Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 juni 2026, nr. 2026-0000065352**, tot een vaststelling van tijdelijke regels aangaande een uitkering bij onvrijwillig werkloosheid voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES)**

[KetenID WGK025786]

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

Hoofdstuk 1. 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 en fooien;
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; en

2° 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 2. Het recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid

Artikel 4. Toegangsvoorwaarden recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid

1. De werknemer 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.

Artikel 5. Gelijkstelling 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 de werknemer wegens ziekte of ongeval verhinderd is geweest de arbeid of dienst te verrichten;
c. de periode waarin verlof is genoten op grond van de artikelen 1614ca en 1614cb van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES of artikel 26 van het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES;
d. de periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof is genoten; of
e. de periode waarin de werknemer zonder te werken loon heeft ontvangen.

Hoofdstuk 3. Uitsluitings- en beëindigingsgronden recht op uitkering

Artikel 6. 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 7. 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 8. Geen recht bij uitkering wegens ongeval of beroepsziekte
De werkloze werknemer heeft geen recht op uitkering, indien het eindigen van de dienstbetrekking het gevolg is van een ongeval of beroepsziekte en de werkloze werknemer in verband daarmee een uitkering ontvangt op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wet ongevallenverzekering BES of artikel 39 van het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES.

Artikel 9. Geen recht bij aanspraak wachtgeld
De werkloze werknemer heeft geen recht op uitkering, indien vanwege dezelfde geëindigde dienstbetrekking een wachtgeld op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES betstaat.

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 4. 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 x het maandloon.
2. De uitkering op grond van deze regeling bedraagt per halve kalendermaand:
0,5 x (0,75 x 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 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 5. 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 acht weken na indiening van de volledige aanvraag.
2. 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 6. 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 informatie wordt binnen acht weken na het verstrijken van de betreffende kalendermaand verstrekt 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 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 de werkloze werknemer 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 7. Bepalingen van procedurele aard en overige bepalingen

Artikel 22. 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.

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.

Artikel 25. 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.

Hoofdstuk 8. 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:
q. Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES.
2. Aan artikel 2a wordt toegevoegd "en artikel 25, eerste lid, van de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES.".

Hoofdstuk 9. 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 Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

Bijlage, behorende bij artikel 12.

Tabel 1: maandloon aan de hand van het vastgestelde bedrag in USD

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 zekerheidsstelsel 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 Pensioenen[3] en betrokken bij bestuurlijke afspraken met de bestuurscolleges van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.[4]

[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

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 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. Vervolgens worden de uitvoering en uitvoeringseffecten (hoofdstuk 10), de wijze waarop wordt omgegaan met gegevensverwerking (hoofdstuk 11) en de financiële gevolgen van de onderhavige regeling (hoofdstuk 12), beschreven. In de laatste twee hoofdstukken komen de regeldruk (hoofdstuk 13) en ontvangen commentaren (hoofdstuk 14) aan bod.

2. Probleemanalyse

Het ontbreken van een werkloosheidsregeling is ook gesignaleerd 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 minimumsystematiek, 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.

[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.

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

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

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 inkomstengegevens worden opgeslagen, zoals de polisadministratie in Europees Nederland.

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

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 werkloosheidsuitkering, waarbij de duur gebaseerd is op het arbeidsverleden, uit te voeren.

In de tweede plaats hoort bij een werkloosheidsuitkering 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 bij 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.

In de derde plaats is een werkloosheidswet premie gefinancierd. De kosten van een uitkering bij werkloosheid wordt gedragen door werkgevers (en werknemers). Dit zou een verhoging van de premie met zich meebrengen en dus extra lasten voor werkgevers. Gezien de recente verhoging van het wettelijk minimumloon in Caribisch Nederland en de hoge kosten voor werkgevers is door meerdere partijen in Caribisch Nederland aangegeven dat een verhoging van de werkgeverspremie bezwaarlijk is. Om additionele werkgeverslasten te voorkomen is besloten structureel middelen vrij te maken op de rijksbegroting ter dekking van de werkloosheidsuitkering.

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 inspant 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 privaat- en publiekrechtelijke dienstbetrekking die onvrijwillig werkloos zijn geworden. Het gaat dan om een einde van de dienstbetrekking conform het in Caribisch Nederland geldende arbeidsrecht en ambtenarenrecht. 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 doelgroep. 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. De voormalige werkgever heeft geen formele rol in de onderhavige regeling.

Vreemdelingen die in Caribisch Nederland werkzaam zijn op basis van een tewerkstellingsvergunning 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 tewerkstellingsvergunning geldt dat zij recht hebben op de uitkering voor zolang zij beschikken over een geldige verblijfsvergunning en dus legaal in Caribisch Nederland verblijven.

Er kan ook sprake zijn van toelating tot verblijf van rechtswege. Deze personen zijn geen ingezetene van Caribisch Nederland, maar mogen een aantal maanden per jaar legaal verblijven in Caribisch Nederland zonder dat zij hiervoor een verblijfsvergunning nodig hebben. Deze groep heeft vrije toegang tot maximaal 180 dagen per 365 dagen. In het geval zij willen werken mogen zij dat maximaal 90 dagen per 365 dagen doen. Personen die langer dan drie maanden willen werken hebben een verklaring van toelating van rechtswege nodig. Deze personen mogen werken en hebben vrije toegang tot de arbeidsmarkt. De burger moet zich melden bij Burgerzaken om zich te laten inschrijven in de basisadministratie. Deze groep personen kan in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Tijdelijke regeling WV BES, wanneer zij aan de voorwaarden voldoen.

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 wel 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 in beginsel 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. Ook wanneer een dringende reden ten grondslag ligt aan het einde van de dienstbetrekking valt dit onder verwijtbaar werkloosheid. Dit is bijvoorbeeld ontslag op staande voet.

[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).

Dat houdt in dat er sprake is van zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer, dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Van de werknemer wordt verwacht dat bij de aanvraag van de uitkering bewijsstukken worden aangeleverd over het dienstverband en de beëindiging daarvan. Op basis van deze stukken wordt beoordeeld of er sprake is van niet verwijtbaar werkloos worden. Bewijsstukken zijn bijvoorbeeld het arbeidscontract en de vaststellingsovereenkomst (VSO) of een brief van de werkgever over het beëindigen van dat contract. Er zal geen uitgebreid onderzoek worden ingesteld bij werkgever en werknemer om precies na te gaan wat er zich heeft afgespeeld bij de beëindiging van het dienstverband. Gezien de maximale duur van de uitkering en dat eenvoud het uitgangspunt is van deze tijdelijke regeling, moet door de werknemer aannemelijk worden gemaakt dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid. In de meeste gevallen zal duidelijk uit de stukken blijken dat er sprake is van niet verwijtbare werkloosheid. In de situaties waarin er onduidelijkheid bestaat, is het aan de minister om de vaststelling van al dan niet verwijtbare werkloosheid deugdelijk te onderbouwen.

