

Toelichting op de Regeling Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (PAWW)¹

ALGEMENE TOELICHTING

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid, afgesproken om de versoering van de WW en de loongerelateerde WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) – die 1 januari 2016 van kracht is geworden – te repareren middels collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: cao's).

Om cao-partijen te faciliteren en te ontzorgen heeft de Stichting van de Arbeid een landelijk fonds in het leven geroepen waar cao-partijen in alle sectoren gebruik van kunnen maken. Het is aan cao-partijen om hier wel of niet voor te kiezen.

De Stichting van de Arbeid heeft ervoor gekozen om de uitvoeringskosten zo laag mogelijk te houden door te werken met zogenaamde 'omslagfinanciering' en door uit te gaan van één regeling met een uniforme bijdrage. Deze uniforme regeling draagt de naam regeling PAWW (Private Aanvulling WW en loongerelateerde- WGA).

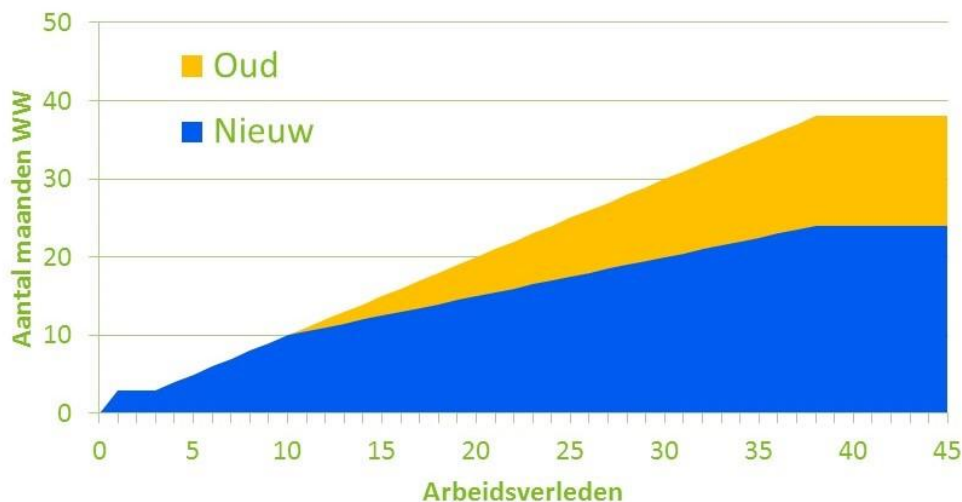
De regeling is uitgewerkt in het 'Aanvullingsreglement- Private Aanvulling WW en WGA'. Dit reglement bevat de rechten en plichten voor werknemers, werkgevers en aanvullingsgerechtigden. Een aparte stichting ('Stichting PAWW') voert deze uniforme regeling uit in opdracht van cao-partijen.

Uitgangspunt van de regeling is de reparatie van de versoering van de wettelijke WW en de loongerelateerde WGA, die 1 januari 2016 van kracht is geworden. Op 1 januari 2016 is namelijk zowel de opbouw als de duur van de wettelijke WW en WGA beperkt. Als gevolg van die versoering is de duur van de WW en de loongerelateerde WGA-uitkering (hierna: LGU) bekort tot maximaal 24 maanden waar dat eerst maximaal 38 maanden was. Ook de opbouw van de WW en de LGU is gewijzigd; werknemers die langer dan tien jaar hebben gewerkt bouwen over de daarop volgende jaren nog maar een halve maand WW en LGU op voor elk jaar dat ze gewerkt hebben.

Voorbeeld: een werknemer heeft een arbeidsverleden van 14 jaar op het moment dat hij werkloos wordt. Onder de wetgeving zoals die gold tot 1 januari 2016 zou deze werknemer een WW-uitkering van 14 maanden ontvangen hebben; onder de huidige wetgeving is de uitkeringsduur nog maar 12 maanden. Deze werknemer kan aansluitend aan zijn WW-uitkering een

¹ Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend die verder strekken dan de regeling zelf.

aanvullingsuitkering ontvangen gedurende 2 maanden.



Middels de regeling PAWW wordt deze wettelijke versobering privaat aangevuld, waardoor de (maximale) duur en de opbouw zo veel mogelijk worden hersteld.

Aansluiting bij het landelijk fonds

Om de uitvoering via een landelijk fonds (Stichting PAWW) voor alle cao-partijen in juridische zin mogelijk te maken, moet met een beperkt aantal 'verzamel-cao's' gewerkt worden. Een verzamel-cao overstijgt het niveau van de werkingssfeer van de gebruikelijke bedrijfstakken en sectoren. De werkingssfeer van de verzamel-cao is een optelsom van de werkingssferen van de afzonderlijke delen, dat wil zeggen van verschillende reguliere arbeidsvoorwaarden-cao's (bedrijfstakken en ondernemingen).

Cao-partijen die willen deelnemen, ondertekenen een verklaring (de overeenkomst tot deelname) waarmee ze vrijwillig aansluiten bij de verzamel-cao die op hen van toepassing is. De getekende verklaring leveren ze aan bij Stichting PAWW. Daarmee brengen zij de werkingssfeer van hun reguliere arbeidsvoorwaarden-cao onder in hun verzamel-cao². De verklaringen van meerdere decentrale cao-partijen worden dus per verzamel-sector gebundeld tot één verzamel-cao.

In totaal zijn er vijf verzamel-sectoren en dus maximaal vijf (identieke) verzamel-cao's. In een verzamel-cao wordt alleen de afspraak over de private aanvulling WW/WGA ondergebracht. Deze verzamel-cao komt daarom naast de bestaande reguliere arbeidsvoorwaardencao's. Voor elke verzamel-cao zal vervolgens een algemeen verbindend verklaring worden aangevraagd. Daarbij zal de werkingssfeer van de verzamel-cao niet breder zijn dan de optelsom van de door cao-partijen ingebrachte werkingssferen.

Nadat de algemeen verbindend verklaring is afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat de uitvoering via de daarvoor in het leven geroepen Stichting PAWW

² Organisaties die geen cao kennen kunnen zich ook aansluiten door voor deze specifieke afspraak een overeenkomst te sluiten met vakbond(en).

daadwerkelijk van start en kan de regeling ook van kracht worden. Die volgt in de regel op de eerste dag van de maand volgend op de algemeen verbindend verklaring.

