313
4	3.001 - 4.000	3.504	584,00	438
5	4.001 - 5.000	4.504	750,67	563
6	5.001 - 6.000	5.504	917,33	688
7	6.001 - 7.000	6.504	1.084,00	813
8	7.001 - 8.000	7.504	1.250,67	938
9	8.001 - 9.000	8.504	1.417,33	1.063
10	9.001 - 10.000	9.504	1.584,00	1.188
11	10.001 - 11.000	10.504	1.750,67	1.313
12	11.001 - 12.000	11.504	1.917,33	1.438
13	12.001 - 13.000	12.504	2.084,00	1.563
14	13.001 - 14.000	13.504	2.250,67	1.688
15	14.001 - 15.000	14.504	2.417,33	1.813
16	15.001 - 16.000	15.504	2.584,00	1.938
17	16.001 - 17.000	16.504	2.750,67	2.063
18	17.001 - 18.000	17.504	2.917,33	2.188
19	18.001 - 19.000	18.504	3.084,00	2.313
20	19.001 - 20.000	19.504	3.250,67	2.438
21	20.001 - 21.000	20.504	3.417,33	2.563
22	21.001 - 22.000	21.504	3.584,00	2.688
23	22.001 - 23.000	22.504	3.750,67	2.813
24	23.001 - 24.000	23.504	3.917,33	2.938
25	24.001 - 25.000	24.504	4.084,00	3.063
26	25.001 - 26.000	25.504	4.250,67	3.188
27	26.001 - 27.000	26.504	4.417,33	3.313
28	27.001 - 28.000	27.504	4.584,00	3.438
29	28.001 - 29.000	28.504	4.750,67	3.563
30	29.001 - 30.000	29.504	4.917,33	3.688
31	30.001 - 31.000	30.504	5.084,00	3.813
32	31.001 - 32.000	31.504	5.250,67	3.938
33	32.001 - 33.000	32.504	5.417,33	4.063
34	33.001 - 34.000	33.504	5.584,00	4.188
35	34.001 - 35.000	34.504	5.750,67	4.313

36	35.001 - 36.000	35.504	5.917,33	4.438
37	36.001 - 37.000	36.504	6.084,00	4.563
38	37.001 - 38.000	37.504	6.250,67	4.688
39	38.001 - 39.000	38.504	6.417,33	4.813
40	39.001 - 40.000	39.504	6.584,00	4.938
41	40.001 - 41.000	40.504	6.750,67	5.063

Toelichting

I. Algemeen

1. Inleiding

Inwoners van Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Caribisch Nederland) verdienen een adequaat vangnet wanneer hun levenssituatie om inkomensbescherming vraagt. Een sociaal zekerheidstelsel vervult die functie, maar in Caribisch Nederland kent het sociale zekerheidstelsel nog geen voorziening bij onvrijwillige werkloosheid. Bij de staatkundige transitie van 10 oktober 2010 is voor het sociaal domein de keuze gemaakt om aan te sluiten bij de bestaande Nederlands Antilliaanse Landsverordeningen en is nieuw beleid nagenoeg achterwege gelaten. Met de destijds afgesproken periode van vijf jaar legislatieve rust lag het accent aanvankelijk op het 'indalen' van het Nederlands Antilliaanse stelsel in de wetgeving en uitvoering en daarmee ervaring opdoen. Overigens is de periode van legislatieve rust in de praktijk veel langer geweest dan de bedoelde vijf jaar. De uitbouw van het sociale zekerheidstelsel van Caribisch Nederland is de achterliggende jaren aanvankelijk goeddeels beperkt gebleven tot het invoeren van de Wet kinderbijslagvoorziening BES (in 2016) en de additionele regeling voor dubbele kinderbijslag intensieve zorg nadien, in eerste instantie als tijdelijke regeling. Pas met de Wijzigingswet SZW-wetten BES 2024 is er sprake van een meeromvattende aanpak om het stelsel van Caribisch Nederland te moderniseren. Dit neemt niet weg dat er nog een flinke weg moet worden afgelegd alvorens een gelijkwaardig stelsel tot stand is gebracht.

Sinds 2017 is veel aandacht uitgegaan naar het verbeteren van de inkomens door het verhogen van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen. Dit met het oog op bestaanszekerheid. Daarover is niet alleen veel gesproken; er zijn ook daadwerkelijk substantiële verbeterstappen gezet. In de discussie over bestaanszekerheid is bovendien naar voren gekomen dat bestaanszekerheid niet alleen ziet op het niveau van het inkomen en de balans tussen inkomen en kosten van levensonderhoud, maar dat het er ook om gaat dat het stelsel van de sociale zekerheid in de basis op orde moet zijn. Tegen die achtergrond is de vraag naar een werkloosheidsregeling op de agenda gekomen. Reeds medio 2021 onderstreepte de Tweede Kamer met de aanvaarde motie-van den Berg c.s. de wenselijkheid van het invoeren van een werkloosheidsregeling in Caribisch Nederland.¹ De Centraal Dialoog Bonaire had kort daarvoor in het zogeheten 'Akkoord van Kralendijk'² al een warm pleidooi gehouden voor het invoeren van een werkloosheidsvoorziening. Het invoeren van een werkloosheidsregeling is vervolgens onder meer aangekondigd in de Kamerbrief van 12 juli 2023 van de toenmalige Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen³ en betrokken bij bestuurlijke afspraken met de bestuurscolleges van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.⁴

Met de totstandkoming van de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES (hierna: Tijdelijke regeling WV BES) krijgt de invoering van een werkloosheidsvoorziening concreet handen en voeten en wordt het streven naar

¹ Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 334

² Gepubliceerd onder www.centraaldialoogbonaire.com

³ Kamerstukken II 2022/23, 36200 IV, nr. 90

⁴ Bijlagen bij Kamerbrief van 1 juli 2022, Kamerstukken II 2021/22, 35925 IV, nr. 69

een gelijkwaardig voorzieningenniveau voortgezet. Dat streven past in het Regeerprogramma, waarin het kabinet uitspreekt de vanzelfsprekende verantwoordelijkheid te voelen voor de inwoners van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, die een volwaardig onderdeel zijn van Nederland.⁵ Daarmee ligt er een opgave om de bestaanszekerheid en de voorzieningen in Caribisch Nederland te verbeteren. Overigens is gelijkwaardigheid geen doel op zich. De passendheid van maatwerkregelingen in de lokale context overstijgt het belang van aansluiting bij de Europees Nederlandse regelingen of stelsels.⁶

Hierna worden de volgende onderwerpen besproken. In hoofdstuk 2 is de probleemanalyse opgenomen waarom onderhavige regeling tot stand is gekomen. Hoofdstukken 3 en 4 geeft inzicht in het doel van de regeling en de beleidsuitgangspunten voor onderhavige regeling. Hoofdstuk 5 beschrijft de doelgroep. In de hoofdstukken 6 en 7 worden de toegangsvoorwaarden en de hoogte en de duur van de uitkering uitgelegd, waarbij ook de gemaakte keuzes worden toegelicht. De redenen voor beëindiging van uitkering staan in hoofdstuk 8. De werkwijze in de situatie dat er sprake is van meerdere dienstverbanden worden toegelicht in hoofdstuk 9. In de laatste 3 hoofdstukken worden de uitvoering en uitvoeringseffecten beschreven (hoofdstuk 10), de wijze waarop wordt omgegaan met gegevensverwerking (hoofdstuk 11) en de financiële gevolgen van de onderhavige regeling (hoofdstuk 12).

2. Probleemanalyse

Het ontbreken van een werkloosheidsregeling is ookesignaleerd door de Commissie Sociaal Minimum Caribisch Nederland en benoemd in het rapport 'Een waardig bestaan'⁷. Hierin is opgenomen: 'Een werkloosheidsuitkering maakt strikt genomen geen deel uit van een sociaal minimumssystematiek, maar voorkomt wel dat mensen te snel een beroep moeten doen op een onderstandsuitkering. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor mensen die tussen twee banen in zitten en door het ontbreken van een werkloosheidsuitkering snel in de problemen kunnen komen door hun doorlopende vaste lasten en in gaan teren op hun vermogen'.

In de verkennende gesprekken die voorafgaand aan het opstellen van deze regeling zijn gevoerd, onder meer met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisatie in Caribisch Nederland, kwam telkens naar voren dat de werkloosheidsproblematiek in Caribisch Nederland in hoge mate een tijdelijk karakter heeft. Het werkloosheidscijfer van Bonaire, Sint Eustatius en Saba is relatief laag. Voor degenen die met baanverlies worden geconfronteerd, kunnen de consequenties evenwel ingrijpend zijn.

Werkloosheidscijfer per eiland volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2024)⁸

Bonaire	2,1%
Sint Eustatius	4,4%
Saba	1,4%

⁵ Regeerprogramma d.d. 13 september 2024, p. 91

⁶ Kamerstukken II 2022/23, 36200 IV, nr. 85, p. 2

⁷ Rapport 'Een waardig bestaan', p. 39.

⁸ CBS: [StatLine - Caribisch Nederland; arbeidsdeelname, geboorteland](#)

Wanneer een werknemer in Caribisch Nederland zijn of haar baan verliest is er op dit moment geen werkloosheidsuitkering. Dit is een hiaat in het sociale zekerheidstelsel. Er is het vangnet van de onderstand, maar voor de onderstand geldt een inkomens- en vermogenstoets. Dit betekent dat in geval de werkloos geworden werknemer een werkende partner heeft met inkomen vanaf het niveau van het wettelijk minimumloon, er geen recht is op onderstand. De plotselinge inkomensdaling vanwege werkloosheid kan dan aanzienlijk zijn, met alle gevolgen van dien.

Inwoners van Caribisch Nederland beschikken vaak over weinig financiële buffers. Het gevolg kan zijn dat mensen bij plotselinge tegenvallers al snel in de financiële problemen kunnen komen. Met name bij onverwacht baanverlies is dat risico aanzienlijk. Veel werknemers in Caribisch Nederland werken op basis van tijdelijke contracten en de aansluiting tussen die tijdelijke contracten is niet altijd naadloos. Het door de Commissie Sociaal Minimum genoemde voorbeeld van mensen die tussen twee banen in zitten is dan ook ongetwijfeld niet toevallig gekozen. Bij (onvrijwillig) ontslag kan er recht bestaan op een Cessantia-uitkering. Deze uitkering kan de inkomensproblematiek bij werkloosheid helpen verlichten, maar kan het probleem niet wegnemen. De Cessantiawet BES regelt een eenmalige ontslagvergoeding voor werknemers die ontslagen worden en is daarmee niet bedoeld als een inkomensvoorziening. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het laatstverdiende loon en het aantal dienstjaren.

3. Doel van de regeling en keuze voor tijdelijk karakter

Met het oog op bestaanszekerheid is het van groot belang dat werknemers in Caribisch Nederland die onvrijwillig hun baan verliezen terug kunnen vallen op een vangnet. Het doel van de Tijdelijke regeling WV BES is het bieden van een kortdurend vangnet bij onvrijwillige werkloosheid, om acute inkomensgevolgen van baanverlies op te vangen. Introductie van een werkloosheidsvoorziening in Caribisch Nederland draagt bovendien bij aan het beleidsdoel van gelijkwaardigheid, waaraan in de inleiding reeds meer uitvoerig is ingegaan. Dat werknemers in Caribisch Nederland terug moeten kunnen vallen op een werkloosheidsregeling kan redelijkerwijs geen discussiepunt zijn. Dit laat onverlet dat de regeling geen kopie van de Europees Nederlandse Werkloosheidswet (WW) kan zijn. De toepassing van 'comply or explain' leidt onvermijdelijk tot een afwijkende invulling.

De tijdelijke regeling is bedoeld als opmaat naar een wettelijke regeling van structurele aard. Om meerdere redenen is een definitieve wettelijke regeling op dit moment nog een brug te ver en is een bijzondere invulling aangewezen.

In de eerste plaats ontbreekt het in Caribisch Nederland aan een register waarin inkomstgegevens worden opgeslagen, zoals de polisadministratie in Europees Nederland. In de polisadministratie zit informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten van alle verzekerde werknemers. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen gebruikt deze gegevens in Europees Nederland bij het vaststellen van het recht op WW en de berekening van de hoogte van de WW-uitkering. De duur van de Europees Nederlandse WW is gebaseerd op het arbeidsverleden van de werknemer. Het ontbreken van zo'n register in Caribisch Nederland maakt het lastig om een (structurele) werkloosheidsuitkering uit te voeren.

In de tweede plaats is de activeringskant nog onvoldoende geborgd op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Bij een werkloosheidsuitkering hoort idealiter de verplichting om (weer) zo snel mogelijk een baan te vinden. Tegenover het ontvangen van een uitkering staat de verplichting om het beroep op die uitkering zo kort mogelijk te houden. Om die reden wordt in het algemeen aan een werkloosheidsuitkering een activeringsverplichting voor de uitkeringsgerechtigde opgenomen. Als die verplichting niet nagekomen wordt, heeft dit in de regel gevolgen voor de (hoogte van de) uitkering. Om deze tijdelijke regeling zo eenvoudig mogelijk te maken is gekozen om geen activeringsplicht op te nemen. Dat voorkomt dat er in deze regeling een ingewikkeld systeem van het opleggen van een maatregel moet worden ingeregeld op grond waarvan de uitkering (deels) zou kunnen worden beëindigd.

Tegen deze achtergrond is gekozen voor een tijdelijke regeling, met een invulling die is afgestemd op de lokale context. Gekozen is voor de vorm van een ministeriële regeling op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies. Artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies maakt spoedeisende tijdelijke verstrekking van aanspraken op financiële middelen, niet zijnde subsidies, mogelijk. De regeling is van tijdelijke aard en vervalt op 1 januari 2032. De spoedeisendheid speelt een rol omdat inwoners van Caribisch Nederland vaak beschikken over weinig financiële buffers. Het gevolg kan zijn dat mensen bij (onverwacht) baanverlies al snel in de financiële problemen kunnen komen.

Deze constructie biedt ruimte om de komende jaren ervaring op te doen met de regeling in deze vorm en met die ervaringen in de hand een meer doorontwikkelde structurele regeling op te stellen. Het voordeel van een ministeriële regeling is dat deze, indien aanpassing op onderdelen nodig is, relatief snel kan worden gewijzigd. Inmiddels worden de mogelijkheden om een polisadministratie te realiseren in Caribisch Nederland verkend, waarbij op voorhand vaststaat dat daarvoor wetgeving nodig is. Tegelijkertijd krijgt de arbeidsbemiddelingsfunctie waar mogelijk een impuls.

4. Beleidsuitgangspunten

Zoals hiervoor aangegeven is het doel van de Tijdelijke regeling WV BES het bieden van een financiële tegemoetkoming aan werknemers in Caribisch Nederland voor de overbrugging van een korte periode van onvrijwillige werkloosheid. Algemene uitgangspunten van een regeling voor een uitkering bij werkloosheid zijn:

- a. er is recht op een uitkering wanneer een werknemer buiten haar of zijn schuld haar of zijn baan verliest;
- b. om in aanmerking te komen voor een uitkering moet er een band zijn met de arbeidsmarkt;
- c. ook werknemers die werken op basis van flexibele arbeidscontracten (hierna: flexwerkers) komen in aanmerking voor een uitkering;
- d. de hoogte van de uitkering sluit aan bij de hoogte van het loon (uit de baan die de werknemer verloren is);
- e. wanneer de werkloze werknemer werkt (inkomen verdient) naast de uitkering, wordt dat inkomen in mindering gebracht op de uitkering; en
- f. wanneer de werknemer buiten Caribisch Nederland verblijft, is er geen recht (meer) op uitkering.