Het op initiatief van de werkgever beëindigen van de dienstbetrekking op basis van een door werkgever en werknemer ondertekende VSO zal in beginsel niet als verwijtbaar worden aangemerkt. Als het initiatief bij de werkgever ligt, dan kan de werknemer in beginsel instemmen met het ontslag zonder dat de werknemer hiermee verwijtbaar werkloos wordt. Dat de werkgever het initiatief heeft genomen om de dienstbetrekking te beëindigen moet blijken uit de tekst van de VSO. In die situatie kan recht op een uitkering bestaan, mits aan de andere voorwaarden voor het recht wordt voldaan.

Er is eveneens sprake van niet verwijtbare werkloosheid als het tijdelijke contract van de werknemer van rechtswege eindigt of de uitzendovereenkomst eindigt. Aandachtspunt hierbij is of de werkgever een verlenging, onder soortgelijke voorwaarden, van het (tijdelijke) contract heeft aangeboden. Er kan sprake zijn van verwijtbare werkloosheid wanneer de werkgever een verlenging van het contract aanbiedt en de werknemer deze verlenging zonder goede redenen afwijst. In die situatie is er geen recht op uitkering. Hierbij wordt gekeken naar de persoonlijke situatie van de werknemer en de overige omstandigheden.

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 één 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 één 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 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 uitzendcontract.
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 in december eindigt het uitzendcontract.
Deze werknemer is onvrijwillig werkloos.
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 begin 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 Gelijkstelling 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 worden voor het voldoen aan de wekeneis gelijkgesteld met kalenderweken waarin is gewerkt. Dit geldt ook voor kalenderweken waarin sprake is van arbeidsongeschiktheid. Voor ambtenaren geldt dat de soortgelijke regelingen die gelden voor werknemers in privaatrechtelijke dienstbetrekking ook gelijkgesteld zijn aan werk. De genoemde gelijkstelling 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 gelijkstelling.

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. In de WW bedraagt de uitkering tijdens de eerst twee maanden 75% van het maandloon en vanaf de derde maand 70%. Voor de onderhavige regeling is gekozen voor één uitkeringspercentage van 75%.

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 15e van de kalendermaand. Verliest een werknemer tussen de eerste en de 14e 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 15e dag en eind van de kalendermaand zijn of haar baan, dan is de ingangsdatum (en de einddatum) van de uitkering de 15e 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 privaat- en/of publiekrechtelijke 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 ziektedagen en loon over verlofuren en 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. Aanspraken ingevolge de Cessantiawet BES vallen niet 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 tabel 1 '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 (½ x 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 ziektedagen 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.

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: (½ x 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: (½ x 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: (½ x 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. 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, 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 15e 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 minister 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 minister 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 één 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 x USD 450 + 6 x USD 375 + 6 x USD 500 =) USD 1.350 + USD 2.250 + USD 3.000 = 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: USD 1.084– USD 875 = 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: USD 1.084 – USD 950 = 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: USD 1.084 – USD 825 = 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: USD 1.084– USD 500 = 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: USD 1.084– USD 875 = 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: USD 1.084 – USD 375 = 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. 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. Daarbij wordt nauw samengewerkt met de RCN-unit SZW. 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.

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.

Bezwaarschriften en beroepszaken zullen worden behandeld door de RCN-unit SZW. De beslissing op bezwaar wordt namens de minister genomen binnen de RCN-unit SZW. Achtergrond voor de keuze om behandeling van de bezwaar- en beroepsprocedure te beleggen bij de RCN-unit SZW heeft te maken met de toegankelijkheid voor de inwoners van de BES-eilanden en de praktische uitvoerbaarheid op locatie. De afspraken tussen de uitvoeringsorganisatie en de RCN-unit SZW over de verantwoordelijkheidsverdeling en taakverdeling worden nader vormgegeven in samenwerkingsafspraken.

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)*[10]

[10] Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (PbEU 2016, L 119)

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 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).

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 de volgende gegevens worden opgevraagd. Hierbij is aangegeven voor welk doel de gegevens worden gebruikt:

a. persoonsgegevens;
de minister verwerkt de persoonsgegevens die de aanvrager op het aanvraagformulier invult – zoals naam, geboortedatum, burgerservicenummer, identiteitsdocumentnummer (waaronder sedulanummer en CRIB-nummer) 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).

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 (artikel 10).

d. gegevens over toekenning van een uitkering ZV BES, 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 8).

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 werkloze werknemer voldoet aan een van de voorwaarden voor de uitkering. 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;
deze gegevens kunnen 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 (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, eerste lid, onderdelen 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;
deze gegevens kunnen 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 voldoet de toegangsvoorwaarden.

h. gegevens over inkomen uit arbeid;
de werkloze werknemer informeert de minister hier maandelijks over (artikel 19). Gegevens over het inkomen dat de werkloze werknemer, 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*).

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 uitkering en de (voormalige) werkgever van de aanvrager. De Belastingdienst Caribisch Nederland (BCN) is een uitvoeringsorganisatie. BCN is onderdeel van de Belastingdienst in Europees 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 het recht op uitkering op grond van de Tijdelijke regeling WV BES te verstrekken.

Gegevensverwerking door de 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 verwerking[11] 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 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 Wbp 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, Wbp 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.

[11] 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.

Verder zijn voor de RCN-unit SZW voor de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES met name van belang: artikel 9 Wbp BES, het vereiste van doelbinding en de uitzondering met betrekking tot verwerking van de gegevens voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden; artikel 11 Wbp 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 Wbp BES die betrekking hebben op informatievertrekking aan betrokkene.

Gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie
De gegevens van de aanvrager worden door de RCN-unit SZW verwerkt en opgeslagen in een 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 het Tijdelijke regeling WV BES zijn de AVG en de Uitvoeringswet AVG (UAVG) van toepassing. De grondslag voor gegevensverwerking door de uitvoeringsorganisatie is artikel 6, eerste lid, onderdeel c, 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.

Terug naar de RCN-unit SZW: doorgifte
In de derde fase, waarin de gegevens en de beschikking weer worden opgehaald uit een elektronisch 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, aangezien de Wbp Bes in Caribisch Nederland een juridisch bindend en afdwingbaar instrument biedt, dat rechtsbescherming bij de verwerking van persoonsgegevens biedt. Bovendien is er ook sprake van een onafhankelijk toezichthouder, namelijk de Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens BES (CBP BES), in Caribisch Nederland. Verder is de minister voor deze regeling verwerkingsverantwoordelijke, waardoor de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES met de bijbehorende gegevensstoom in één hand blijft. Ten slotte worden de verwerkingen in Caribisch Nederland door de RCN-unit SZW uitgevoerd, een uitvoeringsorganisatie wat ressorteert onder de minister.

In lijn met artikel 24 UAVG, artikel 9, derde lid en artikel 10 Wbp BES wordt geregeld dat, ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek, gegevens kunnen worden vertrekt aan derden. Daarbij wordt de voorwaarde gesteld dat de persoonlijke levenssfeer van de belanghebbende door deze verstrekking niet onevenredig wordt geschaad. Dit wordt gewaarborgd door omstandigheid zowel de RCN-unit SZW als de uitvoeringsorganisatie ressorteren onder de minister en statistisch onderzoek zal plaatsvinden binnen het ministerie of namens de minister. Daarbij worden gegevens zoveel mogelijk geanonimiseerd.

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 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.