Bijdrage aan de regeling

De financiële bijdrage aan de regeling wordt jaarlijks door het bestuur van Stichting PAWW vastgesteld. Deze heeft op basis van UWV-gegevens een raming gemaakt van de hoogte van deze bijdrage in de komende vijf jaren. Deze raming moet als indicatie worden beschouwd, omdat het bestuur jaarlijks op basis van de meest recente, relevante gegevens de bijdrage voor het komend jaar zal vaststellen.

Onderstaand schema bevat het bijdragepad voor de komende jaren zoals dit medio 2017 wordt geraamd. In 2017 is de bijdrage 0,1% van het (gemaximeerde) brutoloon. In de komende jaren groeit de bijdrage naar 0,6% (in 2022). De bijdrage percentages voor 2017 en 2018 zijn vastgesteld en de percentages voor 2019 tot en met 2022 zijn geraamde bijdragepercentages. De bijdrage is gemaximeerd op 0,75% gedurende de gehele looptijd van de PAWW.

Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bijdrage %	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%

De bijdrage in enig jaar is onafhankelijk van het moment waarop een werknemer onder de regeling komt te vallen.

De bijdrage wordt door de werkgever ingehouden op het brutoloon van de werknemer en vervolgens door de werkgever afgedragen aan Stichting PAWW. De grondslag voor de bijdrage is daarbij gemaximeerd op het bedrag dat ook geldt voor de premies werknemersverzekeringen (het zogenaamde 'maximum premieloon'). Voor werkgevers is een online portaal ingericht. Via het portaal verzorgt de werkgever de aangifte van de bijdrage.

Uitkeringen

Om in aanmerking te komen voor een aanvullingsuitkering moet er aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Het belangrijkste is dat de betreffende werknemer onmiddellijk voorafgaand aan de ingangsdatum van zijn WW-, ZW- of LGU-uitkering, onder een verzamel-cao valt, welke algemeen verbindend is verklaard. De private PAWW-uitkering vindt plaats nadat de wettelijke (WW-, ZW- of LGU-)uitkering is verstreken; ook als er op dat moment geen cao-afspraken meer van kracht is.

De uitkeringsgerechtigde die werkloos of arbeidsongeschikt is en een beroep wil doen op de regeling PAWW meldt zich aan op de site van Stichting PAWW (www.spaww.nl). In het beveiligde portaal vult hij zijn gegevens in. De aanmelding kan vanaf 1 maand voor het beëindigen van de wettelijke uitkering. Bij de aanmelding wordt reeds de eerste toets gedaan of deze persoon voldoet aan de voorwaarden in het Aanvullingsreglement (zoals het van kracht zijn van een verzamel-cao onmiddellijk voorafgaand aan de WW-, ZW- of LGU-uitkering).

Stichting PAWW beoordeelt vervolgens de aanvraag en maakt de beslissing kenbaar aan de aanvrager. Zo nodig zal om aanvullende informatie worden gevraagd. De aanvraag wordt getoetst en aangevuld aan de hand van UWV-gegevens van de aanvrager. Denk daarbij aan het

arbeidsverleden. Deze gegevens worden vanwege wetgeving alleen van UWV verkregen pas nadat de uitkeringsgerechtigde zich heeft gemeld bij Stichting PAWW en mogen door Stichting PAWW en haar operationele uitvoerder alleen gebruikt worden voor dit doel van Stichting PAWW.

Personen die een aanvullingsuitkering ontvangen dienen conform het aanvullingsreglement periodiek gegevens te verstrekken aan Stichting PAWW. De te verstrekken gegevens zijn vergelijkbaar met die voor de wettelijke WW- en WGA-periode, zoals beëindiging van de werkloosheid, inkomsten, sollicitaties en vakantie. Ook deze gegevens worden verstrekt via het portaal. Deze gegevens worden niet aan derden verstrekt.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Hieronder wordt een artikelsgewijze toelichting gegeven op het Aanvullingsreglement.

In de artikelen 3, 7, 8, 10, 11 en 14, 15 en 16 is vastgelegd op grond van welke criteria wordt bepaald of een persoon recht heeft op een aanvullingsuitkering.

In artikel 5 en 6 is beschreven wat de hoogte is van de aanvullingsuitkering voor de WW en in artikel 13 wat de hoogte is van de aanvullingsuitkering voor de WGA.

In de artikelen 4 en 12 is beschreven hoe de duur van de aanvullingsuitkering bepaald wordt.

Vanaf artikel 17 wordt beschreven wat de verplichtingen zijn bij de uitvoering van de regeling zoals bij het indienen van een aanvraag, bij het doen van de aangifte en bij de uitvoering van de betaling en wat de procedure is bij geschillen en bezwaren.

De verzamel-cao's duiden wij hierna steeds aan met cao-PAWW.

Artikel 1 - Definities

Onder 13: Loon: er wordt een bijdrage ingehouden op het brutoloon van de werknemers. Omdat het een inhouding van de werkgever op het loon van werknemers betreft, en deze inhouding niet op een wettelijke bepaling maar op een cao-bepaling berust, kan geen gebruik gemaakt worden van het uniform loonbegrip op grond van de Wet Uniformering Loonbegrip als basis voor de inhouding. Loon is elke vorm van brutoloon (in geld) dat betaald wordt voor bedongen of verrichte arbeid. Over loon in natura worden geen inhoudingen gepleegd. Er vindt geen inhouding plaats over schadevergoedingen. Het brutoloon waarover de inhouding plaatsvindt wordt geadministreerd in kolom 3 van de model loonstaat uit de loonadministratie.

Het loon waarover wordt ingehouden wordt gemaximeerd op het maximum premieloon. Dit omdat ook de uitkering wordt gemaximeerd op de wijze waarop de WW wordt gemaximeerd.

Artikel 2 - Inwerkingtreding

De rechten en plichten die voortvloeien uit het aanvullingsreglement treden pas in werking nadat de cao algemeen verbindend is verklaard door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op een eerder moment mag Stichting PAWW de regeling niet uitvoeren, anders zou er sprake kunnen zijn van een verzekering in het kader van de Wet op het financieel toezicht. Dit betekent dat inhoudingen op het loon ook pas kunnen plaatsvinden na algemeen verbindendverklaring van de cao PAWW en een eventueel recht op uitkering kan ook alleen ontstaan wanneer een algemeen verbindend verklaarde cao PAWW van toepassing is.