4.1 Toelichting op uitgangspunten

- (a) De toegangsvoorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering hebben betrekking op het verliezen van een baan als werknemer. Hierbij spelen twee elementen een rol. Het eerste element is 'niet-verwijtbaar werkloos worden'. Dat houdt in dat er recht op uitkering bestaat als het gaat om onvrijwillige werkloosheid. Van onvrijwillige werkloosheid is sprake wanneer de werkgever het initiatief heeft genomen voor het einde van het dienstverband en het dienstverband moet daadwerkelijk geëindigd zijn.
- (b) Het tweede element is een wekeneis. Dat is een minimumperiode waarin de werknemer voor het intreden van de werkloosheid in loondienst gewerkt moet hebben. Net als in de Europees Nederlandse WW wordt deze minimumperiode gesteld op 26 kalenderweken. Voor de Tijdelijke regeling WV BES geldt dat wanneer een werknemer een half jaar (26 kalenderweken) heeft gewerkt en onvrijwillig haar of zijn baan verliest, hij of zij recht heeft op een uitkering.
- (c) Het kenmerk van flexwerk is dat periodes van werken en niet werken elkaar afwisselen. Wanneer enkel werknemers, die 26 kalenderweken aaneengesloten hebben gewerkt voorafgaand aan het verliezen van hun baan, recht zouden hebben op een uitkering, hebben mogelijk een groot deel van de flexwerkers geen recht op een uitkering bij het verliezen van hun baan. Terwijl dit juist een kwetsbare groep werknemers is. Met het ruimer maken van de periode – door te kijken naar 10 kalendermaanden – waarin de werknemer (bij elkaar opgeteld) 26 kalenderweken heeft gewerkt, kunnen ook flexwerkers, zoals uitzend- en oproepkrachten, aan de voorwaarden voor deze uitkering voldoen. De keuze voor een periode van 10 kalendermaanden is deels arbitrair. Er is gezocht naar een balans tussen zoveel mogelijk werknemers onder de voorwaarden voor de uitkering brengen en de administratieve last voor de werknemers en de uitvoering bij aanvraag van de uitkering. Deze periode van 10 kalendermaanden is iets ruimer dan in de Europees Nederlandse WW, daar geldt een periode van 36 weken. Een langere periode zou betekenen dat werkloze werknemers (nog) meer loonstrookjes zouden moeten overleggen bij de aanvraag om uitkering.
- (d) De bedoeling van een uitkering is dat de werknemer de periode van werkloosheid – tussen twee banen in – financieel kan overbruggen. Daar hoort een uitkering bij die qua hoogte enigszins aansluit bij het loon uit de baan die de werknemer verloren is. Dat houdt in dat de hoogte van de uitkering wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer in een periode van zes kalendermaanden voorafgaand aan de werkloosheid heeft verdiend.
- (e) Deze uitkering wordt verstrekt omdat de werknemer werkloos is en dus tijdelijk geen inkomen heeft. Van de werkloze werknemer mag worden verwacht dat hij zijn best doet om werk te vinden en de periode van het ontvangen van een uitkering zo kort mogelijk houdt. Daarnaast werkt het activerend wanneer werken naast de uitkering loont. Hierbij past dat dit inkomen in mindering wordt gebracht op de uitkering en dat het totale

inkomen van de werkloze werknemer hierdoor hoger is dan wanneer deze werknemer alleen de uitkering ontvangt. De uitkering wordt na afloop van de kalendermaand betaald, omdat dan pas bekend is of de werkloze werknemer in die kalendermaand heeft gewerkt. Het recht op en de hoogte van de uitkering kan immers – pas – worden vastgesteld wanneer de hoogte van het – eventuele – inkomen bekend is.

- (f) Van de werkloze werknemer mag worden verwacht dat hij zich inspannt om weer aan het werk te gaan en dus beschikbaar is om werk te aanvaarden in Caribisch Nederland. Wanneer de werkloze werknemer tijdens het ontvangen van de uitkering niet in Caribisch Nederland verblijft, is hij niet beschikbaar voor werk en bestaat er in bepaalde situaties geen recht op een uitkering.

5. Doelgroep van de regeling

De beroepsbevolking in Caribisch Nederland bestaat uit ruim 16.000 personen, waarvan 15.600 mensen werkzaam zijn. Hiervan zijn ongeveer 15.200 personen werkzaam als werknemer. Naar verwachting behoort ongeveer 14.950 werknemers tot de doelgroep van deze tijdelijke regeling. Op basis van het werkloosheidspercentage, zou dat betekenen dat ongeveer 230 werknemers per jaar een aanvraag voor een uitkering op basis van deze regeling zouden kunnen gaan indienen.

Deze regeling richt zich op werknemers in privaatrechtelijke dienstbetrekking die onvrijwillig werkloos zijn geworden. Het gaat dan om een einde van de dienstbetrekking conform het in Caribisch Nederland geldende arbeidsrecht. Dit kunnen werknemers zijn met een vast contract van wie de dienstbetrekking onvrijwillig eindigt en werknemers met een contract voor bepaalde tijd van wie het contract afloopt. Er moet sprake zijn van het verliezen van een baan. Dit kan een vast dienstverband zijn, maar ook een tijdelijk contract, een uitzendbaan en een oproepcontract. Hierbij valt ook de zieke werknemer van wie in verband met de tweejaarstermijn van de Wet ziekteverzekering BES (ZV BES) het recht op ziekengeld is geëxpireerd en wiens dienstbetrekking onvrijwillig is beëindigd, onder de werkingssfeer. Op grond van de onderhavige regeling ontvangt de werkloze werknemer een uitkering.

Voor de invulling van het begrip 'werknemer' is aangesloten bij de begripsomschrijving zoals die is opgenomen in de ZV BES. Werknemer is de natuurlijke persoon, die met toepassing van artikel 2 van de Wet loonbelasting BES als werknemer wordt beschouwd omdat hij tot een inhoudingsplichtige in dienstbetrekking staat. In lijn met de ZV BES gelden hierop een aantal uitzonderingen, zoals bijvoorbeeld ambtenaren die van de regeling zijn uitgezonderd. De voormalige werkgever heeft geen formele rol in de onderhavige regeling.

Vreemdelingen die in Caribisch Nederland werkzaam zijn op basis van een TWV vallen ook onder het werknemersbegrip. De werkgever heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor deze categorie werknemers. Dit komt duidelijk naar voren in de mogelijkheid dat aan de werkgever de verplichting tot het deponeren

van een waarborgsom kan worden opgelegd.⁹ Deze waarborgsom heeft geen betrekking op het (inkomens)risico van de werknemer bij werkloosheid. Voor vreemdelingen met een TWV geldt dat zij recht hebben op de uitkering voor zolang zij beschikken over een geldige verblijfsvergunning en dus legaal in Caribisch Nederland verblijven.

6. Toegangsvoorwaarden

6.1 Verwijtbare werkloosheid

Wanneer een werknemer zijn of haar (hele) baan verliest, is er in beginsel recht op een uitkering. In die situatie is er namelijk sprake van werkloosheid. Daarbij geldt dat de werkloosheid niet verwijtbaar moet zijn. Dat betekent dat de werknemer 'buiten zijn schuld om' zijn baan verliest en daarmee niet verwijtbaar werkloos mag zijn geworden. Van verwijtbare werkloosheid is sprake wanneer de werknemer zijn of haar baan verliest omdat de werknemer zelf ontslag heeft genomen of wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Het op initiatief van de werkgever beëindigen van de dienstbetrekking op basis van een door werkgever en werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst (VSO) wordt niet als verwijtbaar aangemerkt. In die situatie kan recht op een uitkering bestaan, mits aan de andere voorwaarden voor het recht wordt voldaan.

Er bestaat ook recht op een uitkering wanneer het tijdelijke contract van de werknemer van rechtswege eindigt, de uitzendovereenkomst wordt beëindigd en de oproepkracht voor twee weken niet meer wordt opgeroepen. Voor werknemers met bijvoorbeeld een nulurencontract die gedurende een periode van ten minste twee kalenderweken niet worden opgeroepen om te komen werken, geldt eveneens dat er sprake is van onvrijwillige werkloosheid. Ook zij kunnen aanspraak maken op de uitkering wanneer ook aan de andere voorwaarden wordt voldaan.

6.2 Wekeneis

Een tweede belangrijke toegangseis voor de regeling is dat de werknemer over een periode van 10 kalendermaanden in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per kalenderweek heeft gewerkt. Het gaat om 10 kalendermaanden voorafgaand aan dag waarop de werknemer werkloos is geworden. Wanneer de werknemer vanaf de tweede dag van de kalendermaand werkloos wordt, dan is de periode van 10 kalendermaanden inclusief de kalendermaand waarin de werknemer werkloos is geworden.

Dit is de zogeheten wekeneis. De periode van 10 kalendermaanden – waarin de werknemer in ten minste 26 weken ten minste een uur per kalenderweek moet hebben gewerkt – is ruim genomen, zodat ook een grote groep flexwerkers aan de voorwaarden voor deze uitkering kan voldoen. Het kenmerk van flexibele arbeid is dat periodes van werken en niet werken elkaar afwisselen. Wanneer enkel werknemers, die 26 weken aaneengesloten ten minste een uur per kalenderweek hebben gewerkt, recht zouden hebben op een uitkering, zouden flexwerkers geen aanspraak kunnen maken op een uitkering. Terwijl dit juist een kwetsbare groep

⁹ De waarborgsom ziet op de dekking van de kosten, verbonden aan de reis van de vreemdeling naar een plaats buiten de openbare lichamen waar zijn toegang is gewaarborgd (artikel 5.4, eerste lid onder a van het Besluit Toelating en Uitzetting BES).

werknemers is die je wil beschermen tegen de acute inkomensgevolgen van baanverlies.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden van verschillende situaties waarmee de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering worden verduidelijkt.

Voorbeeld 1

Een werknemer heeft een tijdelijk contract van 20 uur per week over de periode van 1 januari tot en met 30 juni.

Met ingang van 1 juli verliest de werknemer haar of zijn baan, omdat het tijdelijke contract afloopt en dus eindigt van rechtswege.

De werknemer is onvrijwillig werkloos. De werknemer voldoet aan de wekeneis: zij of hij heeft in de 10 kalendermaanden voorafgaand aan 1 juli – van september tot en met juni – in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per kalenderweek gewerkt.

De werknemer voldoet aan de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering.

Voorbeeld 2

Een werknemer heeft meerdere opeenvolgende tijdelijke contracten bij verschillende werkgevers.

In maart en april heeft de werknemer in 6 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt.

In mei heeft de werknemer niet gewerkt.

In juni, juli en augustus heeft de werknemer in 12 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt.

In september heeft de werknemer niet gewerkt.

In oktober heeft de werknemer 1 kalenderweek ten minste 2 uur gewerkt.

In november en december heeft de werknemer in 6 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt.

In januari heeft de werknemer 1 kalenderweek ten minste 1 uur gewerkt.

Met ingang van 8 januari verliest de werknemer haar of zijn baan, het contract eindigt van rechtswege.

De werknemer is onvrijwillig werkloos.

De werknemer voldoet aan de wekeneis: zij of hij heeft in 10 kalendermaanden – van april tot en met januari – in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per kalenderweek gewerkt.

De werknemer is op 8 januari werkloos geworden, dan valt de maand januari in de periode van 10 kalendermaanden.

De werknemer voldoet aan de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering.

Voorbeeld 3

Een werknemer heeft met ingang van 1 maart een nulurencontract.

In maart en april heeft de werknemer in 7 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt.

In mei heeft de werknemer niet gewerkt.

In juni, juli en augustus heeft de werknemer in 11 kalenderweken ten minste 1

uur gewerkt.

In september heeft de werknemer niet gewerkt.

In oktober heeft de werknemer 3 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt.

In november heeft de werknemer in 4 kalenderweken ten minste 1 uur gewerkt en in december werkt de werknemer alleen in de eerste kalenderweek.

Vanaf de tweede kalenderweek wordt de werknemer niet meer opgeroepen.

Deze werknemer is onvrijwillig werkloos wanneer zij of hij gedurende een periode van ten minste twee kalenderweken niet wordt opgeroepen om te komen werken.

Dat is met ingang van de vierde kalenderweek in december.

De werknemer voldoet aan de wekeneis: zij of hij heeft in 10 kalendermaanden – van maart tot en met december – in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per kalenderweek gewerkt.

De werknemer is eind december werkloos geworden, dan valt de maand december in de periode van 10 kalendermaanden.

De werknemer voldoet aan de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering.

6.3 Gelijktelling met werk

In de regeling worden bepaalde situaties met werken gelijkgesteld. Er kunnen zich situaties voordoen waarin een werknemer tijdens zijn of haar dienstbetrekking niet heeft gewerkt, bijvoorbeeld omdat de werknemer ziek was of vakantie had.

Wanneer de werknemer een hele kalenderweek niet heeft gewerkt vanwege ziekte of vakantie, dan zou – zonder iets te regelen – die kalenderweek niet meetellen voor de wekeneis. Er is immers geen sprake van ten minste een uur werken in die betreffende kalenderweek. Dit zou van (grote) invloed kunnen zijn op de toegang tot de Tijdelijke regeling WV BES omdat de werknemer hierdoor mogelijk niet kan voldoen aan de wekeneis. Dit is onwenselijk voor een werknemer die door omstandigheden – en mogelijk ook buiten zijn of haar schuld – niet heeft kunnen werken. Om die reden is in de regeling opgenomen dat kalenderweken onder bepaalde voorwaarden toch mee kunnen tellen voor het voldoen aan de wekeneis.

Kalenderweken waarin de werknemer geen uren heeft gewerkt maar betaalde vakantiedagen heeft genoten en betaald verlof vanwege zeer bijzondere omstandigheden (Zie art 1614c Burgerlijk Wetboek BES) worden voor het voldoen aan de wekeneis gelijkgesteld met kalenderweken waarin is gewerkt. Dit geldt ook voor kalenderweken waarin sprake is van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de Wet ongevallenverzekering BES (OV BES) en de ZV BES. De genoemde gelijktelling geldt bijvoorbeeld niet voor kalenderwerken waarin de werknemer niet gewerkt heeft vanwege het opnemen van onbetaald verlof of detentie.

Voorbeeld 4

De werknemer uit voorbeeld 1 heeft in de maand mei vier kalenderweken betaald verlof opgenomen en is in juni twee kalenderweken ziek geweest.

De kalenderweken waarin de werknemer niet heeft gewerkt vanwege betaald verlof en ziekte, tellen mee voor de wekeneis. Voor deze kalenderweken geldt immers een gelijktelling.

De werknemer voldoet aan de wekeneis: in de 10 kalendermaanden voorafgaand aan 1 juli heeft de werknemer in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per week gewerkt of kalenderweken waarin de werknemer betaald verlof heeft genoten of ziek was, worden gelijkgesteld met weken waarin de werknemer heeft

gewerkt.

De werknemer voldoet daarmee aan de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering.

7. Duur en hoogte van de uitkering

7.1 Duur van de uitkering

De werkloze werknemer die aan de toegangsvoorwaarden voor de onderhavige regeling voldoet, heeft recht op een uitkering gedurende drie kalendermaanden. Er is gekozen voor een duur van drie maanden omdat deze relatief korte termijn aansluit bij het doel van de regeling. Namelijk het bieden van een financiële tegemoetkoming bij frictiewerkloosheid. De termijn van drie maanden komt overeen met de duur van de basisuitkering van de Europees Nederlandse WW. Bij de toekenning van de uitkering wordt vastgesteld over welke drie maanden de werkloze werknemer recht heeft. De einddatum van de uitkering staat vanaf de datum toekenning vast en verschuift – in beginsel – niet. Alleen bij een eventuele herleving (zie hierna onder 8) kan de periode waarin een uitbetaling plaats kan vinden langer zijn dan drie maanden. Daarbij moet opgemerkt worden dat enkel de einddatum van de uitkering kan veranderen, niet het aantal werkelijke maanden waarover een uitkering is ontvangen. Er is hiervoor gekozen om de regeling zo eenvoudig mogelijk te houden. Wanneer het recht op uitkering kan eindigen en herleven, wordt de (uitvoering van de) regeling complex(er). Dit past ook bij de bedoeling van de regeling, het bieden van een financiële tegemoetkoming bij kortdurende werkloosheid.