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. Zie ook de toelichting onder 3. Doel van de regeling en keuze voor tijdelijk karakter. 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.

De tijdelijke regeling wordt uitgevoerd door de RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringskosten zijn in onderstaande tabel weergegeven. Overigens zal de regeling een zogeheten ‘open einde’ regeling zijn, net al dit voor de andere uitkeringsregelingen van SZW het geval is.

Tabel 2 – Budgettaire gevolgen

X € 1 mln.	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**
Uitkeringslasten		1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Uitvoeringskosten	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3
Totaal	**0,6**	**1,7**	**1,5**	**1,5**	**1,5**	**1,5**

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 zes (en maximaal tien) 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 één 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 Caribisch Nederland 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**
Eenmalig			
Kennis nemen van de nieuwe regelgeving		100%	1 uur
Indienen aanvraag om uitkering	De werknemer dient een aanvraag voor uitkering in bij de RCN-unit SZW. Dit is een papieren aanvraagformulier en wordt samen met een medewerker van de RCN-unit SZW ingevuld.	100%	1 uur
Verzamelen bewijsstukken bij indienen aanvraag om uitkering	De medewerker van de RCN-unit SZW geeft een overzicht aan de werknemer welke informatie/bewijsstukken de werknemer moet verzamelen.	100%	1,5 uur
Maandelijks			
De werknemer doet maandelijks opgave van de eventuele inkomsten uit een andere baan en verklaart of hij/zij in die kalendermaand buiten Caribisch Nederland is geweest.	Hiervoor is een speciaal (maandelijks) opgaveformulier dat door de uitkeringsgerechtigde moet worden ingevuld en ondertekend en ingediend bij de 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 het bovenstaand overzicht van de 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 (maximumduur 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.

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies omdat het geen (omvangrijke) gevolgen voor de regeldruk heeft.

14. Ontvangen commentaren

14.1 Uitvoeringstoetsen
De RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie hebben onderhavige regeling getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Hieronder wordt een samenvatting gegeven wat beide uitvoerders op een aantal onderwerpen hebben aangegeven en of deze tot aanpassing van de regeling of toelichting hebben geleid.

Uitvoerbaar en handhaafbaar
De RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie geven aan dat de Tijdelijke regeling WV BES uitvoerbaar is en dat de invoeringsdatum 1 januari 2027 voor beide uitvoerders haalbaar is. De RCN-unit SZW vraagt in de uitvoeringstoets om het mitigeren van een aantal risico's. De uitvoeringsorganisatie noemt een aantal risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen en stelt vast dat er nog een restrisico overblijft. Waar het nodig en mogelijk is, wordt samen met de uitvoeringsorganisatie ingezet op het voldoen aan de voorwaarden die de RCN-unit SZW heeft opgenomen. De beheersmaatregelen, die de uitvoeringsorganisatie wil treffen om de risico's te beperken tot een aanvaardbaar niveau, zijn akkoord en de restrisico's worden geaccepteerd.

Maandelijkse verklaring indienen
De RCN-unit SZW geeft in de uitvoeringstoets aan dat het voor de aanvrager een grote administratieve (bewijs)last ziet met een groot aantal contactmomenten met de uitvoering, ook na toekenning van de uitkering. De uitvoeringsorganisatie adviseert in de uitvoeringstoets om de uitkeringsgerechtigde te vragen om fysiek naar het loket te komen voor het indienen van de maandelijkse verklaring. De uitvoeringsorganisatie heeft daarbij aangegeven dat er een risico bestaat dat de verklaringen niet door de uitkeringsgerechtigde zelf wordt ingediend.

De realiteit op dit moment is dat de RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie bij de uitvoering van deze regeling afhankelijk zijn van de informatie die de aanvrager/uitkeringsgerechtigde aanlevert om het recht op uitkering vast te stellen. Met beide uitvoerders is afgesproken dat er geen wijzigingen worden doorgevoerd in het aantal contactmomenten tussen aanvrager/uitkeringsgerechtigde en de frontoffice zoals voortvloeit uit de regeling. Maar dat het afhankelijk is van de omstandigheden of in de uitvoeringspraktijk het contact tussen betrokkene en de frontoffice fysiek is (op kantoor) of via een mobiele berichtendienst of e-mail.

Oproepkrachten
In de conceptregeling, zoals die is voorgelegd voor consultatie, was een specifieke bepaling opgenomen voor oproepkrachten. Wanneer een oproepkracht voor de duur van twee weken niet was opgeroepen, zou deze werknemer alsnog voldoen aan de voorwaarde voor het recht op uitkering.

Het is in de consultatiefase niet duidelijk geworden op welke manier de oproepkracht, bij het indienen van de aanvraag om uitkering, zou kunnen aantonen dat er sprake is van langer dan twee weken niet worden opgeroepen. Het gaat dan om bewijsstukken die door de werknemer bij de aanvraag moeten worden overlegd. De uitvoeringsorganisatie stelt vast dat er een restrisico blijft bestaan omdat er geen beheersmaatregel is om te controleren of er daadwerkelijk onderlinge afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werkloze werknemer om twee aaneengesloten kalenderweken niet te zijn opgeroepen en zo aanspraak te kunnen maken op een uitkering. De RCN-unit SZW voorziet dat het voor oproepkrachten lastig zal zijn om aan te tonen of zij voldoen aan de voorwaarden die de regeling stelt. De moeilijkheid ligt in de voorwaarde dat deze werknemers moeten kunnen aantonen in een bepaalde periode voorafgaand aan hun aanvraag geen of onvoldoende werk aangeboden hebben gekregen van hun werkgever. Hiermee is het niet duidelijk geworden hoe invulling van de definitie 'niet verwijtbare werkloosheid' voor deze specifieke groep werknemers vormgegeven kan worden. Om die reden is de regeling aangepast zodat oproepkrachten, die meer dan twee kalenderweken niet worden opgeroepen, geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering.

Uiteraard gelden de gebruikelijke toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering voor oproepkrachten wanneer het oproepcontract buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd. Daarnaast is afgesproken met de RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie dat voor oproepkrachten – extra – wordt ingezet op communicatie over rechten en plichten over het oproep- en nulurencontract aan werkgevers en werknemers. Ook zal met de RCN-unit SZW afspraken worden gemaakt over het informeren van de oproepkracht die zich meldt. Hierbij kan worden gedacht aan een doorverwijzing naar Arbeidszaken of het spreekuur van de onderstand.

<u>Bewijslast</u>
In de uitvoeringstoets spreekt de RCN-unit SZW de zorg uit dat niet alle aanvragers kunnen voldoen aan de eisen ten aanzien van de bewijslast. De RCN-unit SZW voorziet dat aanvragers niet alle loonstroken kunnen aanleveren, maar wel op alternatieve wijze aannemelijk kunnen maken dat zij voldoen aan de voorwaarden. In de uitvoeringstoets wordt gevraagd om de nodige flexibiliteit bij die beoordeling.

In de regeling zijn de toegangsvoorwaarden opgenomen waar de aanvrager aan moet voldoen om recht te hebben op een uitkering. Er is in deze regeling niet opgenomen welke bewijsstukken moeten worden aangeleverd. Het gaat erom dat de aanvrager aannemelijk maakt dat hij of zij voldoet aan de gestelde voorwaarden voor het recht op uitkering. Op deze wijze biedt de regeling voldoende flexibiliteit.