Omdat de inwerkingtreding van de cao volgens het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen niet mag afhangen van de datum van algemeen verbindendverklaring, is ervoor gekozen Stichting PAWW te laten bepalen wanneer het aanvullingsreglement in werking treedt. Dat zal de eerste dag van de maand volgend op de datum van algemeen verbindendverklaring zijn. Pas dan zijn de rechten en plichten die uit het aanvullingsreglement voortvloeien van kracht.

Wie aanspraak wil maken op een aanvullingsuitkering moet direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de WW-,WGA- of ZW-uitkering onder de cao PAWW vallen.

Artikel 3 en 11 - Recht op aanvullingsuitkering WW en WGA

Uitgangspunt van de regeling is om de gevolgen van de wijziging in de WW en de WGA die op 1 januari 2016 is ingegaan, zoveel mogelijk te repareren. De regeling kent geen terugwerkende kracht.

De artikelen 3 (leden 1 en 2) en 11 (leden 1 en 2) vormen een opsomming van alle personen die een beroep kunnen doen op de regeling. Voor alle uitkeringsgerechtigden geldt dat ze nog werkloos of arbeidsongeschikt moeten zijn en ze de gehele duur van de WW of LGU moeten hebben doorlopen.

Artikel 3 lid 1 onder a, artikel 3 lid 2 onder a en artikel 11 lid 1 onder a

Voorwaarde is wel dat er voorafgaande aan de WW-uitkering of LGU een cao PAWW op de werknemer van toepassing is. Om een beroep te kunnen doen op de aanvullingsregeling is vereist dat er een direct verband is met de cao PAWW op grond waarvan inhoudingen plaatsvinden.

Artikel 3 lid 1 onder b, artikel 3 lid 2 onder b en artikel 11 lid 1 onder b

Bij een uitkeringsgerechtigde die vanuit een ZW-situatie werkloos wordt of arbeidsongeschikt blijft is dat verband wat verder verwijderd, omdat er voorafgaand aan de uitkering geen dienstverband was, en dus geen cao PAWW van toepassing was. Deze werknemers zijn afzonderlijk benoemd in de regeling, omdat zij geen werknemer in de zin van de cao waren op het moment dat zij recht kregen op een WW-uitkering of LGU. Zouden ze niet apart zijn benoemd, dan zouden ze geen aanspraak hebben op een aanvullingsuitkering, omdat zij op het moment voorafgaand aan de aanvang van de WW-uitkering geen band met de cao hadden.

Artikel 3 lid 1 onder c, artikel 3 lid 2 onder c en artikel 11 lid 1 onder c

Uitkeringsgerechtigden die op grond van artikel 46 ZW een ZW-uitkering ontvangen kunnen ook een beroep doen op de regeling, als zij die artikel 46-uitkering krijgen op grond van een dienstverband waarop de cao PAWW van toepassing was. Werknemer in de zin van de cao is degene die door algemeen verbindendverklaring gebonden is aan de cao. Op grond van die binding moet een bijdrage op zijn loon worden ingehouden en afgedragen. Is voorafgaand aan de WW- of ZW-uitkering of de LGU geen cao PAWW van toepassing op de werknemer, omdat hij werkt bij een bedrijf waar geen cao PAWW geldt, dan kan er ook geen recht op een aanvullingsuitkering ontstaan.

Artikel 3 lid 2

De LGU is parallel aan de WW in duur beperkt. De wetwijziging die per 1 januari 2016 is doorgevoerd heeft dus ook gevolgen voor uitkeringsgerechtigden die een LGU-uitkering ontvangen. Tegen het einde van de LGU-periode vindt een herkeuring door het UWV plaats. Als de uitkeringsgerechtigde dan door UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht, kan hij ook een beroep doen op de aanvullingsuitkering WW. Onder de wetgeving zoals die gold tot 1 januari 2016 zou deze uitkeringsgerechtigde ofwel op een later tijdstip herkeurd zijn, of hij zou na zijn (eerdere) herkeuring een WW-uitkering hebben ontvangen. De aanvullingsuitkering vangt deze bekorting van de LGU- dan wel WW-uitkering op.

Artikel 3 lid 3

Lid 3 beschrijft de situatie waarin een aanvullingsgerechtigde al een aanvullingsuitkering WGA ontvangt, maar bij een herkeuring door UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Gevolg is dat de loonaanvullingsuitkering (LAU) of vervolgutkering (VVU) eindigt. Deze aanvullingsgerechtigde had onder de oude wetgeving ofwel tot maximaal 38 maanden een LGU ontvangen, of, na herkeuring met afschatting, een WW-uitkering ontvangen. Ook hij ervaart een verkorting van zijn uitkering als gevolg van de wetswijziging per 1 januari 2016. Deze aanvullingsgerechtigde kan een beroep doen op de aanvullingsuitkering WW, voor het restant van de duur waarover hij een aanvullingsuitkering WGA zou hebben ontvangen. Er is niet voor gekozen om voor deze aanvullingsgerechtigde zijn aanvullingsuitkering WGA te laten doorlopen, in plaats van dat die wordt omgezet naar een aanvullingsuitkering WW. Uit het oogpunt van zuiverheid is ervoor gekozen om deze aanvullingsgerechtigde een aanvullingsuitkering WW toe te kennen, omdat hij onder de oude wetgeving in deze omstandigheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen. Bovendien ontvangt de aanvullingsgerechtigde die een aanvulling WGA ontvangt een aanvulling op LAU of VVU; bij het wegvallen daarvan zou de aanvullingsgerechtigde een lager bedrag ontvangen.

Artikel 3 lid 4 / artikel 11 lid 2

Het recht is niet afhankelijk van de omstandigheid dat de werkgever daadwerkelijk inhoudingen heeft gepleegd op het loon en die heeft afgedragen aan Stichting PAWW. Als er een cao PAWW van toepassing was op de werknemer heeft hij op grond daarvan recht op een aanvullingsuitkering, mits uiteraard aan alle voorwaarden is voldaan. Als de werkgever verzuimd heeft om inhoudingen of opdrachten te plegen, dan is dat niet van invloed op het recht op aanvullingsuitkering.