Voorbeeld 5

Vanaf 1 juli is de werknemer niet verwijtbaar werkloos.

De werkloze werknemer heeft recht op uitkering gedurende drie maanden.

Te weten: juli, augustus en september.

Voorbeeld 6

Vanaf 15 april is de werknemer werkloos.

De werkloze werknemer heeft recht op uitkering gedurende drie maanden.

Te weten: van 15 april tot en met 14 juli.

7.2 Ingangsdatum uitkering

Een werknemer kan op elke dag van de maand zijn of haar baan verliezen en werkloos worden. De vaststelling van de precieze ingangsdatum van de uitkering kan foutgevoelig zijn en brengt een risico met zich mee op onrechtmatige vaststelling. Het is voor de werkloze werknemer – en voor de uitvoering – duidelijk en voorspelbaar als er een vaste ingangsdatum is voor de uitkering. Dit verhoogt ook de eenvoud van de regeling. Het ligt voor de hand om hiervoor de eerste dag van de kalendermaand te kiezen. Een vaste ingangsdatum van de uitkering op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de werknemer werkloos is geworden, kan echter financiële problemen opleveren voor de werknemer die ergens in het begin van de kalendermaand werkloos wordt. De werkloze werknemer moet de aanvraag voor de uitkering uiterlijk de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de werknemer werkloos wordt indienen. Het recht op de uitkering wordt na afloop van de kalendermaand vastgesteld en berekend, omdat op dat moment – pas – de

informatie over eventuele inkomsten in die kalendermaand, uit een andere baan naast de uitkering, beschikbaar is om de hoogte van de uitkering te berekenen.

Een werknemer die ergens in de eerste week van de kalendermaand werkloos wordt zou recht hebben op een uitkering vanaf de daaropvolgende kalendermaand en zou hierdoor bijna twee kalendermaanden financieel moeten overbruggen voordat de uitkering wordt betaald. Dit wordt opgelost door mogelijk te maken dat de ingangsdatum van de uitkering ook kan worden vastgesteld op de 15^e van de kalendermaand. Verliest een werknemer tussen de eerste en de 14^e dag van de kalendermaand zijn of haar baan, dan is de ingangsdatum van de uitkering de eerste van die kalendermaand. Verliest de werknemer tussen de 15^e dag en eind van de kalendermaand zijn of haar baan, dan is de ingangsdatum (en de einddatum) van de uitkering de 15^e dag van die kalendermaand.

Voorbeeld 7

Een werknemer wordt per 26 november niet verwijtbaar werkloos. De ingangsdatum van de uitkering is dan 15 november. De werkloze werknemer heeft recht op uitkering gedurende die maanden. Te weten van 15 november tot en met 14 februari.

De uitkering over de periode 15 november tot 1 december wordt uitbetaald begin december.

De uitkering over december wordt uitbetaald begin januari.

De hoogte van de uitkering over een halve kalendermaand bedraagt de helft van het bedrag over een hele kalendermaand. Zie hierna.

Voorbeeld 8

Bij toekenning van de uitkering wordt de ingangsdatum vastgesteld. Hieruit volgt over welke drie maanden de werkloze werknemer – in beginsel – recht heeft.

Ingangsdatum 1 januari: recht op uitkering over januari, februari en maart.

Ingangsdatum 1 mei: recht op uitkering over mei, juni en juli.

Ingangsdatum is 15 april: recht op uitkering met ingang van 15 april tot en met 14 juli.

Door het kiezen van een ingangsdatum van de uitkering die ligt vóór het moment dat de werknemer werkloos wordt, kan er over een aantal dagen recht bestaan op de uitkering terwijl de werknemer over diezelfde dagen ook recht heeft op loon van de werkgever. Dit is een bewuste keuze. Het doel van onderhavige regeling is het bieden van een financiële tegemoetkoming aan werknemers voor de overbrugging van een korte periode van onvrijwillige werkloosheid. De uitkering wordt betaald na het verstrijken van de kalendermaand waarin recht bestaat. Door het recht op uitkering in een aantal situaties – een aantal dagen – eerder te laten ingaan dan het daadwerkelijke moment waarop werkloosheid intreedt wordt ervoor gezorgd dat de werkloze werknemer na de laatste betaling van het loon zo snel mogelijk kan beschikken over deze uitkering. In deze situatie ontvangt de werkloze werknemer over een aantal dagen én loon én uitkering. Dit betreft een korte periode, het loon over die paar dagen in mindering brengen op de uitkering zou de regeling nodeloos ingewikkeld maken.

7.3 Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde van het laatst verdiende loon over de zes kalendermaanden voorafgaand aan het intreden van werkloosheid, het zogenaamde maandloon. Omdat deze uitkering alleen een uitkering per kalendermaand of halve kalendermaand kent, stellen we alleen een maandloon vast. De berekening van het maandloon is als volgt. In de tabel in de bijlage bij de regeling wordt het maandloon vastgesteld aan de hand van het vastgestelde bedrag. Per trede is er een (gemiddeld) bedrag vastgesteld, dat wordt gedeeld door zes. In de tabel is opgenomen welk maandloon hoort bij welke trede. De uitkering bedraagt 75% van dat maandloon. Het maandloon is net als bij OV BES en ZV BES gemaximeerd.

Het maandloon is gedurende de looptijd van de uitkering steeds hetzelfde. Net als bij OV BES en ZV BES wordt het maximum dagloon – en dus het maandloon – van de Tijdelijke regeling WV BES geïndexeerd. Echter, nadat de uitkering is vastgesteld wordt het maandloon niet geïndexeerd. Deze keuze is te rechtvaardigen vanwege het kortdurend karakter van de uitkering en vanwege het belang van een zo eenvoudig mogelijke regeling met het oog op de uitvoerbaarheid. Voor lopende uitkeringen wordt het maandloon wel aangepast als het maximum maandloon tijdens de duur van de uitkering wordt geïndexeerd.

7.4 Vaststellen maandloon

Voor de bepaling van het maandloon wordt alleen het loon meegeteld dat een werknemer in één of meerdere privaatrechtelijke dienstbetrekkingen heeft verdiend. Het gaat hierbij om de volgende loonelementen: brutoloon, loon over overwerkuren, de uitkering op grond van de OV BES en ZV BES of loon over ziekteperioden en loon over verlofdagen. Vakantie-uitkering, extra periodiek salaris, zoals een bonus of 13e maand, loon in natura of tips worden niet meegenomen voor de berekening van het maandloon. Deze laatstgenoemde loonelementen zijn veelal bedragen die één keer per jaar worden betaald of zijn geen onderdeel van het structurele reguliere loon dat op basis van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt betaald. Het meenemen van loonelementen die één keer per jaar worden uitbetaald kan leiden tot onwenselijke uitkomsten omdat dit tot (grote) fluctuaties in het maandloon kan leiden waardoor er geen sprake meer is van een gemiddelde van het laatst verdiende loon. Wanneer een werknemer de eindejaarsuitkering in december ontvangt en rond die periode werkloos wordt, dan zou dit loonelement wel meetellen voor de hoogte van de uitkering. Maar als dezelfde werknemer in augustus werkloos wordt, dan zou de eindejaarsuitkering niet meetellen.

Zoals gezegd valt het inkomen als overheidsdienaar, bedoeld in artikel 3 van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES, buiten de definitie van het maandloon. Het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES regelt een toekenning van wachtgeld voor overheidsdienaren. Als het inkomen als overheidsdienaar niet wordt uitgesloten, kan dat leiden tot een onwenselijke overcompensatie.

Aanspraken ingevolge de Cessantiawet BES vallen evenmin onder de definitie van het maandloon. Zoals hiervoor is toegelicht regelt de Cessantiawet BES een eenmalige ontslagvergoeding en is daarmee niet bedoeld als een inkomensvoorziening.

Uitgangspunt is dat het maandloon, waarop de uitkering wordt gebaseerd, zoveel mogelijk het gemiddelde 'vaste' loon benadert dat een werknemer heeft verdiend in de periode voorafgaand aan de werkloosheid. Om die reden is ervoor gekozen

om het maandloon te baseren op de hierboven genoemde loonelementen. Bij de uitkering wordt geen vakantiegeld opgebouwd en/of uitbetaald, daarom is het logisch om het vakantiegeld van de werknemer niet te betrekken bij de berekening van het maandloon. Er is gekozen om te kijken naar het loon in de afgelopen zes kalendermaanden voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid. De werkloze werknemer moet bij de aanvraag om uitkering de loonstrookjes over de voorgaande zes kalendermaanden indienen zodat op basis daarvan het maandloon kan worden berekend. Om de administratieve last voor de werknemer te beperken is gekozen voor deze periode. Een periode van zes maanden is lang genoeg om te bepalen wat gemiddeld genomen het loonverlies is vanwege werkloosheid van de werknemer.

Voorbeeld 9

De dienstbetrekking van een werknemer A is op 1 juli geëindigd. De periode van zes kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd tellen mee voor het vaststellen van het totale loon. Dit zijn de maanden januari, februari, maart, april, mei en juni.

De dienstbetrekking van werknemer B is op 18 juli geëindigd. De periode van zes kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd tellen mee voor het vaststellen van het totale loon. Dit zijn de maanden januari, februari, maart, april, mei en juni.

Het maandloon wordt vastgesteld op basis van loonstroken van de werkloze werknemer over zes kalendermaanden voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid. De werkloze werknemer levert deze loonstroken aan bij de RCN-unit SZW tegelijk met de aanvraag om uitkering. Op grond van artikel 1614pa van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES is de werkgever verplicht om bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon een schriftelijke opgave te verstrekken. Het vaststellen van het maandloon vergt een handmatige beoordeling van de RCN-unit SZW. Om die reden is ervoor gekozen om de berekening van het maandloon zo eenvoudig mogelijk te maken door loonelementen te kiezen die de werkgever verplicht is om op de loonstrookjes op te nemen en die herkenbaar zijn. Net als bij de OV en ZV BES waar een maximumdagloon geldt, is het maandloon op grond van de WV BES ook gemaximeerd.

7.5 Tabel berekening maandloon en hoogte uitkering

Het vaststellen van het maandloon tot op twee cijfers achter de komma, brengt een groter risico met zich mee op onrechtmatige vaststelling. Eén klein foutje in de berekening om te komen tot het maandloon levert een onjuiste vaststelling van de uitkering op. Daarom is er in onderhavige regeling voor gekozen om voor het vaststellen van de hoogte van de uitkering te werken met tabellen waarbij het loon over zes kalendermaanden ingedeeld is in treden van USD 1.000. De uitkering bedraagt 75% van het maandloon dat hoort bij de trede die past bij het totale loon over de voorgaande zes kalendermaanden. Zie de tabel 'berekening maandloon' in de bijlage.

Het bedrag aan uitkering neemt per trede met USD 125 toe. De indeling van de treden in USD 1.000 hebben hiermee een relatief groot effect op de hoogte van de uitkering in de situatie dat de werkloze werknemer een lager inkomen heeft. Voor

werknemers met een lager inkomen is een toename van het maandinkomen met USD 125 substantieel. Zoals hiervoor is toegelicht is gekozen voor deze systematiek vanwege het zoveel mogelijk voorkomen van onrechtmatigheden in de vaststelling van de uitkering.

Voorbeeld 10

Het totale loon van de werkloze werknemer over zes kalendermaanden, voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid, bedraagt USD 9.350

Het bedrag (USD 9.350) valt in trede 10 van USD 9.001 – USD 10.000

De uitkering voor deze werknemer bedraagt USD 1.188 per kalendermaand en ($\frac{1}{2} \times 1.188 =$) USD 594 per halve kalendermaand.

Zie de tabel 'berekening maandloon' in de bijlage.

7.6. Inkomen uit arbeid in mindering brengen op de uitkering

De werkloze werknemer kan tijdens het recht op uitkering opnieuw gaan werken in een andere baan. Ook is het voorstelbaar dat de werkloze werknemer die twee banen had en één van die banen verliest, in die andere baan meer uren gaat werken. Van de werkloze werknemer mag immers worden verwacht dat hij of zij zijn of haar best doet om werk te vinden en de periode van het ontvangen van een uitkering zo kort mogelijk te houden. Het inkomen dat deze werknemer verdient met een nieuwe baan of met het extra aantal uren gaan werken in de tweede baan, wordt (deels) in mindering gebracht op de uitkering.

7.6.1 Definitie inkomen uit arbeid

Wat voor de onderhavige regeling als 'inkomen uit arbeid' moet worden beschouwd komt grotendeels overeen met de bepalingen over de vaststelling van het maandloon. Dat houdt in dat ook voor de berekening van het inkomen uit arbeid de volgende loonelementen meegeteld worden: brutoloon, loon over overwerkuren, de uitkering op grond van de OV BES en ZV BES of loon over ziekte-dagen en loon over verlofuren en verlofdagen. Het inkomen uit arbeid wordt per kalendermaand vastgesteld en wordt – deels – in mindering gebracht op de uitkering. Ook is bepaald dat vakantie-uitkering, extra periodiek salaris, zoals een bonus of 13^e maand, loon in natura of tips niet worden meegenomen voor de berekening van het inkomen uit arbeid. Ook hier geldt het uitgangspunt dat het inkomen uit arbeid, dat in mindering moet worden gebracht met de uitkering, zoveel mogelijk overeenkomt met het 'vaste' loon dat een werknemer in die nieuwe baan verdient.

Zoals hiervoor is toegelicht zou de werkloze werknemer in de eerste kalendermaand een aantal dagen recht op uitkering kunnen hebben, terwijl de werknemer over diezelfde dagen ook nog recht heeft op loon van de werkgever. Het gaat hier om recht op loon uit de baan waaruit de werknemer werkloos is geworden en waarvoor zij of hij recht heeft op uitkering. In deze situatie wordt het loon niet aangemerkt als 'inkomen uit arbeid' en wordt dit niet in mindering gebracht op de uitkering. Dit is immers het gevolg van de keuze om in bepaalde situaties de uitkering te laten ingaan vóór het moment dat de werknemer haar of zijn baan heeft verloren. Voor werknemers met een nulurencontract (oproepkracht) zal deze situatie zich wat vaker voordoen omdat zij vaker periodes

afwisselend wel of niet werken. Er kan voor deze groep werknemers recht op uitkering ontstaan wanneer zij gedurende ten minste twee kalenderwerken niet zijn opgeroepen door hun werkgever. Als deze werknemer bijvoorbeeld vanaf de eerste van de kalendermaand recht heeft op een uitkering en zij of hij wordt in de derde week van de kalendermaand weer wordt opgeroepen door zijn werkgever om te komen werken, dan wordt dat loon wel aangemerkt als 'inkomen uit arbeid'. Deze situatie is vergelijkbaar met een werkloze werknemer die tijdens het recht op uitkering gaat werken in een nieuwe baan.

Voorbeeld 11

Een werknemer verliest met ingang van 25 november zijn baan en wordt werkloos. De ingangsdatum van de uitkering is 15 november. Het loon, uit de baan waaruit zij of hij werkloos is geworden, over de maand november wordt niet verrekend met de uitkering.