<u>Onderlinge samenwerking</u>
In de gezamenlijke reactie, die de RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie hebben opgesteld, wordt de onderlinge samenwerking, taken en verantwoordelijkheden tussen beide uitvoeringsorganisaties en de inrichting van het fiscaal regime goed omschreven. Het intakeproces vindt plaats binnen de frontoffice van de RCN-unit SZW. Daar wordt een eerste check gedaan op juistheid en volledigheid van aangeleverde bewijsstukken.

Na uploaden van de stukken naar het online platform/ICT-systeem van de uitvoeringsorganisatie, vindt het gehele beoordelingsproces (volledigheid, juistheid, rechtmatigheid) van de aanvraag plaats bij de uitvoeringsorganisatie. Dat is de toekenning of afwijzing van de aanvraag inclusief het opstellen van de beschikking. De De beschikking wordt ondertekend door het afdelingshoofd van de uitvoeringsorganisatie.

Het proces bezwaar en beroep zal worden uitgevoerd door de RCN-unit SZW, waarbij de uitvoeringsorganisatie zal zorgdragen voor een uitgebreide zienswijze op bezwaar. De beslissing op bezwaar wordt genomen door de RCN-unit SZW. De RCN-unit SZW en de uitvoeringsorganisatie maken hierover onderling concrete afspraken over de uitwerking van dit proces.

Doorverwijzing Plenchi de Trabou
Hoewel er in de regeling geen sollicitatieplicht is opgenomen, heeft de RCN-unit SZW in de uitvoeringstoets aangegeven dat het aanvragers van een werkloosheidsuitkering graag in verbinding brengt met Plenchi di Trabou voor advies of bemiddeling naar werk. Aan de aanvrager wordt vooraf toestemming gevraagd voor het doorgeven van de contactgegevens aan Plenchi di Trabou. Deze werkwijze is laagdrempelig voor de werkloze werknemers.

14.2 Consultatie bij partijen in Caribisch Nederland
De conceptregeling is op 17 februari 2026 uitgezet voor consultatie bij partijen in Caribisch Nederland. Vier partijen hebben advies uitgebracht, te weten de Bestuurscolleges van de openbare lichamen Bonaire en Saba, de Rijksvertegenwoordiger voor de openbaren lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de Centraal Dialoog Bonaire. Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de adviezen van genoemde partijen en of deze tot aanpassing van de toelichting of de regeling hebben geleid.

Algemeen
Alle hierboven genoemde partijen reageren positief over de komst van een werkloosheidsvoorziening voor werknemers in Caribisch Nederland. Het wordt gezien als een belangrijke stap in het versterken van sociale zekerheid op de eilanden. Er worden door de partijen ook meerdere kritische kanttekeningen geplaatst bij een aantal onderwerpen, zoals de duur van de uitkering, de toegangsvoorwaarden, de doelgroep van de regeling, de hoogte van de uitkering, de begeleiding van werkzoekenden naar passend werk en monitoring en evaluatie van de regeling. Deze onderwerpen worden hierna besproken.

Duur van de uitkering
Alle partijen geven aan dat de duur van de uitkering van maximaal drie maanden te kort is. Zij noemen specifieke groepen werknemers, zoals oudere werknemers en werknemers die na langdurige ziekte uit dienst treden. Ook geven partijen aan dat de uitkeringsduur van drie maanden niet aansluit bij de lokale realiteit. Zo geeft de Rijksvertegenwoordiger voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba aan dat de arbeidsmarkt BES zich kenmerkt door beperkte sectorale diversiteit, geringe functiedifferentiatie, afhankelijkheid van toerisme en externe factoren en beperkte geografische mobiliteit. De Bestuurscolleges van de openbare lichamen Bonaire en Saba, de Rijksvertegenwoordiger voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de Centraal Dialoog Bonaire vragen om aanvullende maatregelen voor kwetsbare groepen, bijvoorbeeld verlenging van de uitkering naar zes maanden in specifieke gevallen.

Het verschil in beschermingsniveau tussen werknemers in Europees Nederland met een maximumduur van de WW-uitkering van 24 maanden en de werkloosheidsuitkering in Caribisch Nederland wordt genoemd. Partijen vragen om een motivering van dit verschil in het licht van streven naar gelijkwaardigheid.

De WW, zoals die geldt in Europees Nederland, is het startpunt geweest bij het nadenken over het vormgeven van een werkloosheidsuitkering voor burgers in Caribisch Nederland. De WW is een complexe wet, niet alleen voor de burger, maar ook voor de uitvoering.[12] Om het recht op WW-uitkering van een werknemer vast te stellen en de duur van die uitkering te berekenen, zijn meerdere gegevens nodig van de werknemer en het beëindigde dienstverband. Zo speelt bij de WW het opgebouwde arbeidsverleden van de werknemer een grote rol bij het bepalen van de duur van de uitkering. Bij het verkennen van de mogelijkheden voor een werkloosheidswet voor Caribisch Nederland, die in hoge mate overeenkomt met de Europees Nederlandse WW, bleken er meerdere (te) grote uitdagingen. Zo is er in Caribisch Nederland(nog) geen database – zoals de polisadministratie – waarin van alle werknemers informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten is opgenomen. Het ontbreken van zo'n register in Caribisch Nederland maakt het lastig om een werkloosheidsuitkering, gelijk aan de Europees Nederlandse WW, uit te voeren. Bij een werknemersverzekering hoort premiebetaling, de kosten van de uitkering voor werkloosheid wordt gedragen door werkgevers (en werknemers). Gezien de nog vrij recente verhoging van het wettelijk minimumloon in Caribisch Nederlanden de hoge kosten voor werkgevers is door meerdere partijen in Caribisch Nederland aangegeven dat een verhoging van de werkgeverspremie bezwaarlijk is.
Op basis hiervan is gekeken naar de vormgeving van een werkloosheidsregeling die binnen relatief korte termijn haalbaar is. Het uitgangspunt is dat die werkloosheidsregeling zo eenvoudig mogelijk moet zijn, niet alleen voor de burgers maar ook voor de uitvoering. Gekozen is voor een tijdelijke regeling, op basis waarvan een kortdurende uitkering kan worden gegeven aan werknemers die hun baan verliezen. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers die werkloos worden niet meteen in financiële problemen komen. De tekst van de toelichting is hierop aangepast.

<u>Toegangsvoorwaarden</u>
De Centraal Dialoog Bonaire geeft aan dat de toegangseis van 26 weken werken in 10 kalendermaanden onvoldoende aansluit bij de flexibele en seizoensgebonden arbeid op de eilanden. Er wordt gevraagd om verruiming van de systematiek of het opnemen van maatwerkbepaling. Ook mist deze partij een voorziening voor gedeeltelijk inkomensverlies en vraagt om deze groep alsnog onder de regeling te brengen. Daarnaast vraagt de Centraal Dialoog Bonaire om verduidelijking en aanscherping van de regels rond verwijtbare werkloosheid.