Artikel 3 lid 5 / Artikel 11 lid 3

Omdat de aanvullingsuitkering WW aansluit op de WW is ervoor gekozen om uitkeringsgerechtigden aan wie een blijvend gehele weigering van de WW-uitkering is opgelegd, niet in aanmerking te laten komen voor de aanvullingsuitkering. Dat zou op zich ook al volgen uit het vereiste dat de volledige door UWV toegekende WW-uitkering is doorlopen, maar voorziet nog niet in de situatie dat er geen uitkering is toegekend bij aanvang van de werkloosheid, bijvoorbeeld in het geval van een ontslag wegens dringende reden. Het ligt niet voor de hand een aanvullingsuitkering te verstrekken indien er een WW-sanctie is opgelegd die ertoe leidt dat er in het geheel geen WW (meer) toegekend zou worden. Die sanctie had zich immers onder de oude regeling ook uitgestrekt over de periode waarover de aanvullingsuitkering wordt toegekend. Ditzelfde geldt voor de aanvullingsuitkering WGA.

Artikel 11 lid 1d

Uitkeringsgerechtigde die een LGU ontvangen kunnen voorafgaand aan die uitkering een ZW- en/of een WW-uitkering hebben ontvangen. Omdat de regeling zoveel mogelijk aansluit bij de WW kunnen ook deze personen een beroep doen op de regeling. Zij zijn afzonderlijk benoemd in de regeling, omdat zij geen werknemer in de zin van de cao waren op het moment dat zij een LGU gingen ontvangen. Zouden ze niet apart zijn benoemd, dan zouden ze geen aanspraak hebben op een aanvullingsuitkering.

Artikel 4 - Uitkeringsduur aanvullingsuitkering WW

De aanvullingsuitkering compenseert de versobering van de opbouw en de duur van WW en de LGU zoals die per 1 januari 2016 is ingegaan. De duur van de aanvullingsuitkering is dan ook gelijk aan het verschil tussen de daadwerkelijk door het UWV toegekende uitkeringsduur en de duur van de uitkering die wordt berekend op basis van de oude wetgeving (zoals deze op 31 december 2015 gold).

Op het moment dat er andere wezenlijke wetswijzigingen in de WW en/of de WIA-WGA worden doorgevoerd (bijvoorbeeld een verdere beperking van de duur of opbouw) zullen de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties verenigd in Stichting van de Arbeid met elkaar in gesprek gaan over hoe verder te gaan met de regeling PAWW. Deze regeling heeft immers alleen betrekking op de wijzigingen in de WW en WIA-WGA van 1 januari 2016.

Artikel 5 - Hoogte aanvullingsuitkering WW

De hoogte van het dagloon waarop de aanvullingsuitkering wordt gebaseerd, is in beginsel gelijk aan de hoogte van het dagloon van de WW-uitkering of de LGU. Voor het bepalen van de hoogte van de uitkering is daarom aangesloten bij de bepalingen in de WW en de WIA daaromtrent. Voor wat betreft het inkomen dat in mindering wordt gebracht op de uitkering is aangesloten bij het Algemeen Inkomensbesluit sociale verzekeringswetten. Ook voor de situatie waarin een aanvullingsgerechtigde deels arbeid verricht, in loondienst dan wel als zelfstandige, is aangesloten bij de systematiek van WW en WIA.

Inkomsten uit arbeid worden verrekend met de uitkering voor de periode waarin zij worden genoten. De inkomsten als zelfstandige worden blijvend verrekend met de uitkering, zoals ook gebeurt in de WW.

Aangezien beoogd is de hoogte van de uitkering een-op-een te laten aansluiten bij de WW/LGU zal bij eventuele discussie over de berekening van de hoogte kunnen worden teruggevallen op de bepalingen daaromtrent in WW, WIA en aanverwante regelgeving.

De periodieke aanvullingsuitkering wordt inclusief vakantiegeld uitbetaald. Er vindt dus geen reservering van vakantiegeld plaats (en dus ook geen jaarlijkse uitbetaling van vakantiegeld).

Artikel 6 en 14 - Verlagen hoogte aanvullingsuitkering WW/WGA door PAWW

Het fonds van Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkeringen alleen betalen als er voldoende financiële middelen zijn.

Deze artikelen geven Stichting PAWW de mogelijkheid om, mocht de financiering van de regeling het fonds in gevaar brengen, de ingrijpende maatregel te nemen van het verlagen van de aanvullingsuitkering.

De Stichting heeft verantwoordelijkheden en moet blijven zorgen voor een financieel gunstige situatie. Daarom is, voor het geval het aantal uitkeringen zodanig stijgt, of de inkomsten zodanig dalen dat een uitkering van 70% van het dagloon niet langer aan de aanvullingsgerechtigden betaald kan worden, de mogelijkheid geschapen om de uitkeringen (tijdelijk) te verlagen of de lopende en toekomstige uitkeringen te beëindigen.

Omdat het gaat om de inkomensvoorziening van de aanvullingsgerechtigden is deze verlaging met de nodige waarborgen omkleed, om te voorkomen dat te lichtvaardig tot deze maatregel wordt

besloten. Met de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties moet vooraf en tijdig overleg zijn gevoerd over een voornemen tot verlaging en alle overige mogelijkheden (zoals het verhogen van de premie tot maximaal 0,75%) moeten zijn uitgeput.

Artikel 7 - Einde recht aanvullingsuitkering WW

Er is aansluiting gezocht bij de bepalingen van de WW. Uiteraard eindigt het recht als de uitkeringsduur voor de aanvullingsuitkering is verstreken. De duur van de uitkering is uitgewerkt in artikel 4 van het aanvullingsreglement.

Wanneer de aanvullingsgerechtigde meer verdient dan 87,5% van zijn maandloon eindigt de uitkering eveneens. Ook hierbij is aangesloten bij de systematiek van de WW. In artikel 9 is bepaald onder welke voorwaarden het recht op aanvullingsuitkering kan herleven. Indien het inkomen in een kalendermaand lager dan 87,5% van het maandloon is, vindt er verrekening met de aanvullingsuitkering plaats. Het recht op uitkering eindigt dan niet.

Net als bij de WW eindigt het recht op aanvullingsuitkering wanneer de voor de aanvullingsgerechtigde geldende AOW-datum is bereikt.