7.6.2 Wijze van in mindering brengen op de uitkering

Het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer verdient met de 'nieuwe' baan wordt deels in mindering gebracht op de uitkering. De reden hiervoor is dat het uitgangspunt bij de uitkering is dat werken naast de uitkering moet lonen en dat het totale inkomen – loon uit die nieuwe baan plus uitkering – niet meer bedraagt dan het oorspronkelijke maandloon behorende bij de baan waaruit de werknemer werkloos is geworden (en waar de uitkering op is gebaseerd). Een inkomen uit arbeid tot en met een bedrag van 25% van het maandloon wordt vrijgelaten.

Voorbeeld 12

Het totale loon van de werkloze werknemer over zes kalendermaanden, voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid, bedraagt USD 7.500.

Het maandloon van een werkloze werknemer is USD 1.250,67. De uitkering bedraagt USD 938 per kalendermaand.

Het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer per kalendermaand verdient met een baan naast de uitkering is USD 300. Dit inkomen uit arbeid bedraagt minder dan 25% van het maandloon (= USD 312,67) dus wordt dit bedrag vrijgelaten.

Het totale inkomen van deze werknemer is dan: (uitkering USD 938 + inkomen uit arbeid USD 300 =) USD 1.238 per kalendermaand.

Wanneer er recht bestaat op de uitkering over een halve kalendermaand, wordt rekening gehouden met het inkomen uit arbeid dat betrekking heeft op die halve kalendermaand.

Voorbeeld 13

Het maandloon van een werkloze werknemer is USD 1.250,67. De uitkering bedraagt USD 938 per kalendermaand. De werkloze werknemer heeft recht op uitkering vanaf 15 mei tot en met 14 augustus. De uitkering over 15 tot 31 mei bedraagt: ($\frac{1}{2} \times \text{USD } 938 =$) USD 469.

Over juni en juli bedraagt de uitkering: 938 USD per kalendermaand.

De werknemer gaat met ingang van 1 augustus werken. Het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer in de maand augustus verdient met een baan naast de uitkering is USD 300.

De werknemer heeft in augustus recht op uitkering tot en met de 14e. De berekening voor de hoogte van de uitkering betreft een halve kalendermaand. Het inkomen uit arbeid over de hele maand augustus (USD 300) bedraagt minder dan 25% van het maandloon (= USD 312,67) dus wordt dit bedrag vrijgelaten. Het totale inkomen van deze werknemer in augustus is dan: (uitkering USD 469 + inkomen uit arbeid USD 300 =) USD 769.

Wanneer het inkomen uit arbeid betrekking heeft op dat deel van de kalendermaand waar geen recht op uitkering (meer) bestaat, wordt dat niet beschouwd als inkomen uit arbeid.

Voorbeeld 14

Zelfde werknemer en zelfde situatie als in het voorgaande voorbeeld. Maar nu begint de werknemer met werken in de nieuwe baan op 15 augustus. Het maandloon van een werkloze werknemer is USD 1.250,67. De uitkering bedraagt USD 938 per kalendermaand. De werkloze werknemer heeft recht op uitkering vanaf 15 mei. De uitkering over 15 tot 31 mei bedraagt: ($\frac{1}{2} \times \text{USD } 938$ =) USD 469.

Over juni en juli bedraagt de uitkering: 938 USD per kalendermaand.

De werknemer gaat met ingang van 15 augustus werken. Het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer in de maand augustus verdient met een baan naast de uitkering is USD 300.

De werknemer heeft in augustus recht op uitkering tot en met de 14e. De berekening voor de hoogte van de uitkering betreft een halve kalendermaand. Het inkomen uit arbeid heeft betrekking op de periode na afloop van de uitkering. Dit inkomen uit arbeid wordt niet verrekend met de uitkering.

De uitkering over de eerste helft van augustus bedraagt: ($\frac{1}{2} \times \text{USD } 938$ =) USD 469.

Wanneer de werkloze werknemer een inkomen uit arbeid – naast de uitkering – heeft van meer dan 25% van het maandloon, wordt dat inkomen met de uitkering 'aangevuld' tot aan dat maandloon. Het totale inkomen per kalendermaand (inkomen uit arbeid en uitkering) van deze werknemer bedraagt hierdoor nooit meer dan het maandloon.

Voorbeeld 15

Het maandloon van een werkloze werknemer is USD 1.750,67. De uitkering bedraagt USD 1.313 per kalendermaand.

Het inkomen uit arbeid dat de werkloze werknemer verdient met een baan naast de uitkering is USD 700 per kalendermaand. Dit bedrag is hoger dan 25% van het maandloon (= USD 437,68).

De hoogte van de uitkering is (maandloon USD 1.750,67 minus inkomen uit arbeid USD 700 =) USD 1.050,67 per kalendermaand.

Het totale inkomen is gelijk aan het maandloon waar de uitkering op is gebaseerd.

Wanneer het inkomen uit arbeid van een werkloze werknemer in een kalendermaand gelijk of meer is dan het maandloon waar de uitkering op is gebaseerd, bestaat er geen recht meer op de uitkering.

8. Einde recht op uitkering

8.1 Beëindigings- en uitsluitingsgronden

De regeling kent een aantal beëindigings- en uitsluitingsgronden. Zo kan het verdienen van inkomen uit arbeid – naast het ontvangen van de uitkering – een reden zijn om de uitkering stop te zetten. Zodra het inkomen uit arbeid uit de nieuwe baan in een kalendermaand ten minste gelijk is aan het maandloon waarop de uitkering is gebaseerd, is er geen recht meer op de uitkering. Wanneer het inkomen uit de nieuwe baan zo hoog is dat het recht op uitkering over de eerste maand niet tot uitbetaling komt, dan wordt het recht op uitkering geacht niet te zijn ontstaan. Het recht op uitkering eindigt eveneens wanneer er sprake is van onomkeerbare situaties zoals het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Er geldt geen uitsluitingsgrond wanneer de werkloze werknemer tijdens (een deel van) de duur van de uitkering in detentie verblijft. Het is aannemelijk dat het inkomen uit een baan of uitkering van een werknemer een substantiële bijdrage levert aan zijn of haar gezinsinkomen. Om die reden is het niet wenselijk dat het recht op uitkering wordt stopgezet wanneer iemand in detentie verblijft. Zoals hiervoor is aangegeven mag van de werkloze werknemer worden verwacht dat hij of zij zich inspant om weer aan het werk te gaan en dus beschikbaar is om werk te aanvaarden. Wanneer de werkloze werknemer (tijdelijk) niet (meer) in Caribisch Nederland verblijft, is hij of zij niet beschikbaar voor werk en bestaat er in bepaalde situaties geen recht op uitkering, dan geldt er een uitsluitingsgrond. Binding met Caribisch Nederland is voor het recht op uitkering op grond van onderhavige regeling een vereiste. Deze eis geldt vanzelfsprekend ook voor een vreemdeling die na het beëindigen van de tewerkstellingsvergunning, gedwongen Caribisch Nederland verlaat omdat de verblijfsvergunning zes weken na einde van de dienstbetrekking is ingetrokken.

8.2 Vangnet voor werknemers die tijdens de uitkering een baan vinden en die snel weer verliezen (herleving)

De werkloze werknemer heeft geen recht op uitkering gedurende de maanden waarin zij of hij een inkomen uit arbeid heeft dat ten minste gelijk is aan het maandloon. Wanneer de werknemer wederom verwijtbaar werkloos wordt in die nieuwe baan voordat zij of hij weer een nieuwe periode van 26 kalenderweken werken heeft volgemaakt, heeft deze geen recht op een 'nieuwe' uitkering. Werkloze werknemers hebben geen recht op uitkering als ze snel weer gaan werken na ingangsdatum van de uitkering, terwijl het uitgangspunt van de uitkering is dat werken tijdens de uitkering loont. Om die reden is er voor deze groep werkloze werknemers een vangnet geregeld.

Dat vangnet houdt in dat de werknemer, die vanwege een te hoog inkomen geen recht heeft op de uitkering in de 'vastgestelde periode' van drie maanden, alsnog aanspraak kan maken op die uitkering als zij of hij binnen een bepaalde termijn geen of minder inkomen uit arbeid heeft. Het gaat hierbij om een termijn van maximaal zes maanden na ingangsdatum van de uitkering. Het ligt voor de hand om te kiezen voor een termijn van maximaal zes kalendermaanden omdat na deze periode de werknemer inmiddels weer een nieuw recht op uitkering heeft kunnen opbouwen.

Voorbeeld 16

Werknemer is werkloos per 1 april en heeft recht op drie maanden uitkering. Dit betreft een uitkering over de maanden april, mei en juni.

In de maand juni gaat de werknemer werken en heeft zij/hij een inkomen uit arbeid dat minstens gelijk is aan het maandloon waar de uitkering op is gebaseerd. Over de maand juni bestaat daarom geen recht op uitkering. In juli en augustus werkt deze werknemer ook en heeft zij/hij een inkomen uit arbeid dat ten minste gelijk is aan het maandloon waar de uitkering op is gebaseerd. In september (zesde maand na ingangsdatum uitkering) heeft zij/hij geen inkomen (meer) en kan hij alsnog die derde maand uitkering (aanvragen en) ontvangen.

april	recht op uitkering (maand 1)
mei	recht op uitkering (maand 2)
juni	geen recht in verband met hoogte inkomen uit arbeid
juli	geen recht in verband met hoogte inkomen uit arbeid
augustus	geen recht in verband met hoogte inkomen uit arbeid
september	recht op uitkering (maand 3) er is sprake van herleving van het recht

8.3 Uitsluitingsgrond verblijf buiten Caribisch Nederland

Tijdens de duur van de uitkering mag een werkloze werknemer zeven dagen buiten Caribisch Nederland verblijven zonder dat dit effect heeft op het recht op of de hoogte van de uitkering. Wanneer een werkloze werknemer meer dan zeven dagen buiten Caribisch Nederland verblijft, geldt de uitsluitingsgrond en wordt de uitkering met minimaal een halve kalendermaand gekort. Tenzij de werkloze werknemer toestemming heeft van de Minister om Caribisch Nederland te verlaten. Hierbij kun je denken aan verblijf buiten Caribisch Nederland vanwege een medische ingreep of een sollicitatiegesprek in een ander land. Deze bepaling komt overeen met wat er hierover is geregeld in het Besluit onderstand BES.

De werkloze werknemer moet aan de minister toestemming vragen wanneer hij of zij Caribisch Nederland verlaat. Wanneer de werkloze werknemer zonder toestemming een periode buiten Caribisch Nederland is verbleven, bestaat er geen recht over – een deel van – de uitkering. Het recht op uitkering wordt per halve kalendermaand bekeken op basis van het totaal aantal dagen dat de werkloze werknemer niet in Caribisch Nederland verblijft. Wanneer een werkloze werknemer tussen één en 14 dagen buiten Caribisch Nederland heeft verbleven, betekent dat er over een halve kalendermaand geen recht op uitkering bestaat. Verblijft de werkloze werknemer tussen 15 en 30 dagen zonder toestemming buiten Caribisch Nederland dan bestaat er over één kalendermaand – of twee halve kalendermaanden – geen recht op uitkering. Het recht op de uitkering herleeft met ingang van de eerste of 15^e dag van de maand waarin de werkloze werknemer terugkeert. De einddatum van de uitkering staat vanaf de toekenning vast en verschuift niet.

Voorbeeld 17

De ingangsdatum van de uitkering is 15 april. Er bestaat in beginsel recht op uitkering van 15 april tot en met 14 juli.

De werkloze werknemer verblijft zonder toestemming van de RCN-unit SZW van 2 mei tot en met 11 mei buiten Caribisch Nederland. Er bestaat recht op uitkering over de hele maand april. Er geldt een uitsluitingsgrond van 1 mei tot en met 14 mei, dus is er recht op uitkering over de halve maand mei, de hele maand juni en de halve maand juli. De uitkering eindigt met ingang van 15 juli.

Voorbeeld 18

De ingangsdatum van de uitkering is 15 april. Er bestaat in beginsel recht op uitkering van 15 april tot en met 14 juli.

De werkloze werknemer verblijft zonder toestemming van de RCN-unit SZW van 2 mei tot en met 6 juni buiten Caribisch Nederland. Er wordt per halve kalendermaand gekeken of er sprake is van een uitsluitingsgrond. Voor deze werkloze werknemer geldt een uitsluitingsgrond van 1½ maand: over de hele maand mei en de eerste helft van de maand juni.

Er bestaat recht op uitkering over de hele maand april. Er geldt een uitsluitingsgrond van 1 mei tot en met 14 juni, dus recht op uitkering over de halve maand juni en de eerste halve maand juli. De uitkering eindigt met ingang van 15 juli.

9. Samenloop meerdere dienstverbanden

In de toelichting op de regeling en de voorbeelden die zijn gegeven, is tot nu toe uitgegaan van een werknemer die één dienstverband heeft en daaruit niet verwijtbaar werkloos wordt. De uitwerking van de regeling is dan relatief eenvoudig. In de praktijk komt het in Caribisch Nederland echter regelmatig voor dat een werknemer tegelijkertijd meer dan één dienstverband heeft. Dit compliceert de beoordeling van het recht op uitkering en de berekening van de hoogte daarvan. Gezien de verwevenheid van de dienstverbanden die naast elkaar kunnen bestaan met – de beoordeling van – het recht op en de hoogte van de uitkering bij werkloosheid, is het wenselijk om alle dienstverbanden hierbij te betrekken. Het inkomen van het tweede (en eventueel derde) dienstverband moet immers verrekend worden met de uitkering. Hieruit volgt dat het maandloon dat moet worden berekend bij de aanvraag van de uitkering, gebaseerd dient te zijn op het loon uit alle dienstbetrekkingen die de werknemer in de voorliggende maanden heeft (gehad). Bij samenloop van meerdere banen wordt het inkomen uit alle banen meegenomen bij het vaststellen van de hoogte van de uitkering, ook uit de baan die de werkloze werknemer behoudt.

9.1 Toegangsvoorwaarde

Een werknemer die tegelijkertijd twee of meer dienstbetrekkingen vervult, heeft recht op een uitkering van drie maanden wanneer één van de dienstbetrekkingen (onvrijwillig) eindigt. Wanneer één van de banen eindigt kan de werkloze werknemer een uitkering aanvragen. Voor de beoordeling van de wekeneis en dus of de werknemer in de afgelopen 10 kalendermaanden in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur heeft gewerkt, tellen alle uren mee die de werknemer in alle banen in die kalendermaanden heeft gewerkt. Vanaf ingangsdatum van de uitkering stopt de opbouw voor de weken-eis (toegangsvoorwaarde 26 kalenderweken werken) en gaat de werknemer vanaf de eerste dag van de uitkering opnieuw opbouwen. Dat betekent dat de werknemer daarna opnieuw zes kalendermaanden moet hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor een uitkering van drie maanden.

Voorbeeld 19

Werknemer heeft twee banen. Hij wordt uit één van de twee banen niet verwijtbaar werkloos op 1 januari en heeft recht op uitkering over januari, februari en maart.

Pas wanneer deze werknemer na 26 weken werken weer niet verwijtbaar werkloos wordt - dat is in dit voorbeeld per 1 juli - kan er een (nieuw) recht op uitkering ontstaan.

Hoogte uitkering

Het (gemiddelde) loon over voorgaande maanden uit alle banen telt mee voor de bepaling van het maandloon.

Voorbeeld 20

Werknemer heeft drie banen.

Baan a: 10 uur per week, loon USD 450 per maand, werkt vanaf oktober tot en met december.

Baan b: 15 uur per week, loon USD 375 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar

Baan c: 15 uur per week, loon USD 500 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar.