Zoals hiervoor is toegelicht is de WW, zoals die geldt in Europees Nederland, het startpunt geweest bij het nadenken over het vormgeven van een werkloosheidsuitkering voor burgers in Caribisch Nederland. In de WW geldt een wekeneis van 26-uit-36. Een werknemer moet in de 36 weken voordat hij werkloos is geworden in ten minste 26 weken arbeidsuren hebben gehad (gewerkt hebben). Een termijn van 36 weken komt overeen met ongeveer 8,5 maand. Voor deze tijdelijke regeling is ervoor gekozen om die termijn te verlengen tot 10 kalendermaanden.

[12] Kamerstuk II 2023/24, 26448, nr. 736, Bijlage 1116743, Waar knelt de WW, definitief rapport juni 2023

Dat betekent dat een werknemer in Caribisch Nederland ten opzichte van een werknemer in Europees Nederland gedurende een langere periode moet voldoen aan de eis van in 26 weken gewerkt hebben.

Zoals gezegd is het uitgangspunt dat de werkloosheidsregeling in Caribisch Nederland zo eenvoudig mogelijk moet zijn, niet alleen voor de burgers maar ook voor de uitvoering. Een voorziening voor gedeeltelijk inkomensverlies mogelijk maken zou de regeling complex(er) maken. Dat past niet bij het uitgangspunt van een eenvoudige regeling.

In de toelichting is verduidelijking opgenomen wanneer sprake is van verwijtbare werkloosheid. Daarbij is ook toegelicht dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid wanneer de werkgever een gelijkwaardige verlenging van het contract aanbiedt en de werknemer deze verlenging zonder goede redenen afwijst.

Doelgroep van de regeling

De Bestuurscolleges van de openbare lichamen Saba en Bonaire en de Rijksvertegenwoordiger voor de openbaren lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba vragen om verduidelijking over welke ambtenaren onder de regeling vallen en of de regeling van toepassing is in situaties waarin het dienstverband van een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd. Ook wordt door de Rijksvertegenwoordiger voor de openbaren lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba aandacht gevraagd voor de positie van gepensioneerde werknemers. Daarbij wordt aangegeven dat het in Caribisch Nederland geen uitzondering is dat werknemers, ondanks het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, genoodzaakt zijn om arbeid te verrichten om in levensonderhoud te voorzien.

Bij het opstellen van het concept van de Tijdelijke regeling WV BES is er ten onrechte vanuit gegaan dat voor ambtenaren een afdoende ‘eigen’ regeling geldt op grond waarvan er voor die groep recht bestaat op een uitkering bij werkloosheid. Dit blijkt niet het geval. Op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES bestaat (alleen) recht op wachtgeld in specifieke situaties, voornamelijk bij een reorganisatie. De tekst van de regeling is hierop aangepast.

In vergelijking met Europees Nederland is het in Caribisch Nederlandminder gebruikelijk dat werknemers een tweede pijlerpensioen opbouwen. De lagere pensioengerechtigde leeftijd in Caribisch Nederland – 65 jaar – is ook van invloed. Het is op dit moment niet bekend hoe groot de groep AOV’ers precies is die naast de uitkering werkt en buiten hun schuld werkloos wordt. Wanneer de doelgroep van de regeling wordt uitgebreid, kan er meer (beleids)informatie worden verzameld over deze groep werknemers. Ook kan dit ervoor zorgen dat (meer) AOV’ers zich melden bij de RCN-unit SZW zodat op deze manier het niet-gebruik van voorzieningen voor ouderen kan worden tegengegaan. De tekst van de regeling is hierop aangepast.

Hoogte van de uitkering

De Centraal Dialoog Bonaire vraagt om de hoogte van 75% van het laatst verdiende loon te heroverwegen en te kiezen voor 80% uitkering. Hierbij wordt verwezen naar de ZV BES op grond waarvan de uitkering 80% van het laatst verdiende loon is. Er wordt gevraagd om de keuze voor 75% inhoudelijk te motiveren en te bezien of harmonisatie mogelijk is mede in het licht van hoge kosten levensonderhoud.

Zoveel hiervoor is aangegeven is de WW, zoals die geldt in Europees Nederland, het startpunt geweest bij het nadenken over het vormgeven van een werkloosheidsuitkering voor burgers in
Caribisch Nederland. In de WW bedraagt de uitkering tijdens de eerst twee maanden 75% van het maandloon en vanaf de derde maand 70%. Voor de tijdelijke regeling is gekozen voor één uitkeringspercentage van 75%. De tekst van de toelichting is hierop aangepast.

Begeleiding van werkzoekenden naar passend werk
De Centraal Dialoog Bonaire heeft vragen gesteld over begeleiding van werkzoekenden door Plenchi di Trabou naar passend werk. De samenwerking met Plenchi di Trabou zou integraal onderdeel moeten vormen van de regeling. Ook vraagt de Centraal Dialoog Bonaire om verduidelijking en aanscherping van de regels rond sollicitatieverplichting en activering.

De RCN-unit SZW gaat werknemers, die bijvoorbeeld op Bonaire een aanvraag doen, informeren en op vrijwillige basis doorverwijzen naar Plenchi di Trabou. Dit is ter ondersteuning van uitkeringsgerechtigden om ze te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Bij het ontvangen van een werkloosheidsuitkering is een activeringsplicht voor uitkeringsgerechtigden en controle hierop een logische gedachte. Het opleggen van een maatregel (tijdelijke korting op de uitkering) bij het niet nakomen van de sollicitatieplicht maakt de uitvoering van de regeling extra ingewikkeld. Het is de vraag of in de praktijk een dergelijke activeringsmaatregel nodig is. De verwachting is dat werknemers die hun baan zijn verloren, gericht zijn op het vinden van een nieuwe baan.

Monitoring en evaluatie van de regeling
Tussentijdse evaluatie en structureel monitoren wat de effecten van de regeling zijn op de arbeidsmarkt, wordt door het Bestuurscollege van het openbaar lichaam Bonaire en de Centraal Dialoog Bonaire genoemd. De Centraal Dialoog Bonaire vraagt om het vastleggen van evaluatiemomenten in relatie tot het aanpassen van de regeling.

Samen met de uitvoerders worden de effecten van deze regeling gemonitord. Die effecten worden in kaart gebracht en benut om toe te werken naar een werkloosheidswet die past bij de lokale omstandigheden van Caribisch Nederland. De precieze aanpak van het monitoren van – de effecten van – de regeling volgt na inwerkingtreding van onderhavige regeling.

Uitvoering (verwijzing naar Onderstand, beslistermijn, snelle betaling)
Over de uitvoering van de regeling zijn door het Bestuurscollege van het openbaar lichaam Bonaire en de Centraal Dialoog Bonaire, meerdere vragen gesteld. Zoals over een kortere beslistermijn, actief sturen op het voorkomen van inkomensval onder het bestaansminimum en de mogelijkheid om een voorschot of voorlopige betaling in te voeren om inkomensverlies in de eerste periode op te vangen. Ook wordt aangegeven dat werknemers niet altijd zullen beschikken over formele bewijsstukken. De Centraal Dialoog Bonaire verwacht dat de uitvoeringspraktijk hierop wordt ingericht bijvoorbeeld door alternatieve vormen van bewijs te accepteren en actief ondersteuning te bieden bij aanvraag om uitkering.