Wanneer de aanvullingsgerechtigde overlijdt is de dag van overlijden de laatste dag waarover de aanvullingsuitkering wordt uitbetaald. Daarna hebben de nabestaanden recht op een eenmalige overlijdensuitkering (artikel 20 van het aanvullingsreglement).

Wanneer sprake is van een uitsluitingsgrond eindigt het recht op uitkering eveneens. Artikel 9 bepaalt onder welke voorwaarden het recht weer kan herleven.

Artikel 8 - Uitsluitingsgronden aanvullingsuitkering WW

Aanvullingsgerechtigden die in het buitenland wonen of verblijf houden, anders dan tijdens vakantie, hebben geen recht op aanvullingsuitkering WW, tenzij artikel 10 lid 1 van het aanvullingsreglement van toepassing is.

Artikel 19 lid 1 WW vermeldt onder a tot en met d als uitsluitingsgronden het ontvangen van een andere uitkering. Deze bepalingen zijn in het aanvullingsreglement niet overgenomen. Nu als voorwaarde geldt dat de volledige WW doorlopen moet zijn, zullen situaties waarin een andersoortige uitkering wordt ontvangen vrijwel uitgesloten zijn. Bovendien worden deze uitkeringen ingevolge het bepaalde in artikel 4 verrekend met de aanvullingsuitkering.

Artikel 19 WW bepaalt verder dat een gemoedsbezwaarde geen recht op uitkering heeft. In het aanvullingsreglement is de regeling voor de gemoedsbezwaarde opgenomen in artikel 31. Een gemoedsbezwaarde zal geen recht hebben op een aanvullingsuitkering, omdat hij niet voldoet aan het vereiste dat de volledige WW moet zijn doorlopen.

De uitsluitingsgrond in de WW voor uitkeringsgerechtigden die een uitkering op grond van de WAZO ontvangen is niet overgenomen, omdat het werknemersbegrip in de wet WAZO de aanvullingsgerechtigden niet omvat, zodat samenloop van een WAZO- en een aanvullingsuitkering niet zal plaatsvinden.

Artikel 9 - Herleving recht aanvullingsuitkering WW

Wie een aanvullingsuitkering WW ontvangt en weer werk accepteert waarmee meer wordt verdiend dan 87,5% van het maandloon verliest daarmee het recht op aanvullingsuitkering, omdat dan sprake is van een uitsluitingsgrond. Omdat de WW een herlevingsmogelijkheid kent, en om te voorkomen dat aanvullingsgerechtigden geen werk accepteren, kent ook de aanvullingsuitkering WW een herlevingsmogelijkheid.

Als binnen 26 weken opnieuw werkloosheid intreedt, herleeft het recht op de aanvullingsuitkering WW.

Als een werknemer langer dan 26 weken heeft gewerkt heeft hij een nieuw recht op WW-uitkering opgebouwd. Die WW-uitkering duurt dan doorgaans 3 maanden. Als het maandloon waarover deze WW-uitkering wordt berekend minder bedraagt dan 87,5% van het maandloon waarover de oude WW-uitkering is berekend, dan herleeft de aanvullingsuitkering WW op het moment dat weer werkloosheid intreedt, maar wordt de nieuwe WW-uitkering daarmee verrekend.

Als het maandloon waarover de nieuwe WW-uitkering wordt berekend meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon waarover de aanvullingsuitkering WW is berekend, dan herleeft de aanvullingsuitkering WW aan het einde van de nieuwe WW-uitkering (dus na 3 maanden), zowel in duur als in hoogte.

Bovenstaand onderscheid is ingegeven door enerzijds de wens de aanvullingsgerechtigde er niet te veel inkomen op achteruit te laten gaan, en anderzijds (daarmee samenhangend) geen negatieve prikkel voor het accepteren van werk te laten ontstaan.

De aanvullingsuitkering komt in beide gevallen alsnog tot uitbetaling voor de resterende duur. Voor het vaststellen van de resterende duur wordt de totale duur, zoals vastgesteld op grond van artikel 4 van het aanvullingsreglement verminderd met de duur waarover de aanvullingsuitkering al is uitbetaald.

Er is geen sprake van herleving van de aanvullingsuitkering WW, wanneer de aanvullingsgerechtigde recht heeft op een verlengde WW-uitkering, zoals bedoeld in artikel 42 tweede lid onder a en b WW.

Wanneer meer dan een jaar is verstreken sinds het moment waarop de uitsluitingsgrond (87,5% of meer verdienen) zich voordeed, dan vervalt het recht op herleving van de uitkering.

Artikel 10 - Buitenland en aanvullingsuitkering WW

Werknemers (zoals grensarbeiders) die niet in Nederland wonen, maar wel in dienst zijn van een werkgever die onder de cao PAWW valt, en die aansluitend volledig werkloos worden, hebben geen recht op een WW-uitkering. Zij komen op grond van Verordening 883/2004 in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering in hun woonland.

De centrale werknemers- en werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid hebben het ongewenst geacht om deze werknemers, die wel hebben bijgedragen aan het fonds PAWW, niet te laten deelnemen in de aanvullingsregeling.

Zij voldoen niet aan het vereiste dat de (Nederlandse) WW moet zijn doorlopen, zodat zij apart moeten worden opgenomen in het aanvullingsreglement om recht te krijgen op een aanvullingsuitkering.

Wie buiten Nederland woont, en op grond van artikel 65 lid 2 juncto lid 5 van Verordening 883/2004 een werkloosheidsuitkering in een andere EU-lidstaat ontvangt, kan recht hebben op een aanvullingsuitkering. Aanvullende voorwaarde is wel dat het feit dat hij in het buitenland woont de enige reden is dat deze werknemer geen WW in Nederland heeft ontvangen.

Voor de toepassing van dit artikel gelden vanzelfsprekend ook de bepalingen van onder meer artikel 2 en 3 van het aanvullingsreglement. De persoon die een aanvullingsuitkering aanvraagt moet direct voorafgaand aan de eerste dag van werkloosheid onder een geldende cao vallen en aansluitend recht hebben gekregen op een (buitenlandse) werkloosheidsuitkering. De volledige toegekende duur moet doorlopen zijn en er moet nog steeds sprake zijn van werkloosheid.