Deze werknemer voldoet aan de toegangseis van 26 weken werken. Wanneer de werknemer onvrijwillig één van deze drie banen verliest, heeft hij recht op een uitkering van drie maanden.

Voor de berekening van het maandloon gaan we ervan uit dat dat wordt gebaseerd op het gemiddelde loon van de voorgaande 6 maanden.

Maandloon is: $(3 \times \text{USD } 450 + 6 \times \text{USD } 375 + 6 \times \text{USD } 500 =) \text{USD } 1.350 + \text{USD } 2.250 + \text{USD } 3.000 = \text{USD } 6.600$.

Zie hiervoor de tabel in de bijlage:

Het bedrag (USD 6.600) valt in trede 7 van USD 6.001 – USD 7.000

Het maandloon is USD 1.084.

De uitkering voor deze werknemer bedraagt USD 813 per kalendermaand

Het inkomen uit arbeid uit die andere twee banen die de werknemer nog heeft, moet verrekend worden met de uitkering.

Wanneer de werknemer baan a verliest wordt haar of zijn uitkering:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid is USD 875 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 875 = \text{USD } 209$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer baan b verliest wordt haar of zijn uitkering:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid is USD 950 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 950 = \text{USD } 134$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer baan c verliest wordt haar of zijn uitkering:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid is USD 825 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 825 = \text{USD } 259$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Voorbeeld 21

Werknemer heeft drie banen.

Baan a: 10 uur per week, loon USD 450 per maand, werkt vanaf oktober tot en met december.

Baan b: 15 uur per week, loon USD 375 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar

Baan c: 15 uur per week, loon USD 500 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar.

Deze werknemer voldoet aan de toegangseis van 26 weken werken. Wanneer de werknemer onvrijwillig een, twee of drie van deze banen verliest, heeft hij recht op een uitkering van drie maanden. Zie hierna verschillende situaties.

Het maandloon wordt gebaseerd op het gemiddelde loon over de voorgaande 6 kalendermaanden uit alle banen.

Maandloon over 6 kalendermaanden is USD 6.600.

Zie hiervoor de tabel in de bijlage:

Het bedrag (USD 6.600) valt in trede 7 van USD 6.001 – USD 7.000

Het maandloon is USD 1.084.

De uitkering voor deze werknemer bedraagt USD 813 per kalendermaand

In het algemeen geldt dat het inkomen uit arbeid uit de andere baan (of banen) die de werknemer nog heeft, moet verrekend worden met de uitkering.

Situatie 1:

Wanneer de werknemer tegelijk baan a en baan b verliest, wordt haar of zijn uitkering:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid (baan c) is USD 500 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 500 = \text{USD } 584$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Situatie 2:

Wanneer de werknemer baan a verliest, wordt haar of zijn uitkering:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid is USD 875 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 875 = \text{USD } 209$.

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Situatie 2a:

Wanneer deze werknemer vanaf de tweede maand ook baan c verliest, wordt de uitkering in de tweede (en de derde) maand:

maandloon is USD 1.084, uitkering is USD 813, inkomen uit arbeid (baan b) is USD 375 (> 25% van USD 1.084).

Uitkering bedraagt: $\text{USD } 1.084 - \text{USD } 375 = \text{USD } 709$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

10. Uitvoering en uitvoeringseffecten

De Tijdelijke regeling WV BES zal onder verantwoordelijkheid van het Rijk worden uitgevoerd. Daarbij wordt nauw samengewerkt met de RCN-unit SZW. De directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, afdeling Uitvoering Van Beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de uitvoeringsorganisatie) doet dit namens de minister. De uitvoeringsorganisatie neemt de aanvragen voor de uitkering in behandeling, beoordeelt het recht op uitkering, zorgt voor de infrastructuur voor de gegevenslevering en is verantwoordelijk voor de tijdige betaling van de toegekende uitkeringen en het afgeven van de beschikkingen. De uitvoeringsorganisatie is bevoegd om voor te schrijven op welke wijze inlichtingen of gegevens worden verstrekt. De uitvoeringsorganisatie zal hierbij ook ondersteuning verlenen. Deze regeling zal in mandaat worden uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie. De verantwoordelijkheid en mandaatverlening is geregeld op grond van de artikelen 5, 10 en 11 van het Organisatie-, Mandaat- en Volmachtsbesluit DSU 2019.

De RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie werken nauw samen. De rol van de frontoffice wordt door de RCN-unit SZW in samenwerking met de uitvoeringsorganisatie vervuld. De frontoffice is een samenwerkingsverband van de RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de regeling en het nemen van een primair besluit.

Op grond van de artikelen 6 en 9 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtsbesluit directie Werknemersregelingen 2015 is het hoofd van de RCN-unit SZW verantwoordelijk het zorgdragen voor de uitvoeringstaken van de minister op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De afspraken tussen de uitvoeringsorganisatie en de RCN-unit SZW over de verantwoordelijkheidsverdeling en taakverdeling worden nader vormgegeven in samenwerkingsafspraken.

PM taakverdeling bezwaar en beroep

11. Verhouding nationale regelgeving en hoger recht

11.1 Het van toepassing zijnde bestuursrecht

De Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb), zoals die geldt in Europees Nederland, is, met uitzondering van hoofdstuk 9, niet van toepassing in Caribisch Nederland. Hoewel de minister, de uitvoerder van deze regeling, zijn zetel heeft in het Europese deel van Nederland, is ingevolge artikel 3 van de Invoeringswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba de Awb niet van toepassing in Caribisch Nederland. De minister voert een regeling uit die alleen op de openbare lichamen van toepassing is. De Wet administratieve rechtspraak BES is van toepassing op deze regeling als de minister een beschikking neemt op grond van deze regeling. Hiermee is voorzien in het procedurele bestuursrecht. Daarnaast blijft het op de openbare lichamen gevormde materiële bestuursrecht van toepassing, voor zover niet anders wordt bepaald.

11.2 De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI), de Wet bescherming persoonsgegevens BES (Wbp BES) en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Deze regeling regelt de verstrekking en verwerking van gegevens die noodzakelijk zijn voor het behandelen van de aanvraag van de Tijdelijke regeling WV BES. De minister is voor deze regeling zowel gegevensverantwoordelijke als verwerkingsverantwoordelijke. De RCN-unit SZW is een vestiging van de verantwoordelijke in de openbare lichamen. De uitvoeringsorganisatie is een onderdeel van de verantwoordelijke in Europees Nederland.

Deze regeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies, waaruit volgt dat de taken die verband houden met deze regeling zijn belegd bij de minister. De uitvoering van deze taken is gemandateerd aan de uitvoeringsorganisatie en de RCN-unit SZW. De uitvoeringsorganisatie en de RCN-unit SZW verwerken alle persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken in dit kader als verwerker, ten behoeve van de minister als verwerkingsverantwoordelijke. Hieruit volgt dat de uitvoeringsorganisatie en de RCN-unit SZW gebonden zijn aan de wettelijke grondslagen voor de verstrekking en rechtmatige verwerking van persoonsgegevens die gelden voor de minister.

De uitvoering van deze regeling leidt tot een gegevensstroom van de openbare lichamen naar Europees Nederland en andersom. De stappen van deze gegevensstroom vallen binnen meerdere wettelijke regimes (Europees Nederlands recht, recht van Caribisch Nederland, Europees recht). Om te voorkomen dat burgers en onderdelen van hetzelfde bestuursorgaan, bij de gegevensverwerking in het kader van deze regeling te maken krijgen met verschillende niveaus van gegevensbescherming, wordt de AVG van overeenkomstige toepassing verklaard op de gegevensverwerking die in het kader van deze regeling plaatsvindt in de openbare lichamen.

Gegevensverstrekking en doelbinding

Op grond van artikel 54, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) heeft de minister de bevoegdheid gegevens die noodzakelijk voor de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES op te vragen bij de aanvrager van de Tijdelijke regeling WV BES en de (voormalige) werkgever van de aanvrager. Concreet kunnen van de aanvrager worden opgevraagd, voor de volgende doelen:

a. Persoonsgegevens;

de minister verwerkt de persoonsgegevens die de aanvrager op het aanvraagformulier invult – zoals naam, geboortedatum, Burgerservicenummer, identiteitsdocumentnummer (waaronder Sedulanummer) en contactgegevens – om de identiteit te kunnen vaststellen (artikel 3), om besluiten en berichten (zoals de beschikking, verlenging van de beslistermijn of een terugvorderingsbesluit) te kunnen toezenden en om de uitkering uit te betalen (artikel 15 en 17). De geboortedatum wordt daarnaast gebruikt om te bepalen of de aanvrager de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en daarmee nog recht heeft op een uitkering (artikel 9).

b. bankrekeningnummer;

dit gegeven vult de aanvrager in op het aanvraagformulier en kan worden gecontroleerd aan de hand van een bankbewijs of bankafschrift. Het bankrekeningnummer van de aanvrager is noodzakelijk om de uitkering aan de aanvrager te kunnen betalen (artikel 17).

c. verblijfstitel;

de aanvrager moet dit gegeven zelf aantonen. Een geldige verblijfstitel is een toegangsvoorwaarde voor het recht op uitkering (artikelen 4 en 10).

d. gegevens over toekenning van een uitkering ZV BESS, OV BES of Besluit onderstand BES;

de RCN-unit SZW beschikt over deze gegevens. Gegevens over toekenning van een uitkering ZV BES of OV BES zijn nodig voor de vaststelling of de werkloze werknemer in ten minste 26 kalenderweken één uur heeft gewerkt. De periode waarin recht op een uitkering bestaat op grond van artikel 3 van de Wet ongevallenverzekering BES of artikel 3 van de Wet ziekteverzekering BES wordt namelijk aan werk gelijkgesteld (artikel 5). Verder is het gegeven dat de aanvrager een uitkering ontvangt op grond van de Wet ongevallenverzekering BES van belang, omdat de aanvrager dan geen recht heeft op de uitkering (artikel 6).

e. gegevens over het verblijf en het vertrek uit de openbare lichamen;

de aanvrager informeert de minister hier maandelijks over (artikel 19). Gegevens over het verblijf en het vertrek uit het openbaar lichaam zijn noodzakelijk om te kunnen vaststellen of de aanvrager woonachtig is in een openbaar lichaam, en daarmee voldoet aan een van de toegangsvoorwaarden voor de uitkering, (artikel 4). Daarnaast zijn deze gegevens nodig om te kunnen vaststellen of en wanneer het recht op de uitkering eindigt en herleeft bij verlaten van de openbare lichamen (artikel 7).

f. Gegevens over de arbeidsovereenkomst en over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

dit kan worden verkregen uit onder meer de arbeidsovereenkomst of ontslagbrief. Deze gegevens zijn noodzakelijk om vast te kunnen stellen dat de aanvrager als werknemer kan worden beschouwd op de dag voorafgaand aan de datum waarop een dienstbetrekking is geëindigd en voor de vaststelling of sprake is van een van de uitzonderingen genoemd onder 1° (de kapitein en schepelingen op zeeschepen van Aruba, Curaçao, Sint Maarten of een openbaar lichaam); 2° (aanspraak op een wachtgeld Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES); en 3° (de bestuurder of commissaris, bedoeld in artikel 3, tweede lid, onderdeel a, van de Wet loonbelasting BES) (artikel 3). Gegevens over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn verder van belang om vast te kunnen stellen dat de aanvrager voldoet aan de toegangsvoorwaarden voor de uitkering, namelijk dat de dienstbetrekking is geëindigd en het eindigen van de dienstbetrekking niet is veroorzaakt door schuld van de werkloze werknemer of door een aan de werkloze werknemer toe te rekenen omstandigheid (artikel 4, lid 1, onderdeel a en b). Gegevens over dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn nodig voor de vaststelling van de ingangsdatum van de uitkering (artikel 16).

g. gegevens over loon uit dienstbetrekking, duur van de arbeid;

dit kan worden verkregen uit loonstrookjes, bankafschrift, arbeidsovereenkomst,

werkschema's. Gegevens over loon uit dienstbetrekking zijn noodzakelijk om te kunnen vaststellen of de aanvrager in de 10 kalendermaanden voor het einde van de dienstbetrekking in ten minste 26 kalenderweken één uur heeft gewerkt, en daarmee voldoet aan een van de toegangsvoorwaarden voor de uitkering, (artikel 4, eerste lid, onderdeel c). Gegevens over het door de werkloze werknemer ontvangen loon over een periode van zes kalendermaanden, zijn noodzakelijk voor de vaststelling van het maandloon (artikel 12) en van de hoogte van de uitkering (artikel 11). Gegevens over de duur van de arbeid zijn nodig om, indien de duur van de arbeid niet is vastgelegd, vast te kunnen stellen of de aanvrager voor de duur van twee aaneengesloten kalenderweken niet is opgeroepen (artikel 4, derde lid) en daarmee voldoet aan een van de toegangsvoorwaarden.

h. gegevens over inkomen uit arbeid;

De aanvrager informeert de minister hier maandelijks over (artikel 19). Gegevens over het inkomen dat de aanvrager, nadat hij de uitkering heeft aangevraagd, verdient uit arbeid, zijn noodzakelijk om te kunnen vaststellen of en wanneer het recht op de uitkering eindigt en herleeft (artikel 8) en om de hoogte van de uitkering te kunnen bepalen (artikel 11).

Aan de werkgever kan informatie worden opgevraagd over: gegevens over de arbeidsovereenkomst en over de – reden van – beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer; gegevens over loon uit dienstbetrekking, duur van de arbeid van de werknemer; gegevens over inkomen uit arbeid van de werknemer (zie de doelbinding hierboven onder *f,g,h*).

De Belastingdienst Caribisch Nederland (BCN) is een uitvoeringsorganisatie. BCN is onderdeel van de Belastingdienst Nederland. BCN voert de belastingwetten uit die gelden voor de eilanden Bonaire, Saba en Sint Eustatius. Op grond van het derde lid, onderdeel b Wet SUWI is de Belastingdienst verplicht om, op verzoek, de gegevens die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van de uitkering op grond van de Tijdelijke regeling WV BES te verstrekken. Dit betreft concreet gegevens over het inkomen van de werkloze werknemer ten behoeve waarvan een uitkering op basis van de Tijdelijke regeling WV BES is vastgesteld, of zal worden vastgesteld.

Gegevensverwerking door RCN-unit SZW

Terwijl de bevoegdheid van de minister om gegevens op te vragen (gegevensvertrekking) voortvloeit uit de wet SUWI, valt de eerste fase van de verwerking¹⁰ van deze gegevens door de RCN-unit SZW onder het toepassingsbereik van de Wbp BES. Deze wet is van toepassing op de geheel, gedeeltelijk of niet- geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen en op de verwerking van persoonsgegevens in het kader van activiteiten van een

¹⁰ Zie artikel 4, tweede lid, AVG: "verwerking": een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

vestiging van een verantwoordelijke in de openbare lichamen. De RCN-unit SZW is een vestiging van de verantwoordelijke, de minister, in de openbare lichamen.

Voor de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES door de RCN-unit SZW is artikel 8 Wpb BES van belang, omdat het de grondslagen voor verwerking van persoonsgegevens bevat. Gegevensverwerking door de RCN-unit SZW kan plaats vinden op basis van artikel 8, onderdeel e Wpb BES: als de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. Deze grondslag, die ook voortvloeit uit de AVG, is opgenomen in artikel 24 van de regeling, omdat hij ook geldt voor uitvoering van de regeling door de uitvoeringsorganisatie.