De beslistermijn en betaaltermijn zoals opgenomen in de regeling zijn uiterste voorgeschreven termijnen, waarbij aansluiting is gezocht bij bestaande wet- en regelgeving en de Algemene wet bestuursrecht. Met de uitvoerders zullen prestatieafspraken worden gemaakt over de termijnen voor beslissing over en betaling van de uitkering.

In onderhavige regeling zijn de toegangsvoorwaarden opgenomen waar de aanvrager aan moet voldoen om recht te hebben op een uitkering. In de regeling is niet opgenomen welke bewijsstukken moeten worden aangeleverd. Het gaat erom dat de aanvrager aannemelijk maakt dat hij of zij voldoet aan de gestelde voorwaarden voor het recht op uitkering. Met de RCN-unit SZW is afgesproken dat de medewerker in de frontoffice in gesprek gaat met de werkloze werknemer, samen het aanvraagformulier invult, ondersteunt bij het verzamelen en compleet krijgen van alle gegevens en diverse checks uitvoert ter controle van juistheid van verstrekte gegevens.

*T*ijdelijke karakter van de regeling
De Rijksvertegenwoordiger geeft aan dat met de keuze voor een ministeriële regeling de parlementaire betrokkenheid en onafhankelijk advies van de Raad van State bij een wezenlijk onderdeel van het sociaal zekerheidsstelsel wordt beperkt. Er wordt aangegeven dat de regeling tijdelijk is, maar door een looptijd tot 2032 is het feitelijk structureel. Gelet op belang van rechtszekerheid en democratische legitimatie verdient wettelijke verankering via formele wetgeving op zo kort mogelijke termijn de voorkeur.

De keuze voor een ministeriële regeling in plaats van wet in formele zin is hierna onder 14.3 internetconsultatie nader toegelicht.

14.3 Internetconsultatie
De conceptregeling heeft vanaf 17 februari 2026 gedurende vier weken opengestaan voor internetconsultatie. Er zijn in totaal 18 reacties binnengekomen op de conceptregeling, waarvan 12 reacties uit Caribisch Nederland. Hieronder wordt een samenvatting van de reacties gegeven en of deze tot aanpassing van de toelichting of de regeling hebben geleid. De reacties in de internetconsultatie komen in grote mate overeen met de reacties van de partijen in Caribisch Nederland die advies hebben uitgebracht op de conceptregeling. Daarom is er bij sommige onderwerpen gekozen voor een korte reactie waarbij verwezen wordt naar de reactie bij de onderwerpen die ook zijn ingebracht door partijen in Caribisch Nederland, zoals hiervoor opgenomen in 14.2 Consultatie bij partijen in Caribisch Nederland.

In het merendeel van de reacties wordt positief gereageerd op de komst van een werkloosheidsregeling in Caribisch Nederland. Zo wordt benoemd dat dit een belangrijke en noodzakelijke verbetering is van de sociale zekerheid en dat deze uitkering werkloze werknemers de gelegenheid biedt om een andere baan te vinden zonder direct in de financiële problemen te komen. Een klein aantal is minder positief. De arbeidskrapte in Caribisch Nederland wordt hierbij genoemd en dat wordt gevreesd dat er een reëel risico is dat deze uitkering ongewenste prikkels introduceert, namelijk dat werknemers kiezen voor een uitkering terwijl er werk beschikbaar is.

De belangrijkste kritiek die respondenten hebben is de maximale duur van drie maanden van de uitkering in Caribisch Nederland in vergelijking met de maximale uitkeringsduur van 24 maanden van de WW in Europees Nederland. Ook wordt meer dan eens aangegeven dat de duur van drie maanden te kort is in de context van de arbeidsmarkt van de BES-eilanden. Het is voor diverse beroepsgroepen moeilijk om binnen drie maanden nieuw werk te vinden op de kleinschalige en kwetsbare arbeidsmarkten.

Sommige respondenten geven in overweging om de uitkeringsduur onder bepaalde voorwaarden of in specifieke situaties te verlengen. Ook wordt een aantal keer benoemd dat de beperkte duur van drie maanden niet dragend gemotiveerd wordt in de toelichting op de regeling.

Zoals hiervoor is toegelicht is de WW, zoals die geldt in Europees Nederland, het startpunt geweest bij het nadenken over het vormgeven van een werkloosheidsuitkering voor burgers in Caribisch Nederland. Er bleken meerdere (te)grote uitdagingen. Er is gekozen voor een tijdelijke regeling, op basis waarvan een kortdurende uitkering kan worden gegeven aan werknemers die hun baan verliezen. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers die werkloos worden meteen in de financiële problemen komen.

Sommige respondenten vinden het vanuit het oogpunt van consistentie en uniformiteit binnen het socialezekerheidsstelsel in Caribisch Nederland voor de hand liggen om voor de hoogte van de uitkering uit te gaan van 80% van het laatst verdiende loon in plaats van 75%.

Zoals hiervoor is aangegeven is voor de tijdelijke regeling is gekozen voor één uitkeringspercentage van 75%. De tekst van de toelichting is hierop aangepast.

In de reacties werd een aantal keer aandacht gevraagd voor recht op werkloosheidsuitkering voor werknemers die ziek uit dienst gaan en voor de lokale ambtenaren. De tekst van de regeling en de toelichting was op deze punten niet even duidelijk. Op grond van deze regeling behoort een zieke werknemer, van wie de dienstbetrekking wordt beëindigd, ook tot de doelgroep. Dat betekent dat deze werknemer na het ontvangen van een uitkering – van maximaal twee jaar – op grond van de ZV BES recht kan hebben op een werkloosheidsuitkering.

Zoals hiervoor is aangegeven is er bij het opstellen van het concept van de Tijdelijke regeling WV BES ten onrechte vanuit gegaan dat voor ambtenaren een afdoende 'eigen' regeling geldt op grond waarvan er voor die groep recht bestaat op een uitkering bij werkloosheid. De tekst van de regeling is aangepast zodat ambtenaren ook onder de doelgroep vallen.

Door een paar respondenten wordt gevraagd naar ondersteuning van uitkeringsgerechtigden bij het helpen en begeleiden naar nieuw werk, met bijzondere aandacht voor oudere werknemers.
De RCN-unit SZW gaat werknemers, die bijvoorbeeld op Bonaire een aanvraag doen, informeren en op vrijwillige basis doorverwijzen naar Plenchi di Trabou. Dit is ter ondersteuning van uitkeringsgerechtigden om ze te helpen bij het vinden van een nieuwe baan.

Eén respondent verzoekt om te kijken of het mogelijk is om de beslistermijn van acht weten, zoals genoemd in de regeling, te verkorten.

Zoals hiervoor is aangegeven zullen met de uitvoerders prestatieafspraken worden gemaakt over de termijnen voor beslissing over en betaling van de uitkering.

Eén reactie ziet onder meer op de keuze voor een ministeriële regeling in plaats van een algemene maatregel van bestuur (AMvB).