De aanvullingsuitkering wordt betaald vanaf het moment dat de werkloosheidsuitkering in het woonland eindigt. De hoogte van de uitkering wordt vastgesteld alsof deze aanvullingsgerechtigde in Nederland een WW-uitkering zou hebben ontvangen. De aanvullingsuitkering kan in dat geval niet worden gerelateerd aan een door UWV berekend dagloon, maar wordt door Stichting PAWW vastgesteld. Dit gebeurt op dezelfde wijze als waarop UWV een WW-dagloon berekent. De aanvullingsgerechtigde die in het buitenland woont moet zich aan dezelfde verplichtingen houden als een aanvullingsgerechtigde die in Nederland woont. Dat betekent onder meer dat hij inkomsten moet opgeven en een sollicitatieplicht heeft.

Wie vanuit het buitenland voor een aanvullingsuitkering in aanmerking wil komen moet een maand van tevoren de uitkering aanvragen.

Artikel 11 - Aanvullingsuitkering WGA

Zie toelichting bij artikel 3.

Artikel 12 - Duur aanvullingsuitkering WGA

Op dezelfde wijze als de WW is per 1 januari 2016 ook de loongerelateerde uitkering (LGU) van de WIA in opbouw en duur beperkt. De duur van de aanvullingsuitkering WGA wordt daarom op een overeenkomstige wijze vastgesteld als van die van de aanvullingsuitkering WW.

Artikel 13 - Hoogte aanvullingsuitkering WGA

Evenals de aanvullingsuitkering WW is de aanvullingsuitkering WGA gebaseerd op het door UWV vastgestelde dagloon, waarover ook de wettelijke LGU is berekend. De berekening van het dagloon van de aanvullingsuitkering WGA komt overeen met de berekening van de aanvullingsuitkering WW, met dien verstande dat wettelijke vervolguiterkeringen en loonaanvullingsuitkeringen in mindering worden gebracht op de aanvullingsuitkering. Daarbij wordt opgemerkt dat als UWV op de vervolg- of loonaanvullingsuitkeringen een sanctie toepast, deze sanctie niet kan leiden tot een verhoging van de aanvullingsuitkering WGA. Het is niet de bedoeling dat de aanvullingsuitkering sancties compenseert. De formule van lid 2 wordt dan berekend alsof er geen sprake zou zijn geweest van een sanctie.

Een aanvullingsgerechtigde kan een (particuliere) verzekering hebben afgesloten ten behoeve van een inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid, zoals een WGA-hiaatverzekering. Vanuit de

gedachte dat dit een separate verzekering is, waarvoor afzonderlijk premie is afgedragen, zal Stichting PAWW de uitbetaling van een dergelijke verzekering niet aanmerken als inkomsten en derhalve niet in mindering brengen op de aanvullingsuitkering WGA.

Op de aanvullingsuitkering WGA wordt de wettelijke WIA-uitkering (LAU en VVU) in mindering gebracht. Inkomsten uit arbeid worden in beginsel in mindering gebracht op de aanvullingsuitkering WGA. Inkomsten als zelfstandige worden blijvend verrekend, conform de systematiek van de WGA.

Zie verder de toelichting bij artikel 5.

Artikel 14 - Verlaging hoogte aanvullingsuitkering WGA

Zie toelichting artikel 6

Artikel 15 en 16 - Einde recht, uitsluitingsgronden en herleving aanvullingsuitkering WGA

De aanvullingsuitkering WGA eindigt op het moment dat de toegekende duur is verstreken. Daarnaast eindigt de aanvullingsuitkering WGA onder meer wanneer geen recht meer bestaat op een vervolguikering (VVU) of een loonaanvullingsuitkering (LAU), zoals bedoeld in artikel 60 en verder van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Wanneer dat zich voordoet, is de aanvullingsgerechtigde niet langer arbeidsongeschikt. Hij kan dan eventueel wel terugvallen op de aanvullingsuitkering WW, als er nog een deel van de duur van de aanvullingsuitkering resteert.

De uitkering eindigt tevens bij overlijden van de aanvullingsgerechtigde. De dag van overlijden is de laatste dag waarover de aanvullingsuitkering wordt betaald. De nabestaanden hebben nog wel recht op een eenmalige overlijdensuitkering.

Wanneer zich één van de uitsluitingsgronden voordoet eindigt het recht op aanvullingsuitkering ook. Wanneer dat het geval is kan de uitkering nog wel herleven, als die uitsluitingsgrond zich binnen 6 maanden niet langer voordoet. Deze termijn is ontleend aan de WIA. Het ontvangen van een maandloon van 87,5% of meer dan het maandloon waarover de uitkering is berekend is geen uitsluitingsgrond. De WGA bepaalt dat aanpassing van de uitkering pas plaatsvindt als de LGU is geëindigd. Inkomsten worden conform artikel 13 wel verrekend, maar het recht op aanvullingsuitkering eindigt niet. Dit is overeenkomstig het wettelijk systeem van de WIA.

In de WIA is onder bepaalde voorwaarden mogelijk om een WIA-uitkering te exporteren naar het buitenland (artikel 45 WIA). In het aanvullingsreglement is aansluiting gezocht bij deze systematiek in de WIA.

Artikel 17 - Aanvragen aanvullingsuitkering

Om te zorgen dat de aanvullingsuitkering zo goed mogelijk aansluit op de wettelijke WW/LGU-uitkering moet de uitkeringsgerechtigde de aanvullingsuitkering tijdig aanvragen. Dit artikel stelt vast wanneer de aanvraag ingediend kan worden. Indien de uitkeringsgerechtigde de aanvraag na één week na het einde van zijn wettelijke uitkering indient, kan Stichting PAWW een korting van 5% gedurende één maand toepassen.

De aanvraag kan perioden betreffen tot maximaal drie jaar terug. Daarbij is van belang dat het recht op een aanvullingsuitkering niet kan ontstaan in perioden waarin de cao PAWW niet van kracht was, dat wil zeggen niet algemeen verbindend was verklaard.

De aanvullingsuitkering wordt digitaal aangevraagd via de website van Stichting PAWW (www.spaww.nl).

Voor een tijdige behandeling van de aanvraag is het belangrijk dat de uitkeringsgerechtigde alle informatie toestuurt die nodig is voor het vaststellen op het recht van een aanvullingsuitkering. Op de website van Stichting PAWW wordt aangegeven om welke informatie het gaat.