Verder zijn voor de RCN-unit SZW voor de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES met name van belang: artikel 9 Wpb BES, het vereiste van doelbinding en de uitzondering met betrekking tot verwerking van de gegevens voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden; artikel 11 Wpb BES: het uitgangspunt dat persoonsgegevens slechts worden verwerkt voor zover zij, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig zijn, en de artikelen 25 en 26 Wpb BES die betrekking hebben op informatievertrekking aan betrokkene.

Door de AVG van overeenkomstige toepassing te verklaren op de gegevensverwerking die in het kader van deze regeling plaatsvindt in de openbare lichamen, wordt geborgd dat de verschillende onderdelen van hetzelfde bestuursorgaan bij de gegevensverwerking in het kader van deze regeling hetzelfde niveau van gegevensbescherming bieden.

Gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie

De gegevens van de aanvrager worden door de RCN-unit SZW verwerkt en opgeslagen in het elektronisch portaal. De volgende fase is dat door de backoffice, de uitvoeringsorganisatie, in Europees Nederland de gegevens uit het portaal worden opgehaald en verder verwerkt ten behoeve van de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES. Deze fase van de gegevensstroom valt onder het regime van het Europees Nederlands recht en het Europese recht. Op alle aspecten van de gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie ten behoeve van de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES zijn de AVG en de Uitvoeringswet AVG van toepassing. De grondslag voor gegevensverwerking door uitvoeringsorganisatie is artikel 6, eerste lid, onderdeel e, AVG. Deze grondslag voor gegevensverwerking is in artikel 24, eerste lid, van deze regeling opgenomen. Met betrekking tot het vereiste van doelbinding is in de regeling opgenomen dat persoonsgegevens niet verder worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. Dit is in lijn met het vereiste van doelbinding in artikel 5, eerste lid, onderdeel b, AVG. Zie verder onder *Gegevensverstrekking en doelbinding* de uitwerking van het vereiste van de doelbinding per gegeven.

Zowel voor de RCN-unit SZW als voor de uitvoeringsorganisatie geldt dat de gegevens die zijn verwerkt voor de uitvoering van deze regeling moeten worden vernietigd na een periode van maximaal 5 jaar, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gegeven. De gegevens die niet meer noodzakelijk zijn, gelet op

het doel waarvoor zij worden verwerkt, worden verwijderd. De verwijderde gegevens worden vernietigd, tenzij wettelijke regels omtrent bewaring daaraan in de weg staan.

Terug naar RCN-unit SZW: doorgifte

In de derde fase, waarin de gegevens en de beschikking weer worden opgehaald uit het portaal door de RCN-unit SZW, geldt weer het regime van de Wbp BES, maar moet ook worden voldaan aan artikel 46 AVG (zie ook artikel 42 Wbp BES, gegevensverkeer naar landen buiten de EU). De openbare lichamen hebben ten aanzien van de Europese Unie de status van landen en gebieden overzee (LGO-status). Bij gegevensuitwisseling van Europees naar Caribisch Nederland is op basis van de AVG sprake van doorgifte van persoonsgegevens aan een gebied buiten de Europese Unie. De oorspronkelijke herkomst van de persoonsgegevens is hierbij niet van belang (zie ook artikel 3 AVG). Op grond van artikel 46 AVG mag een doorgifte van persoonsgegevens buiten de Europese Unie alleen plaatsvinden indien passende waarborgen worden geboden en betrokkenen over afdwingbare rechten en doeltreffende rechtsmiddelen beschikken. Aan deze voorwaarden wordt met deze regeling voldaan. Ten eerste is de minister voor deze regeling zowel gegevensverantwoordelijke als verwerkingsverantwoordelijke. De uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES en de bijbehorende gegevensstroom blijft in dus één hand. Verder is voor deze regeling de AVG van overeenkomstige toepassing verklaard, om te voorkomen dat burgers en onderdelen van hetzelfde bestuursorgaan bij de gegevensverwerking in het kader van deze regeling, te maken krijgen met verschillende niveaus van gegevensbescherming.

12. Financiële gevolgen

Een werkloosheidsuitkering is als regel premie gefinancierd. Dit uitgangspunt wordt in de onderhavige regeling niet toegepast. Dat zou ook niet kunnen, omdat premiefinanciering een wettelijke basis vereist. Heffing van een werkgeverspremie blijft dus achterwege. Naast deze praktische overweging is er ook een meer inhoudelijk argument. In de afweging over het invoeren van een extra premie ten behoeve van een werkloosheidsuitkering voor Caribisch Nederland vormen de werkgeverslasten een belangrijk aandachtspunt. Dit telt met name tegen de achtergrond van de in de achterliggende periode fors verhoogde wettelijk minimumloon.

Om additionele werkgeverslasten te voorkomen is besloten structureel middelen vrij te maken op de rijksbegroting ter dekking van de werkloosheidsuitkering. Voor de uitkeringslasten is een bedrag van € 1,18 mln begroot in 2027 oplopend tot € 1,20 mln in 2031.

PM Uitvoeringskosten.

Overigens zal de regeling een zogeheten 'open einde' regeling zijn, net al dit voor de andere uitkeringsregelingen van SZW het geval is.

Tabel 1 – Budgettaire gevolgen

X € 1 mln.	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Uitkeringslasten		1,18	1,18	1,19	1,20	1,20

Uitvoeringskosten	PM	PM	PM	PM	PM
Totaal	PM	PM	PM	PM	PM

13. Regeldruk

Onder de regeldruk wordt verstaan de administratieve last die wordt veroorzaakt als gevolg van de inhoudelijke en administratieve verplichtingen die voortvloeien uit onderhavige regeling. In voorliggende regeling gaat het om regelgeving die betrekking heeft op werknemers die hun baan verliezen. In deze paragraaf is op basis van een inschatting van de aard van de verplichtingen een raming van de tijdsinzet gegeven.

Gelet op het belang van de werknemer is het zaak om de regeldruk zo laag mogelijk te houden zodat dit geen drempel is om een aanvraag om uitkering in te dienen. Hierbij is het belangrijk om te vermelden dat de informatie die nodig is om het recht op uitkering te beoordelen door de werknemer/aanvrager moet worden aangeleverd. Er is geen andere bron of database waar deze informatie kan worden opgevraagd of is opgeslagen.

Het gaat om bewijsstukken over het dienstverband waaruit de werknemer werkloos is geworden en het inkomen van de afgelopen maanden.

Het gaat om de volgende bewijsstukken:

- het arbeidscontract of uitzendovereenkomst van de baan waaruit de werknemer werkloos is geworden;
- stukken die betrekking hebben op het einde van de arbeids- of uitzendovereenkomst zoals de ontslagbrief of vaststellingsovereenkomst;
- loonstrookjes over een periode van minimaal 6 (en maximaal 10) kalendermaanden;
- wanneer de werknemer naast de baan waaruit hij werkloos is geworden werkzaam is in een andere baan, dan zijn daarvan ook bewijsstukken nodig.

Op basis van het ingevulde aanvraagformulier en de bewijsstukken wordt het recht op en de hoogte van de uitkering vastgesteld. Er wordt onder andere beoordeeld:

- of er is sprake van een 'werknemer';
- of er sprake is van niet verwijtbare werkloosheid;
- of de werknemer voldoet aan de wekeneis: of hij over een periode van 10 kalendermaanden in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 uur per kalenderweek heeft gewerkt;
- of er kalenderweken zijn die gelijkgesteld moeten worden met kalenderweken waarin is gewerkt;
- wat de ingangsdatum is van de uitkering;
- wat de hoogte is van het maandloon: het totale loon over de zes kalendermaanden voorafgaand aan het intreden van werkloosheid;
- of er geen uitsluitings- of beëindigingsgrond van toepassing is.

In sommige situaties kan door de RCN-unit SZW bij de werkgever aanvullende informatie opgevraagd worden over de reden van beëindiging van het dienstverband om te beoordelen of er sprake is van niet-verwijtbare werkloosheid.

De uitkering wordt na afloop van de kalendermaand betaald. De werkloze werknemer heeft een informatieverplichting die houdt in dat elke maand de werkloze werknemer informatie geeft aan de RCN-unit SZW over het eventuele loon uit een baan naast de uitkering in die kalendermaand. En ook of hij of zij in die kalendermaand buiten CN is geweest. Deze informatie wordt ingevuld op een formulier en bij de RCN-unit SZW ingeleverd. Ook moeten eventuele bewijsstukken hierbij worden aangeleverd, zoals loonstrookjes die betrekking hebben op die kalendermaand.

Hierbij is een indicatieve inschatting van de benodigde tijd opgenomen.

Verplichting	Toelichting	Omvang doelgroep	Inschatting tijd
<i>Eenmalig</i>			
Kennis nemen van de nieuwe regelgeving		100%	1 uur
Indienen aanvraag om uitkering	De werknemer dient een aanvraag voor uitkering in bij RCN-unit SZW. Dit is een papieren aanvraagformulier en wordt samen met een medewerker van RCN-unit SZW ingevuld.	100%	1 uur
Verzamelen bewijsstukken bij indienen aanvraag om uitkering	De medewerker van RCN-unit SZW geeft een overzicht aan de werknemer welke informatie/bewijsstukken de werknemer moet verzamelen.	100%	1,5 uur
<i>Maandelijks</i>			
De werknemer doet maandelijks opgave van de eventuele inkomsten uit een andere baan en verklaart of hij/zij in die kalendermaand buiten CN is geweest.	Hiervoor is een speciaal (maandelijks) opgaveformulier dat door de uitkeringsgerechtigde moet worden ingevuld en ondertekend en ingediend bij RCN-unit SZW.	100%	15 minuten
Verzamelen bewijsstukken. Hierbij worden indien van toepassing ook eventuele bewijsstukken, zoals loonstrook, aangeleverd.	Bewijsstukken zoals loonstrook is alleen nodig als de uitkeringsgerechtigde werkt naast de uitkering.	50%	15 minuten

De administratieve lastendruk zal op basis van bovenstaande tabel ingeschatte urenbelasting als gevolg van de introductie van de regeling eenmalig met gemiddeld ongeveer 3,5 uur per werknemer toenemen. Er zijn ongeveer 230 werknemers die per kalenderjaar werkloos worden en daarmee is eenmalige lastendruk in uren in totaal zo'n 805 uren. De maandelijkse administratieve last tijdens de duur van de uitkering (maximum duur is drie maanden) bedraagt per 230 uitkeringsgerechtigden ongeveer 258 uren per jaar. Niet alle 230 aanvragen zullen leiden tot een toekenning van de uitkering. En niet alle uitkeringsgerechtigden zullen de maximumduur van drie maanden een uitkering ontvangen. Voor de berekening van de administratieve lastendruk is wel uitgegaan dit aantal.

II. Artikelsgewijs

Artikel 1 (Begripsbepalingen)

Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen.

Artikel 2 (Loon en inkomen uit arbeid)

Voor de definitie van loon is aansluiting gezocht bij artikel 6, eerste lid, van de Wet loonbelasting BES, maar met een specificering voor bepaalde looncomponenten. Het gaat over de componenten brutoloon, met inbegrip van loon over overwerkuren en verlofuren, maar met uitzondering van vakantie-uitkering, extra periodiek loon, loon in natura en fooien. Een uitkering op grond van de OV BES of ZV BES valt onder de definitie van loon voor deze regeling. Als een uitkering wordt uitgekeerd via een werkgever, dan wordt dit als brutoloon beschouwd op grond van artikel 6, vierde lid, van de Wet loonbelasting BES. Als een uitkering direct aan een werknemer wordt uitbetaald, dan valt een uitkering onder de definitie van brutoloon voor deze regeling. Aanspraken ingevolge de Cessantiawet BES vallen niet onder de definitie van loon voor deze regeling. Daarnaast valt het inkomen als overheidsdienaar, bedoeld in artikel 3 van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES, buiten de definitie van loon voor deze regeling. Zie voor een beleidsmatige toelichting waarom bepaalde componenten wel en niet zijn betrokken hoofdstuk 7.4 van de toelichting.

Om het mogelijk te maken bepaalde inkomsten te verminderen met de uitkering is er een definitie van "inkomen uit arbeid". Hierbij wordt aangesloten bij de definitie van het eerste lid met uitzondering van het loon ontvangen uit de geëindigde dienstbetrekking. Loon uit de geëindigde dienstbetrekking valt buiten de begripsbepaling om te voorkomen dat eventuele (na)betalingen invloed hebben op een eventuele vermindering van de uitkering. De uitkering wordt verminderd met inkomen dat uit andere dienstbetrekkingen wordt verdiend. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 11.

Artikel 3 (Werknemer en werkloze werknemer)

Om te definiëren wie als werkloze werknemer wordt beschouwd voor deze regeling is aansluiting gezocht bij de Wet loonbelasting BES en soortgelijke bepalingen in de Wet ziekteverzekering BES. Dit artikel bepaalt onder andere de doelgroep van deze regeling. Als de persoon op grond van artikel 2 van de Wet loonbelasting BES als werknemer wordt beschouwd en er geen uitzondering van toepassing is, dan valt deze persoon onder de reikwijdte van de definitie. Een uitzondering is bijvoorbeeld van toepassing voor degene die in dienst is van een publiekrechtelijk lichaam waarbij het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES van toepassing is. Daarbij is het niet van belang of de overheidsdienaar ook daadwerkelijk een wachtgeld geniet, maar is het relevant of de overheidsdienaar een wachtgeld zou kunnen ontvangen. De overheidsdienaar zou met een andere dienstbetrekking wel kunnen voldoen aan de definitie van werknemer, maar niet op grond van de dienstbetrekking waarbij een wachtgeld mogelijk is. Anders dan in de ZV BES wordt het begrip 'werkgever' niet gedefinieerd in deze regeling.¹¹ De positie die de

¹¹ Op grond van artikel 1, eerste lid, onder b van de Wet ziekteverzekering BES wordt onder 'werkgever' verstaan: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die binnen het openbare lichaam Bonaire, Sint Eustatius of Saba één of meer werknemers arbeid doet verrichten, alsmede de natuurlijke of rechtspersoon die, gevestigd binnen het openbare lichaam Bonaire, Sint

werkgever in de ZV BES heeft – denk aan de doorbetalingsverplichting en daarmee in de plaats treden voor het uitkeringsrecht en de premieplicht – ontbreekt in de onderhavige regeling. Het kan evenwel in deze regeling, net als bij de ZV BES, ook gaan om een werknemer die in dienst is (geweest) van een werkgever die buiten Caribisch Nederland is gevestigd, mits de werknemer aan het werknemersbegrip voldoet.

Het tweede lid regelt wanneer iemand als werkloze werknemer wordt beschouwd. Hier wordt aan voldaan als een werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een recht op uitkering.

Artikel 4 (Toegangsvoorwaarden recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid)

Eerste lid

Een werknemer die woonachtig is in de openbare lichamen heeft een recht op uitkering als aan een drietal cumulatieve voorwaarden wordt voldaan.

Ten eerste moet de dienstbetrekking van de werknemer geëindigd zijn. Dit kan bijvoorbeeld door een situatie als genoemd in artikel 1615e, van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES of het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 900, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek BES. Ook indien een werknemer meerdere banen heeft en één baan verliest is voldaan aan deze toegangsvoorwaarde.

Ten tweede moet de werknemer niet verwijtbaar werkloos zijn. Dit moet per geval worden beoordeeld. Zie voor een toelichting over de invulling hiervan hoofdstuk 6.1 van het algemeen deel van deze toelichting.