Hierbij wordt opgemerkt dat de constitutionele en verdragsrechtelijke borging van sociale rechten op Caribisch Nederland niet adequaat is en met deze regeling ook niet heel veel adequater wordt, waardoor een AMvB wenselijk is.

De wetgever geeft de minister op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies de bevoegdheid om bij ministeriële regeling een spoedeisende en tijdelijke aanspraak op financiële middelen, niet zijnde subsidies, te verstrekken. Het ontbreken van een werkloosheidsregeling en de beperkte beschikking over financiële reserves van mensen in Caribisch Nederland, maakt dat haast geboden is bij de totstandkoming van een werkloosheidsvoorziening. Deze regeling op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies is daarvoor een passend juridisch instrument. Hiermee wordt een tijdelijke en spoedeisende uitkering tot stand gebracht die snel kan worden bijgestuurd indien daartoe aanleiding bestaat. Bij de totstandkoming en uitvoering van deze regeling wordt het belang van een zorgvuldige voorbereiding en monitoring echter niet uit het oog verloren. De uitvoeringstoetsen, adviezen van externe partijen en adviescolleges en internetconsultatie zijn zorgvuldig bestudeerd en verwerkt. Ook is er in de beleidsvoorbereidende fase uitvoerig met het bedrijfsleven, burgers, uitvoeringsorganisaties en andere stakeholders gesproken om de implicaties van deze regeling inzichtelijk te krijgen en de regeling waar nodig daarop aan te passen. Er is daarmee voldaan aan een zorgvuldige totstandkoming.

Ten slotte vindt een respondent dat de proefperiode van vijf jaren te lang is en geeft aan dat dit maximaal twee jaren zou moeten zijn.

Samen met de uitvoerders worden de effecten van deze regeling gemonitord. Die effecten worden in kaart gebracht en benut om toe te werken naar een werkloosheidswet die past bij de lokale omstandigheden van Caribisch Nederland. Ook geeft deze aanpak ruimte om complexere onderwerpen, zoals premie betaling en registratie van het arbeidsverleden van werknemers uit te werken. Mocht uit de tussentijdse monitoring blijkt dat er op bepaalde onderdelen aanpassing van de tijdelijke regeling nodig is, dan kan deze ministeriële regeling relatief eenvoudig worden aangepast. De verwachting is dat in 2028 wordt gestart met de evaluatie van deze tijdelijke regeling en het uitwerken van de randvoorwaarden voor de structurele regeling. Op deze manier is er ruimte om de komende jaren in Caribisch Nederland ervaring op te doen met een werkloosheidsregeling. Intussen kan verder gewerkt worden aan de condities die helpend zijn voor het kunnen uitvoeren van een structurele regeling, zoals op het punt van arbeidsbemiddeling en vaststelling van het arbeidsverleden.

14.4 Autoriteit persoonsgegevens
De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is geraadpleegd over het concept van deze regeling. De AP heeft enkele aanmerkingen die om aanpassing van het concept vragen.

Ten eerste moet, aangezien sprake is van internationale doorgifte naar Caribisch Nederland, de toelichting over passende waarborgen worden aangevuld. De AP geeft aan dat het is in dit kader onjuist, onpraktisch en onnodig is om de AVG van overeenkomstige toepassing te verklaren op de gegevensverwerking in Caribisch Nederland, *aangezien de Wbp Bes in Caribisch Nederland een juridisch bindend en afdwingbaar instrument biedt, dat rechtsbescherming bij de verwerking van persoonsgegevens biedt. Bovendien is er ook sprake van een onafhankelijk toezichthouder, namelijk CBP BES, in Caribisch Nederland.*

Dit regime komt overeen met het oude Wbp regime in Europees Nederland. Verder biedt de context waarin de regeling wordt uitgevoerd aanwijzingen dat mogelijk voldoende passende waarborgen van kracht zijn. Het gaat hier om de omstandigheid dat de verwerkingen in Caribisch Nederland worden gedaan door een uitvoeringsorganisatie van het ministerie. Op grond van de voorgaande is het aannemelijk dat er in deze context sprake is van passende waarborgen. De regeling en de toelichting zijn op dit punt aangepast.

Ten tweede merkt de AP op dat in dit kader gegevens ook voor onderzoeken statistiek aan derden verstrekt kunnen worden en dat de waarborgen daarvoor nader moeten worden, toegelicht. De toelichting is op dit punt aangepast.

Ten slotte geeft de AP aan dat term ‘gegevensverantwoordelijke’ vraagt om toelichting dan wel schrapping vraagt. Deze term is uit de regeling geschrapt.

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. Voor ambtenaren geldt dat bij ziekte, bijzondere omstandigheden of zwangerschaps- en bevallingsverlof er sprake is van een doorbetaling van het inkomen, waardoor dit onder brutoloon valt. Aanspraken ingevolge de Cessantiawet BES of soortgelijke regelingen vallen niet onder 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" opgenomen. 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 vermindering van de uitkering. De uitkering wordt verminderd met inkomen dat in andere dienstbetrekkingen wordt verdiend dan de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden. 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. Anders dan in de ZV BES wordt het begrip 'werkgever' niet gedefinieerd in deze regeling.[13] De positie die de 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.

[13] 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 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.

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 er wordt voldaan aan artikel 2 van de Wet loonbelasting BES.

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

Artikel 4 (Toegangsvoorwaarden recht op uitkering bij onvrijwillige werkloosheid)

Eerste lid

Een werknemer 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 voorwaarde.

Ten tweede moet de werknemer niet verwijtbaar werkloos zijn. Dit moet per geval worden beoordeeld waarbij alle omstandigheden van het geval relevant kunnen zijn. Zie voor een toelichting over de invulling 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 ten minste één uur hebben gewerkt. De laatste dag voor het eindigen van de dienstbetrekking – met andere woorden 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, 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. Vanzelfsprekend gaat het hier om de dienstbetrekking die is geëindigd en niet eventuele andere dienstbetrekkingen. Er is gekozen om een ruime periode te hanteren, namelijk van 10 kalendermaanden. 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. 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 en daarmee voldoende inkomen verdient), dan is er geen sprake van dat de kalenderweken eerder in aanmerking zijn genomen voor de uitkering.

Artikel 5 (Gelijkstelling werk)
Dit artikel regelt welke situaties gelijkgesteld zijn aan werk. Zo wordt voorkomen dat werkloze werknemers in bepaalde situaties niet (meer) voldoen aan hetgeen bepaald in artikel 4, eerste lid, onderdeel c. Ten eerste zijn genoten betaalde vakantiedagen gelijkgesteld aan werk. Dit geldt voor zowel privaat- als publiekrechtelijke dienstbetrekkingen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de periode waarover aanspraak op vakantie met behoud inkomen bestaat op grond van de artikelen 5, 17 en 20c van het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES. Ten tweede wordt de periode waarin degene wegens ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid of dienst te verrichten gelijkgesteld aan werk. Dit geldt voor een uitkering op grond van de ZV BES en OV BES, maar ook soortgelijke bepalingen bijvoorbeeld op grond van het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES. Hierdoor zijn de situaties waarover inkomensbescherming voor de werkloze werknemer bestaat gelijkgesteld aan werk. Ten derde zijn sommige vormen van verlof gelijkgesteld. Dit geldt bijvoorbeeld voor het calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof op grond van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES gelijkgesteld aan werk. Ook een vrijstelling van dienst wegens bijzondere omstandigheden op grond van artikel 26 van het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES vallen hieronder. Ten vierde is de periode wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof gelijkgesteld aan werk. Dit gaat bijvoorbeeld op voor verlof op grond van artikel 37a van het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES of artikel 1614cd van Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek BES. Ten slotte wordt de periode waarin de werknemer of ambtenaar zonder te werken inkomen ontvangt gelijkgesteld aan werk. Dit om te voorkomen dat een vrijstelling van werk (bijvoorbeeld bij het non-actief stellen van een medewerker) verhindert dat er een recht op uitkering ontstaat.