Om te voorkomen dat achteraf discussie ontstaat over de rechten en plichten die voortvloeien uit het aanvullingsreglement zal de uitkeringsgerechtigde bij de aanvraag moeten instemmen met de voorwaarden uit het aanvullingsreglement.

De verplichting om informatie te verstrekken geldt niet alleen bij de aanvraag van de aanvullingsuitkering, maar ook gedurende de uitkeringsperiode. Het gaat onder meer om de maandelijkse opgave van inkomsten. Zonder deze maandelijkse opgave kan Stichting PAWW niet bepalen of het recht op de aanvullingsuitkering nog bestaat en wat de hoogte van de aanvullingsuitkering moet zijn. Niet tijdige aanlevering van deze informatie leidt ertoe dat de aanvullingsuitkering niet tijdig betaald kan worden.

Artikel 18 - Uitbetaling aanvullingsuitkering

De uitkering wordt betaald conform het systeem van de wettelijke WW: na afloop van de kalendermaand wanneer de maandelijkse opgave van inkomsten door de aanvullingsgerechtigde tijdig is verstrekt. Zie daarvoor de toelichting bij artikel 17 en de informatie op de site van SPAWW (www.spaww.nl).

Artikel 19 - Vakantie

Conform de bepalingen in de WW en WIA hebben aanvullingsgerechtigden recht op vakantie. Zij hoeven in die periode geen sollicitatie-activiteiten te verrichten. Vakantie moet vooraf worden gemeld bij de Stichting PAWW.

Artikel 20 - Overlijdensuitkering

Evenals de WW en de WIA kent het aanvullingsreglement een overlijdensuitkering. In lid 2 is benoemd wie als nabestaande wordt beschouwd. Daarbij is aangesloten bij hetgeen daarover in bestaande regelgeving is bepaald.

Artikel 21 - Verplichtingen van de aanvullingsgerechtigde

Er wordt van de aanvullingsgerechtigde verwacht dat hij naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt en aanvaardt. Daarbij is aangesloten bij de verplichtingen die uitkeringsgerechtigden op grond van de WW en WIA hebben. Met andere woorden: een aanvullingsgerechtigde moet zich maximaal inspannen om werk te verkrijgen en te aanvaarden dat past bij zijn mogelijkheden. Algemeen geaccepteerde arbeid is werk dat algemeen maatschappelijk

aanvaard is. Dat betekent dat het werk niet hoeft aan te sluiten bij opleiding en werkervaring, dat er meer of minder uren per week wordt gewerkt, en/of dat er een lager salaris wordt betaald dan bij een eerdere baan. Van de aanvullingsgerechtigde mag ook worden verwacht dat hij een tijdelijk dienstverband of een uitzendbaan aanvaardt.

Bij het benoemen van sollicitatieverplichtingen is aangesloten bij wetgeving daaromtrent en bij beleid van het UWV. Een aanvullingsgerechtigde moet per periode van 4 kalenderweken tenminste 4 sollicitatie-activiteiten verrichten.

Artikel 22 - Maatregelen

Wanneer de aanvullingsgerechtigde zich niet houdt aan de verplichtingen vanuit het aanvullingsreglement, kan Stichting PAWW maatregelen opleggen. Afhankelijk van de overtreding kan de aanvullingsuitkering geheel of gedeeltelijk gekort worden voor de periode van één maand of langer. Alleen als de overtreding in het geheel niet aan de aanvullingsgerechtigde te verwijten valt, zal Stichting PAWW geen maatregel opleggen.

Bij een herhaling van het niet nakomen van de verplichtingen kan Stichting PAWW de hoogte en duur van de maatregel met 50% verhogen. Hiermee is beoogd dat een aanvullingsgerechtigde zich realiseert dat het niet nakomen van zijn verplichtingen consequenties heeft en dat een volgende overtreding nog grotere consequenties kan hebben.

Wanneer de aanvullingsgerechtigde een maatregel opgelegd krijgt, stuurt Stichting PAWW de beslissing schriftelijk toe. Indien de aanvullingsgerechtigde het niet eens is met de beslissing van Stichting PAWW dan kan de aanvullingsgerechtigde een bezwaar indienen, zoals dit is vastgelegd in artikel 30 en in de geschillenregeling van het aanvullingsreglement.

Artikel 23 - Terugvordering

Stichting PAWW informeert de aanvullingsgerechtigde over de constatering dat hij onverschuldigde bedragen ontvangen heeft. Onverschuldigd betaalde bedragen zullen in eerste instantie verrekend worden met toekomstige betalingen.

Indien verrekening niet mogelijk is, zal het onverschuldigd betaalde bedrag teruggevorderd worden. De aanvullingsgerechtigde kan om een betalingsregeling verzoeken, indien hij het gehele bedrag niet in één keer kan betalen. Bij het verzoek tot een betalingsregeling moet de aanvullingsgerechtigde Stichting PAWW wel inzicht geven in zijn volledige financiële situatie. Rekening houdend met de beslagvrije voet zal Stichting PAWW een beslissing nemen over het verzoek.

Wanneer de aanvullingsgerechtigde het onverschuldigde bedrag niet tijdig betaalt of zich niet aan de betalingsregeling houdt, zal Stichting PAWW een betalingsherinnering sturen. Wanneer de betalingsherinnering niet tot tijdige betaling leidt, zal Stichting PAWW de gehele terugvordering in handen geven van een incassobureau. De incassokosten komen voor rekening van de aanvullingsgerechtigde.

Als er sprake is van een dringende reden dan kan Stichting PAWW geheel of gedeeltelijk afzien van een terugvordering. Dringende redenen op grond waarvan Stichting PAWW (te beoordelen door de

SPAWW) geheel of gedeeltelijk van terugvordering kan afzien, kunnen slechts zijn gelegen in onaanvaardbare sociale en of financiële gevolgen voor de gerechtigde. Het moet dan gaan om incidentele gevallen, waarin iets bijzonders en uitzonderlijks aan de hand is en waarin een individuele afweging van alle relevante omstandigheden plaatsvindt. Degene die zich beroept op dringende redenen om geheel of ten dele van terugvordering af te zien, zal het bestaan van de gestelde dringende redenen in de hiervoor bedoelde zin aannemelijk moeten maken.

Terugvordering van onverschuldigde betalingen is beperkt tot een periode van vijf jaar voorafgaand aan de constatering dat de aanvullingsgerechtigde onverschuldigde betalingen heeft ontvangen.

Artikel 24 - Bijdrage

De werknemer betaalt een bijdrage om de aanvullingsregeling te bekostigen. De werkgever houdt elke loonperiode de bijdrage in op het brutoloon. De hoogte van de bijdrage wordt jaarlijks door Stichting PAWW vastgesteld. De maximale premie is vastgesteld op 0,75% van het loon. Zie voor uitleg van het begrip 'loon' artikel 1 onder 13 en de toelichting daarop.

De hoogte van de bijdrage wordt elk jaar vóór 1 oktober van het daarop volgende kalenderjaar bekend gemaakt op de website van Stichting PAWW (www.spaww.nl). Daarnaast worden de werkgevers ook elk jaar vóór 1 november schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van de bijdrage. Deze schriftelijke mededeling kan per post of email gebeuren. De werkgever heeft de verplichting om zijn personeel vóór 1 december van elk jaar de hoogte van de bijdrage mede te delen.

Artikel 25 - Aangifte doen

Om de hoogte van de totale bijdrage-afdracht te kunnen bepalen, heeft Stichting PAWW informatie nodig. De werkgever dient zich eerst zelf bij Stichting PAWW te melden. Om de administratieve last voor de werkgever zo laag mogelijk te houden, probeert Stichting PAWW de informatieverstrekking zoveel mogelijk digitaal te laten plaatsvinden. Ook hiervoor maakt Stichting PAWW gebruik van de website www.spaww.nl. Op de website is gepubliceerd welke gegevens de werkgever moet verstrekken.

De datum waarop de werkgever de loongegevens moet verstrekken, wordt voorafgaand aan een nieuw kalenderjaar door Stichting PAWW vastgesteld. De werkgever wordt tijdig hierover geïnformeerd.

Wanneer een werkgever de gegevens niet, niet tijdig of niet volledig verstrekt, zal Stichting PAWW deze werkgever daarop aanspreken en sommen om binnen een bepaalde termijn alsnog een (complete) aangifte te doen. Indien na deze sommatie de werkgever zijn verplichting niet nakomt, zal Stichting PAWW ambtshalve de aangifte vaststellen. Op basis van wél bekende gegevens maakt Stichting PAWW dan een schatting van de bijdrage van de werkgever.

Komt de werkgever zijn verplichting niet na dan kan Stichting PAWW een boete opleggen van € 65,-. Indien de werkgever kan aantonen dat hem geen verwijt treft, zal Stichting PAWW geen boete opleggen. De boete kan per verplichting tot aangifte gegeven worden.

Artikel 26 - Afdracht bijdrage

De werkgever betaalt de ingehouden werknemersbijdragen aan Stichting PAWW. Stichting PAWW informeert de werkgevers voorafgaand aan een nieuw kalenderjaar wanneer de afdrachten aan Stichting PAWW betaald moeten zijn.

Artikel 27 - Te late betaling

Wanneer een werkgever de bijdrage aan Stichting PAWW te laat betaalt, zal de werkgever een boete en wettelijke rente moeten betalen. Voordat Stichting PAWW een boete en wettelijke rente vordert, krijgt de werkgever een sommatie toegestuurd met een uiterlijke betaaldatum. Wanneer deze verstreken is, ontvangt de werkgever een boete van 3% van de bijdrage. De boete is minimaal € 50,- en maximaal € 5.000,-.

Blijft de werkgever weigeren zijn betalingsverplichting tijdig na te komen dan zal Stichting PAWW een incassobureau inschakelen om de verschuldigde bedragen te vorderen. Naast de bijdrage, boete en wettelijke rente zullen dan ook de kosten van het incassobureau gevorderd worden.

De bijdrage van de aanvullingsregeling wordt door werknemers betaald, maar de boete, wettelijke rente en andere kosten komen voor rekening van de werkgever. Deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemers van deze werkgever.

Artikel 28 - Inlichtingen verstrekken

In artikel 25 is vastgelegd dat de werkgever gegevens moet verstrekken. In dit artikel wordt op deze informatieverplichting verder ingegaan. De werkgever is verplicht om de gevraagde gegevens te verstrekken. Ook in geval de administratie geheel of gedeeltelijk is uitbesteed, blijft de werkgever verantwoordelijk voor adequate en volledige gegevensvertrekking door degene die de administratie beheert.

Stichting PAWW heeft het recht om een controle van de verstrekte gegevens uit te voeren bij een werkgever indien daartoe aanleiding is. Voor de uitvoering van het reglement en de betaalbaarheid is het van groot belang dat de premieheffing gebeurt op basis van correcte gegevens.

Artikel 29 - Boete werkgever

In dit artikel wordt ingegaan op hoe de boete aan de werkgever wordt opgelegd/bekend wordt gemaakt. Stichting PAWW heeft daarnaast de mogelijkheid een werkgever een hogere boete te geven wanneer de werkgever voor de tweede keer of meerdere keren dezelfde verplichting niet tijdig of volledig nakomt.

Artikel 30 - Geschillenregeling

Het kan gebeuren dat een werknemer, aanvullingsgerechtigde, werkgever of een natuurlijk persoon die de aanvullingsuitkering heeft aangevraagd, het niet eens is met een beslissing van Stichting PAWW of met hoe Stichting PAWW het aanvullingsreglement of de statuten toepast. In het aanvullingsreglement is hiervoor een geschillenregeling opgenomen.

Artikel 31- Gemoedsbezwaarde werknemer

Werknemers kunnen gemoedsbezwaard zijn. Dat wil zeggen dat zij op grond van hun levensovertuiging bezwaar hebben tegen elke vorm van verzekeren.

Wanneer een werknemer een verklaring 'Ontheffing wegens gemoedsbezwaren' voor de wettelijke werknemersverzekeringen van de Sociale VerzekeringsBank (SVB) heeft, is hij vrijgesteld van de betaling van de bijdrage voor de PAWW. De werkgever is niet verplicht om in plaats daarvan een vervangende bijdrage in te houden.

De gemoedsbezwaarde werknemer heeft geen recht op een aanvullingsuitkering op grond van dit reglement.

Artikel 32 - Hardheidsclausule

Geen toelichting