Ten slotte moet de werknemer in de 10 kalendermaanden voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking in ten minste 26 kalenderweken gewerkt hebben. De laatste dag voor het eindigen van de dienstbetrekking – m.a.w. de laatste dag waarop de dienstbetrekking bestaat – is bepalend voor welke kalendermaanden meetellen. Wanneer de werknemer vanaf de eerste dag van de kalendermaand werkloos is – en dus op de laatste dag van de voorgaande maand een dienstbetrekking had, dan telt de kalendermaand waarin de werknemer werkloos is geworden niet mee. Wordt de werknemer vanaf de tweede dag van de kalendermaand werkloos, dan is de periode van 10 kalendermaanden inclusief de kalendermaand waarin de werknemer werkloos is geworden. Er bestond immers op de dag voor het eindigen van dienstbetrekking een dienstbetrekking. Vanzelfsprekend gaat het hier om de dienstbetrekking die is geëindigd en niet eventuele andere dienstbetrekkingen. Er is gekozen om een lange periode van 10 kalendermaanden te hanteren. Dit compenseert ook de periode die na het eindigen van het contract kunnen liggen, maar wel meetellen voor de periode van ten minste 26 kalenderweken. Het is niet vereist dat de 26 kalenderweken aaneengesloten zijn, zolang de kalenderweken maar binnen de 10 kalendermaanden vallen. Als de werknemer in een kalenderweek één uur heeft gewerkt, dan is voldaan aan de voorwaarde en telt die kalenderweek voor het vaststellen van de wekeneis. Alle gewerkte weken bij alle werkgevers tellen mee.

Eustatius of Saba, één of meer werknemers, die eveneens gevestigd zijn binnen het openbare lichaam Bonaire, Sint Eustatius of Saba, arbeid doet verrichten in het buitenland.

Zie ook hoofdstuk 6.2 van het algemeen deel van deze toelichting. Voor de vaststelling van de 26 kalenderweken worden sommige andere situaties gelijkgesteld aan gewerkte uren. Artikel 5 regelt welke situaties dat zijn.

Tweede lid

Dit lid regelt dat een uitkering op grond van deze regeling pas kan ontstaan nadat een werknemer opnieuw een periode van ten minste 26 kalenderweken heeft gewerkt. Het is onwenselijk dat gewerkte kalenderweken meermaals kunnen meetellen voor een recht op uitkering. Na een toekenning van een uitkering wordt er als het ware een "knip" gemaakt. Daarna tellen de gewerkte weken – en eventuele gelijkstellingen – mee voor een volgend recht op uitkering. Alle gewerkte kalenderweken voor het ontstaan van het recht op uitkering tellen niet mee bij een nieuw recht op uitkering. Als een recht op uitkering ontstaat en direct eindigt door het eindigen en herleven van de uitkering bij inkomen uit arbeid (bijvoorbeeld door het snel vinden van een nieuwe baan), dan is er geen sprake van dat de kalenderweken eerder in aanmerking zijn genomen voor de uitkering.

Derde lid

Als de duur van de arbeid niet is vastgelegd, kan er alsnog sprake zijn van een situatie waarbij een recht op uitkering mogelijk moet zijn. Het gaat hierbij om situaties, bedoeld in artikel 1614da van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES. In de praktijk zal het hier voornamelijk gaan om oproepcontracten, waarbij de werknemer voor een langere tijd niet wordt opgeroepen. Er is voldaan aan de voorwaarde in het eerste lid, onderdeel a, indien de werknemer niet is opgeroepen voor periode van twee kalenderweken. Indien hieraan is voldaan, moet nog steeds worden voldaan aan onderdelen b en c van het eerste lid. De eerste dag na de periode van twee kalenderweken wordt aangemerkt als eerste dag waarop de dienstbetrekking is geëindigd.

Artikel 5 (Gelijkstelling werk)

Dit artikel regelt dat een viertal situaties gelijkgesteld zijn aan werk. Zo wordt voorkomen dat werkloze werknemers in een bepaalde situatie niet (meer) voldoen aan hetgeen bepaald in artikel 4, eerste lid, onderdeel c. Ten eerste zijn genoten betaalde vakantiedagen gelijkgesteld aan werk. Ten tweede is een uitkering op grond van de ZV BES en OV BES gelijkgesteld aan werk. Hierdoor zijn de situaties waarover inkomensbescherming voor de werkloze werknemer bestaat gelijkgesteld aan werk. Ten derde is het calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof op grond van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES gelijkgesteld aan werk. Ten slotte wordt de periode waarin de werknemer zonder te werken loon ontvangt gelijkgesteld aan werk. Dit om te voorkomen dat een vrijstelling van werk kan verhinderen dat er een recht op uitkering kan ontstaan.

Artikel 6 (Geen recht bij uitkering ongevallengeld)

In dit artikel is geregeld dat de werkloze werknemer geen recht heeft op een uitkering als de werkloze werknemer ook een uitkering ontvangt op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wet ongevallenverzekering BES. Hierbij gaat het om de specifieke situatie dat het eindigen van de dienstbetrekking het gevolg is van een ongeval en vanwege het ongeval een uitkering ontvangt op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wet ongevallenverzekering BES. In de OV BES is geregeld dat er een uitkering bestaat ongeacht het voortduren van het dienstverband. Hiermee wordt samenloop van uitkeringen voorkomen.

Artikel 7 (Het eindigen van de uitkering bij het verlaten van de openbare lichamen)

Dit artikel regelt de situatie waarin de werkloze werknemer de openbare lichamen verlaat. Gedurende zeven dagen heeft de werkloze werknemer met behoud van het recht op uitkering de mogelijkheid om buiten Caribisch Nederland te verblijven. Het gaat hier om een totaal van zeven dagen over de gehele uitkeringsperiode. Na deze periode heeft de werkloze werknemer (zonder toestemming) geen recht op uitkering voor de duur van het verlaten van Caribisch Nederland. Er wordt gekeken naar het aantal dagen dat de werkloze werknemer buiten Caribisch Nederland verblijft om te bepalen over welke halve kalendermaanden er geen recht bestaat. Zie voor een nadere toelichting hoofdstuk 8.3 van deze toelichting.

Om met behoud van een uitkering Caribisch Nederland voor langer dan zeven dagen te verlaten moet de werkloze werknemer toestemming krijgen. Toestemming wordt per halve kalendermaand verstrekt. Er vindt een beoordeling plaats over eventueel verblijf buiten de openbare lichamen. Bijvoorbeeld als de werkloze werknemer voor een sollicitatiegesprek of om medische redenen de openbare lichamen (tijdelijk) verlaat. Dit is ter beoordeling van de minister. In uitzonderlijke situaties kan de toestemming achteraf verleend worden. De werkloze werknemer is verplicht op grond van de (maandelijkse) inlichtingenverplichting informatie te verschaffen over het verlaten van de openbare lichamen.

Het tweede lid regelt dat het recht op uitkering herleeft als de werkloze werknemer terugkeert op de openbare lichamen. Dit gebeurt per eerstvolgende eerste of 15e van de betreffende kalendermaand. De duur van de uitkering verschuift echter niet en blijft maximaal drie maanden, te rekenen vanaf het ontstaan van het recht op uitkering.

Artikel 8 (Het eindigen en herleven bij inkomen uit arbeid)

Eerste lid

In het eerste lid is geregeld dat de uitkering stopt als de werkloze werknemer naast de uitkering uit een (nieuwe) baan per kalendermaand inkomen uit arbeid verdient dat gelijk is aan, of meer bedraagt dan het maandloon waarop de uitkering gebaseerd is. Er bestaat dan geen recht (meer) op een uitkering. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer een werkloze werknemer een nieuwe baan vindt, of als uit een bestaande baan meer inkomen wordt verdiend.

Tweede lid

Het tweede lid regelt de herleving van de uitkering na een beëindiging van de uitkering op grond van het eerste lid, omdat er weer minder inkomen uit arbeid wordt verdiend dan het maandloon. In deze situatie kan de uitkering herleven. In tegenstelling tot de andere beëindigingsgronden verschuift de termijn waarbinnen een uitkering kan bestaan wel. De periode waarbinnen een uitkering kan bestaan bedraagt tot en met zes maanden na de dag waarop het recht op uitkering is ingegaan. Daarbij geldt nog steeds dat een uitkering maximaal drie maanden kan duren. Het is aan de werkloze werknemer om te aan te tonen dat er sprake is van een inkomen uit arbeid onder het maandloon. De herleving kan alleen ingaan op de eerste dag van de maand, omdat per gehele kalendermaand wordt gekeken

naar het inkomen uit arbeid. Zie voor een nadere toelichting hoofdstuk 8.2 van deze toelichting.

Derde lid

Als een recht op uitkering ontstaat, maar direct na het ontstaan er voldoende inkomen uit arbeid wordt verdiend zodat het recht eindigt, dan regelt dit lid dat de uitkering geacht wordt niet te zijn ontstaan. Als dit niet geregeld zou worden, dan zou de herlevingstermijn lopen. Dit lid voorkomt dat het direct aanvaarden van een nieuwe dienstbetrekking nadelige gevolgen heeft voor het ontstaan van het recht op uitkering. Dit artikel is ook van toepassing als de omvang van arbeid niet is vastgelegd en de werkloze werknemer een uitkering heeft aangevraagd, omdat hij meer dan twee weken niet is opgeroepen. Indien de werkloze werknemer na die twee weken toch weer wordt opgeroepen en uit die arbeid een inkomen verdient dat gelijk is aan of hoger is dan het maandloon, dan vervalt het recht op uitkering. Er is geen sprake van een geëindigde dienstbetrekking, waardoor het loon niet wordt vrijgelaten.

Artikel 9 (Bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd)

In dit artikel is geregeld dat er geen recht op uitkering bestaat of dit recht eindigt als de werkloze werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Daaronder wordt verstaan de leeftijd waarop het recht op ouderdomspensioen ontstaat op grond van de Wet algemene ouderdomsverzekering BES. Het recht eindigt op het moment het ouderdomspensioen ingaat op grond van artikel 11 van de Wet algemene ouderdomsverzekering BES.

Artikel 10 (Geen geldige verblijfsvergunning)

In dit artikel is geregeld dat een werkloze werknemer die geen verblijfsvergunning voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd bezit, bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de Wet toelating en uitzetting BES, geen recht op uitkering heeft. Dit zal zich voornamelijk voordoen bij de werkloze werknemer die in het bezit is van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd voor het verrichten van arbeid in loondienst en onvrijwillig werkloos wordt. Zoals in het algemeen deel van de toelichting aangegeven is het doel van deze regeling het bieden van een financiële uitkering aan werknemers in Caribisch Nederland voor de overbrugging van een korte periode vanwege onvrijwillige werkloosheid. Voor de werkloze werknemer zonder geldige verblijfsvergunning gaat dit doel niet meer op. Nadat een werkloze werknemer de openbare lichamen verlaat is uitvoering geven aan verschillende onderdelen van deze regeling niet meer (goed) mogelijk.

Zoals beschreven in hoofdstuk 4, paragraaf 5.3.2 van de Circulaire toelating en uitzetting Bonaire, Sint Eustatius en Saba wordt de verblijfsvergunning na zes weken ingetrokken, indien er geen nieuwe werkplek is gevonden waarvoor een tewerkstellingsvergunning is afgegeven. De uitkering wordt dan voor zes weken (anderhalve kalendermaand) uitbetaald. Is er wel een nieuwe werkplek gevonden waarvoor een tewerkstellingsvergunning is afgegeven, dan vindt het eerste lid geen toepassing. Het is dan mogelijk om langer dan anderhalve kalendermaand een uitkering te ontvangen. Indien er een nieuwe aanvraag is gedaan (of een wijziging van de bestaande verblijfsvergunning) en aan de daarvoor geldende voorwaarden voldaan wordt, dan blijft het recht op uitkering bestaan.

Artikel 11 (De hoogte van de uitkering)

Dit artikel regelt de hoogte van de uitkering. De uitkering (zonder eventuele verrekening) is 75 procent van het maandloon. Dit is geregeld in het eerste lid. Deze regeling kent ook een uitkering over een halve kalendermaand, omdat de ingangsdatum ook op de 15^e van een maand kan liggen. Het tweede lid regelt dat in deze situatie de uitkering de helft van 75 procent van het maandloon bedraagt.

Ook wordt geregeld dat de hoogte van de uitkering wordt verminderd als de werkloze werknemer naast de uitkering uit een andere of nieuwe baan inkomen uit arbeid verdient. Het uitgangspunt hierbij is dat het totale inkomen in een bepaalde kalendermaand wordt verrekend met de uitkering in die kalendermaand. Onderdeel a regelt dat inkomen uit arbeid van de werkloze werknemer wordt vrijgelaten tot en met een bedrag van 25% van het maandloon. Het uitgangspunt hierbij is dat werken naast de uitkering loont. Onderdeel b regelt dat een inkomen uit arbeid van de werkloze werknemer - naast de uitkering - dat hoger is dan 25% van het maandloon, met de uitkering wordt aangevuld tot het bedrag van het maandloon waarop de uitkering gebaseerd is. Het uitgangspunt hierbij is dat het totale inkomen per kalendermaand (inkomen uit arbeid en uitkering) van de werkloze werknemer hierdoor niet meer kan bedragen dan het maandloon. Zie voor een nadere toelichting hoofdstuk 7.6 van de toelichting.

Artikel 12 (Maandloon)

Dit artikel regelt op welke wijze het maandloon wordt berekend. Om tot een vaststelling van het maandloon te komen worden verschillende stappen doorlopen. Eerst wordt het loon vastgesteld over de afgelopen zes kalendermaanden. De periode van zes maanden zijn de zes kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd. Hierbij worden de verschillende componenten van loon, beschreven in artikel 2, opgeteld. De totale som wordt naar boven afgerond op hele USD. Dit totaalbedrag van het loon over zes kalendermaanden valt in een trede van tabel 1. Elke trede heeft een vastgesteld bedrag wat als grondslag dient voor de berekening van het maandloon. Het vastgestelde bedrag wordt gedeeld door zes. De uitkomst van deze berekening is het maandloon, uitgedrukt in USD.

Voorbeeld 22

De dienstbetrekking van werknemer A is op 1 juli geëindigd. De periode van zes kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd tellen mee voor het vaststellen van het totale loon. Dit zijn de maanden januari, februari, maart, april, mei en juni.

In deze zes maanden heeft werknemer A USD 20.500 verdiend en valt met dit bedrag in trede 21, van tabel 1. Hierbij hoort een vastgesteld bedrag van USD 20.504. Het vastgestelde bedrag wordt gedeeld door zes. Het maandloon komt uit op USD 2.563.

In het tweede lid wordt geregeld dat het maandloon gemaximeerd is. Hierbij wordt het vastgestelde bedrag voor een werknemer met een vijfdaagse werkweek, bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de Wet ziekteverzekering BES genomen en vermenigvuldigd met 21,75 (het gemiddeld aantal werkdagen per maand). Dit kan per openbaar lichaam verschillen.

Artikel 13 (De duur van de uitkering)

Dit artikel regelt de maximale duur van de uitkering. De einddatum van het recht op uitkering staat vanaf de toekenning – in beginsel – vast en verschuift niet. Alleen bij een eventuele herleving op grond van artikel 8 kan de periode waarbinnen een recht op uitkering kan bestaan langer zijn dan drie maanden. Daarbij wordt opgemerkt dat het aantal werkelijke maanden waarover een uitkering wordt ontvangen nooit meer dan drie maanden kan bedragen.

Voorbeeld 23

Van werkloze werknemer A is de ingangsdatum 1 januari. Het recht op uitkering bestaat over de maanden januari, februari en maart.

Van werkloze werknemer B is de ingangsdatum 15 april. Het recht op uitkering bestaat over de periode van 15 april tot en met 14 juli.

Artikel 14 (De aanvraag van de uitkering)

In dit artikel zijn regels opgenomen over de aanvraag van het recht op uitkering. De minister stelt op aanvraag vast of er recht op uitkering bestaat. De aanvraag wordt gedaan door middel van een door de minister gesteld aanvraagformulier.

In het derde lid zijn situaties opgenomen wanneer de minister kan besluiten een aanvraag niet in behandeling te nemen. Indien een werkloze werknemer geen of niet de juiste gegevens aanlevert kan de aanvraag niet in behandeling worden genomen. Ook als de aanvraag niet wordt ingediend door middel van het aanvraagformulier kan de minister besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen. Ook als de werkloze werknemer pas acht weken nadat de dienstbetrekking is geëindigd een aanvraag indient, kan de minister besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen. Het gaat hierbij om het eerste aanvraagmoment. Indien de aanvraag niet volledig is, kan dit na deze termijn aangevuld worden. Het beoordelen van een aanvraag vergt aangeleverde gegevens die niet, of niet eenvoudig, te verifiëren zijn. Hoe langer de termijn waarbinnen de aanvraag gedaan kan worden, hoe moeilijker de beoordeling van de aanvraag. Het vierde lid regelt dat de werkloze werknemer de gelegenheid moet krijgen om de aanvraag aan te vullen voor zover het gaat het niet gebruiken van het aanvraagformulier of de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag.

Artikel 15 (Beslistermijn)

Dit artikel regelt de beslistermijn voor beschikkingen. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de verschillende BES-wetten om de uitvoering zo veel mogelijk uniform te houden. De minister beslist binnen een redelijke termijn. Het tweede lid regelt dat een redelijke termijn in ieder geval is verstreken na acht weken, zonder dat er een mededeling is gedaan over een verlenging, bedoeld in het derde lid. De termijn vangt pas aan op het moment dat een volledige aanvraag is ingediend.

Artikel 16 (Ingangsdatum recht op uitkering)

In dit artikel is geregeld wanneer het recht op uitkering ontstaat. Het moment waarop de dienstbetrekking eindigt, is bepalend voor de ingangsdatum. Eindigt de dienstbetrekking van de werkloze werknemer tussen de eerste tot en met de 14^e dag van de kalendermaand, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering de eerste van diezelfde kalendermaand. Eindigt de dienstbetrekking de werkloze

werknemer tussen de 15^e tot en met het einde van de kalendermaand, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering de 15^e van de kalendermaand waarin de dienstbetrekking is geëindigd.

Voorbeeld 24

De dienstbetrekking van werkloze werknemer A eindigt op 8 november. De ingangsdatum van de uitkering is 1 november.

De dienstbetrekking van werkloze werknemer B eindigt op 28 november. De ingangsdatum van de uitkering is 15 november.

De dienstbetrekking van werkloze werknemer C eindigt op 1 november. De ingangsdatum van de uitkering is 1 november.

Artikel 17 (De betaling van de uitkering)

Dit artikel regelt wanneer de minister de uitkering betaalt. De minister betaalt de uitkering per kalendermaand achteraf. Door achteraf uit te betalen is het mogelijk om inkomen uit arbeid in mindering te brengen op de uitkering en kan getoetst worden of er nog recht op uitkering bestaat. De uitbetaling vindt plaats binnen zes weken na het ontvangen van de maandelijkse inlichtingenverplichting. De eventuele kosten voor het overmaken van het bedrag worden betaald door de minister en worden niet in mindering gebracht op de uitkering.

In het derde lid wordt schorsing en opschorting van de betaling geregeld als niet is voldaan aan de maandelijkse informatieverplichting. Het schorsen of opschorten is noodzakelijk, omdat zonder maandelijkse informatieverplichting het niet mogelijk is om de hoogte en recht op uitkering vast te stellen. Er kunnen situaties zijn waar niet kan worden voldaan aan de maandelijkse informatieverplichting, maar het alsnog wenselijk is om de uitkering uit te betalen. Denk hierbij aan medische noodgevallen. Daarom is gekozen voor een discretionaire bevoegdheid voor de minister.

Artikel 18 (Informatieverplichtingen)

In dit artikel wordt geregeld dat eenieder verplicht is op verzoek of uit eigen beweging inlichtingen te verstrekken. De verplichting uit eigen beweging geldt voor inlichtingen waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte of de duur van de uitkering.

Artikel 19 (Maandelijkse informatieverplichting)

Dit artikel regelt dat de werkloze werknemer de minister maandelijks informeert, middels een door de minister beschikbaar gesteld formulier. Het gaat hierbij om gegevens om het recht op uitkering vast te stellen. Dit geschiedt in de regel aan het einde van de betreffende kalendermaand of aan het begin van de volgende kalendermaand waarover een verklaring moet worden afgegeven.

Artikel 20 (Herziening of intrekking)

Dit artikel regelt in welke situaties de minister een beschikking kan herzien of intrekken. Het uitgangspunt bij de toepassing van deze bevoegdheid is dat de beschikking wordt herzien of ingetrokken, als een hieronder genoemde situatie zich voordoet. Het dient te worden voorkomen dat ten onrechte een uitkering wordt verleend. In de volgende drie situaties is herziening of intrekking mogelijk.

Ten eerste is herziening of intrekking mogelijk als de werknemer de informatieverplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als er twijfel over de hoogte van het inkomen en de werkloze werknemer weigert gevraagde nadere informatie te verstrekken. Ten tweede is herziening of intrekking mogelijk als er ten onrechte een uitkering is toegekend. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als er abusievelijk een uitkering is toegekend of een foutief bedrag is vastgesteld. Ten slotte is herziening of intrekking mogelijk als het niet of niet behoorlijk nakomen van de informatieverplichtingen ertoe leidt dat niet vastgesteld kan worden of er nog een recht op een uitkering bestaat. Er kunnen zich echter onvoorziene situaties voordoen waar een herziening of intrekking, ook al is deze op grond van het eerste lid goed te motiveren, onevenredige gevolgen kent. Deze dienen voorkomen te worden. Het tweede lid regelt dat de minister geheel of gedeeltelijk kan afzien van een herziening of intrekking, als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn.

Artikel 21 (Terugvordering)

Dit artikel regelt dat een onverschuldigd betaalde uitkering kan worden teruggevorderd. Het uitgangspunt is dat een onverschuldigd betaalde uitkering wordt teruggevorderd, waardoor de rechtmatige toestand wordt hersteld. De minister kan overgaan tot terugvordering als dit het gevolg is van een herziening of intrekking. Daarnaast kan de minister terugvorderen als de onverschuldigd betaalde uitkering het gevolg is van het geheel of gedeeltelijk verlies van het recht op uitkering. Mocht de minister foutief of ten onrechte een uitkering uitbetalen, dan kan ook dit bedrag worden teruggevorderd. In het tweede lid worden verschillende eisen gesteld waaraan een besluit tot terugvordering moet voldoen. Het derde lid regelt dat de minister geheel of gedeeltelijk kan afzien van een terugvordering als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Bij een relatief kleine terugvordering van maximaal USD 50 kan de minister ook afzien van terugvordering.

Artikel 22 (Toezicht door de minister)

Dit artikel regelt dat de aangewezen functionarissen op grond van artikel 1, eerste lid van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES zijn belast het toezicht op de naleving van deze regeling.

Artikel 23 (Beroep)

Uit artikel 3 van de Invoeringswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (IBES) volgt dat de begrippen alsmede het materiële deel van het bestuursrecht zoals geregeld in de Awb, formeel niet van toepassing zijn op (handelingen van) bestuursorganen van de BES, Europees-Nederlandse bestuursorganen ter uitvoering van wetgeving die alleen in de BES van toepassing is en Europees-Nederlandse bestuursorganen ter uitvoering van wetgeving die zowel in Nederland als de BES van toepassing is, voor zover die betrekking heeft op ingezetenen van de BES. Het klachtrecht (hoofdstuk 9 Awb) is wél van toepassing. Wat betreft de rechtsbescherming (hoofdstuk 6-8 Awb) is voorzien in een eigen Wet administratieve rechtspraak BES (hierna: WarBES).

Uit artikel 55 in samenhang met artikel 7 WarBES volgt dat tegen een beschikking bezwaar kan worden gemaakt bij het bestuursorgaan dat de beschikking heeft genomen. Tegen de beslissing op het bezwaar staat vervolgens beroep open bij het Gerecht van Eerste Aanleg van Bonaire, Sint Eustatius en Saba en hoger

beroep bij het Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Curaçao, Aruba, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Ingevolge artikel 3, eerste lid, WarBES wordt onder beschikking verstaan: een schriftelijk besluit van een bestuursorgaan inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling die niet van algemene strekking is.

Aan elke betaling van de uitkering ligt een besluit tot die betaling ten grondslag. Wanneer een daartoe strekkend besluit ontbreekt, kan dit besluit zichtbaar worden in de uitkeringsspecificatie. Daartegen kan dan bezwaar worden gemaakt. Als er in de periodieke betaling geen verandering optreedt, kan de grondslag van de betaling niet bij elke betaling opnieuw aan de orde worden gesteld. Dan is in het algemeen alleen sprake van een herhaling van een eerder genomen beslissing. Zo'n herhaling is niet gericht op rechtsgevolg en kan om die reden niet worden aangemerkt als besluit in de zin van artikel 3, eerste lid, WarBes. Anders gezegd: alleen als in een uitkeringsspecificatie een ander bedrag staat dan in de vorige uitkeringsspecificatie, is bezwaar mogelijk.

Artikel 24 (Gegevensverwerking)

Dit artikel regelt de verstrekking en verwerking van gegevens die noodzakelijk zijn voor het behandelen van de aanvraag van WVBES. De Minister van SZW is voor deze regeling zowel gegevensverantwoordelijke als verwerkingsverantwoordelijke. De RCN-unit is een vestiging van de verantwoordelijke in de openbare lichamen. De uitvoeringsorganisatie is een onderdeel van de verantwoordelijke in Nederland. Deze regeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies, waaruit volgt dat de taken die verband houden met deze regeling zijn belegd bij de Minister van SZW. De uitvoering van deze taken is gemandateerd aan de uitvoeringsorganisatie en de RCN-Unit BES. De uitvoeringsorganisatie en de RCN-Unit BES verwerken alle persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken in dit kader als verwerker, ten behoeve van de Minister van SZW als verwerkingsverantwoordelijke. Hieruit volgt dat de uitvoeringsorganisatie en de RCN-Unit gebonden zijn aan de wettelijke grondslagen voor de vertrekking en rechtmatige verwerking van persoonsgegevens die gelden voor de Minister van SZW.

Op grond van artikel 54, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) heeft de minister de bevoegdheid gegevens die noodzakelijk voor de uitvoering van de WVBES op te vragen bij de aanvrager van de WVBES en de (voormalige) werkgever van de aanvrager. De Belastingdienst Caribisch Nederland (BCN) is een uitvoeringsorganisatie. BCN is onderdeel van de Belastingdienst Nederland. Op grond van het derde lid, onderdeel b Wet SUWI is de Belastingdienst verplicht om, op verzoek, de gegevens noodzakelijk voor het vaststellen van de uitkering op grond van de WVBES te verstrekken.

De verwerking van deze gegevens door de RCN-Unit, valt onder het toepassingsbereik van de Wet bescherming persoonsgegevens BES (WbpBES). Deze wet is van toepassing op de geheel, gedeeltelijk of niet-geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen en op de verwerking van persoonsgegevens in het kader van activiteiten van een vestiging van een

verantwoordelijke in de openbare lichamen. De RCN-unit is vestiging van de verantwoordelijke, de Minister SZW, in de openbare lichamen.

In Nederland worden de gegevens door de uitvoeringsorganisatie uit het Portaal opgehaald en verder verwerkt ten behoeve van de uitvoering van de WV Bes. Deze fase van de gegevensstroom valt onder het regime van het Nederlands recht en het Europese recht. Op alle aspecten van de gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie ten behoeve van de uitvoering van het WVBES is de (U)AVG van toepassing. De grondslag voor gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie (de Minister) is artikel 6 onderdeel e van de AVG. Deze grondslag is in het eerste lid opgenomen. In het tweede lid is, in lijn met artikel 5, eerste lid, onderdeel b, AVG het vereiste van doelbinding opgenomen. Zie paragraaf 11.2 van de Algemene toelichting voor de doelbinding van de gegevens die in het kader van deze regeling worden gedeeld. Het derde lid bevat een grondslag voor gegevensdeling ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek.

Zowel voor de CN-Unit als de uitvoeringsorganisatie geldt dat de gegevens die zijn verwerkt voor de uitvoering van deze regeling moeten worden vernietigd na een periode van maximaal 5 jaar, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gegeven. Dit wordt geregeld in het vierde lid.

In de fase waarin de gegevens en de beschikking weer worden opgehaald uit de Portaal door de RCN-Unit in de BES, geldt weer het regime van de WbpBES, maar moet ook worden voldaan aan artikel 46 AVG. De openbare lichamen hebben ten aanzien van de Europese Unie de status van landen en gebieden overzee (LGO-status). Bij gegevensuitwisseling van Europees naar Caribisch Nederland is op basis van de AVG sprake van doorgifte van persoonsgegevens aan een gebied buiten de Europese Unie. De oorspronkelijke herkomst van de persoonsgegevens is hierbij niet van belang (Zie ook artikel 3 van de AVG). Op grond van artikel 46 van de AVG mag een doorgifte van persoonsgegevens buiten de Europese Unie alleen plaatsvinden indien passende waarborgen worden geboden en betrokkenen over afdwingbare rechten en doeltreffende rechtsmiddelen beschikken.

De uitvoering van deze regeling leidt tot een gegevensstroom van Caribisch Nederland naar Europees Nederland en andersom. De stappen van deze gegevensstroom vallen binnen meerdere wettelijke regimes. Om te voorkomen dat burgers en onderdelen van hetzelfde bestuursorgaan, bij de gegevensverwerking in het kader van deze regeling te maken krijgen met verschillende niveaus van gegevensbescherming, wordt in het vijfde lid geregeld dat de AVG van overeenkomstige toepassing is op de gegevensverwerking die in het kader van deze regeling plaatsvindt in de openbare lichamen. Hiermee wordt ook voldaan aan artikel 46 AVG.

Artikel 25 (Bekendmaking beschikkingen)

Dit artikel regelt de wijze waarop een beschikking bekend gemaakt wordt en welke voorwaarden daaraan zijn verbonden. De bekendmaking van een beschikking geschiedt door toezending of uitreiking aan de werkloze werknemer. Daarbij is toezending door middel van de post het aangewezen middel, maar toezending kan ook via de elektronische wijze geschieden.

Artikel 26 (Wijziging van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-regelgeving BES)

Door de toevoeging van de regeling in artikel 1, eerste lid, van de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren SZW-wetgeving BES kunnen de aangewezen toezichthoudende functionarissen ook voor het toezicht op de naleving van deze regeling worden ingezet. Tevens wordt de grondslag toegevoegd.

Artikel 27 (Evaluatie en monitoring van de regeling)

Dit artikel ziet op de evaluatie van de regeling. In dat kader verstrekt de subsidieaanvrager benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden.

Artikel 28 (Inwerkingtreding en vervaldatum)

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2027 en vervalt op 1 januari 2032. Daarmee wordt voldaan aan het kabinetsbeleid voor vaste verandermomenten en een minimuminvoeringstermijn voor regelgeving, zoals neergelegd in aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Dat beleid houdt in dat ministeriële regelingen in werking treden op 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober en de bekendmaking minimaal twee maanden voor inwerkingtreding ligt. Om te voorkomen dat na een toekenning van de uitkering de bepalingen in deze regeling niet meer gelden, is in het derde lid bepaald dat deze regeling van toepassing blijft op toekenningen op grond van deze regeling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.N.J. Nobel