Artikel 6 (Het eindigen en herleven 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 de mogelijkheid om met behoud van het recht op uitkering 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 alleen recht op uitkering voor de duur van het verlaten van Caribisch Nederland wanneer hij of zij toestemming van de minister heeft om het eiland te verlaten.

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 de reden van het 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. 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 7 (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 inkomen uit arbeid verdient dat per kalendermaand 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, in de situatie dat er 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 het recht op uitkering kan herleven 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 lager dan het maandloon. De herleving van het recht op uitkering kan alleen ingaan op de eerste dag van de maand, omdat wordt gekeken naar het inkomen uit arbeid over de gehele kalendermaand. 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 gaan lopen.

Dit lid voorkomt dat het direct aanvaarden van een nieuwe dienstbetrekking nadelige gevolgen heeft voor het ontstaan van het recht op uitkering.

Artikel 8 (Geen recht bij uitkering wegens ongeval of beroepsziekte)
Dit artikel regelt dat er geen recht op uitkering bestaat als de werkloze werknemer ook een uitkering ontvangt op grond van de Wet ongevallenverzekering BES of het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES. Hiermee wordt samenloop van uitkeringen voorkomen. Hierbij gaat het om de specifieke situatie dat het eindigen van de dienstbetrekking samenhangt met een ongeval of beroepsziekte en de werkloze werknemer een uitkering ontvangt op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wet ongevallenverzekering BES of artikel 39 van het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES. Hierin is geregeld dat er een uitkering bestaat ongeacht het voortduren van het dienstverband.

Artikel 9 (Geen recht bij aanspraak wachtgeld)
Dit artikel regelt dat er geen recht op uitkering bestaat of dit recht eindigt als de werkloze werknemer aanspraak maakt op een wachtgeld op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES. Hierbij gaat het om de situatie dat vanwege dezelfde geëindigde dienstbetrekking degene aanspraak maakt op een wachtgeld. Hiermee wordt dubbele compensatie op grond van deze regeling en een wachtgeld op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES voorkomen.

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 bestaat er geen verblijfsvergunning meer na zes weken, indien er geen nieuwe werkplek is gevonden waarvoor een tewerkstellingsvergunning is afgegeven. Er bestaat recht op uitkering voor maximaal zes weken (anderhalve kalendermaand). Is er wel een nieuwe werkplek gevonden waarvoor een tewerkstellingsvergunning is afgegeven, dan vindt het eerste lid geen toepassing. Het recht op uitkering kan dan mogelijk langer zijn dan anderhalve kalendermaand. Indien er een nieuwe aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning is gedaan (of een wijziging van de bestaande verblijfsvergunning) en aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan, dan blijft het recht op uitkering bestaan.

Artikel 11 (De hoogte van de uitkering)
Dit artikel regelt de hoogte van de uitkering. De hoogte van de uitkering (zonder eventuele verrekening vanwege inkomen uit arbeid) bedraagt 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 de 15e van een maand kan zijn. Het tweede lid regelt dat in deze situatie de hoogte van 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 (meer) inkomen uit arbeid verdient. Het uitgangspunt hierbij is dat het totale inkomen in een bepaalde kalendermaand in mindering wordt gebracht op 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 waar de hoogte van de uitkering op wordt gebaseerd, 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 in totaal 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 van deze werknemer komt uit op 3.417,33. De uitkering bedraagt per maand 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 van de uitkering 1 januari. Het recht op uitkering bestaat over de maanden januari, februari en maart.

Van werkloze werknemer B is de ingangsdatum van de uitkering 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 beschikbaar 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 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 is 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 om het niet gebruiken van het aanvraagformulier of wanneer de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van de aanvraag.

Artikel 15 (Beslistermijn)
Dit artikel regelt de beslistermijn. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de verschillende BES-wetten om de uitvoering zo veel mogelijk uniform te houden. De minister beslist in beginsel binnen acht weken. De termijn vangt aan op het moment dat een volledige aanvraag is ingediend. Op grond van dit artikel kan de beslistermijn door de minister worden verlengd met een redelijke termijn.

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 14e dag van de kalendermaand, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering de eerste van diezelfde kalendermaand. Eindigt de dienstbetrekking van de werkloze werknemer tussen de 15e en het einde van de kalendermaand, dan wordt de ingangsdatum van de uitkering de 15e 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. Dit geschiedt in de regel aan het einde van de betreffende kalendermaand of aan het begin van de volgende kalendermaand waarover de betreffende informatie moet worden afgegeven.

Het is van groot belang dat de werkloze werknemer de benodigde informatie tijdig verstrekt. Daarom moet deze informatie binnen acht weken na het verstrijken van de betreffende kalendermaand verstrekt worden.

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 situaties is herziening of intrekking mogelijk. Ten eerste is herziening of intrekking mogelijk als de werknemer de informatieverplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt. Of dat het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting ertoe leidt dat niet vastgesteld kan worden of er nog een recht op een uitkering bestaat. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als er twijfel is 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. Hierbij moet voornamelijk worden gedacht aan de verplichting op grond van artikel 19, tweede lid. Indien niet binnen acht weken na de betreffende kalendermaand een verklaring is verstrekt, dan kan het recht voor die maand worden herzien en beëindigd. Dit vergt een inspanning van de werkloze werknemer. De maandelijkse informatieverplichting is cruciaal voor een tijdige en rechtmatige vaststelling van het recht, waardoor een relatief korte termijn noodzakelijk is. Hiervan kan bij dringende redenen worden afgeweken.

Er kunnen zich echter onvoorziene situaties voordoen waardoor een herziening of intrekking 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 (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 elektronische wijze geschieden.

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 Caribisch Nederland, Europees Nederlandse bestuursorganen ter uitvoering van wetgeving die alleen in Caribisch Nederland van toepassing is en Europees Nederlandse bestuursorganen ter uitvoering van wetgeving die zowel in Nederland als Caribisch Nederland van toepassing is, voor zover die betrekking heeft op ingezetenen van Caribisch Nederland. Het klachtrecht (hoofdstuk 9 Awb) is wél van toepassing. Wat betreft de rechtsbescherming (hoofdstuk 6-8 Awb) is voorzien in een eigen 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 een 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 een uitkering op grond van de Tijdelijke regeling WV BES. De minister is voor deze regeling verwerkingsverantwoordelijke. Zie hoofdstuk 11.2 voor een toelichting op de gegevensverwerking.

Artikel 25 (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 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 werkloze werknemer 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 Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief