

# Brug-WW

## 1. Wat is de brug-WW?

Brug-WW is een WW-uitkering waarbij het mogelijk is om, in combinatie met werken, noodzakelijke scholing te volgen en waarbij een aantal vrijstellingen geldt, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot de sollicitatieplicht. Het nieuwe instrument brug-WW biedt extra ondersteuning om met een WW-uitkering transitie naar een baan of van de ene naar een andere baan met substantiële omscholing mogelijk te maken.

## 2. Waarom is brug-WW aantrekkelijk?

Brug-WW is zowel voor werkgevers als werkzoekenden aantrekkelijk.

- Voor u als werkgever is het aantrekkelijk om iemand met een WW-uitkering of iemand die werkloos dreigt te worden in het kader van het sectorplan aan te nemen. U krijgt namelijk vanuit het sectorplan cofinanciering voor de scholing van deze nieuwe werknemer. U hoeft daardoor maar een deel van de scholingskosten te betalen.
- De nieuwe medewerker ontvangt voor de uren die hij aan scholing besteedt een WW-uitkering. Voor de overige uren betaalt u als werkgever salaris. Tijdens de duur van de brug-WW hoeft uw medewerker niet te solliciteren.

## 3. Wie kan gebruik maken van brug-WW?

Brug-WW kan alleen aangevraagd worden als er sprake is van een van-werk-naar-werk of een van-WW-naar-werk scholingstraject dat plaatsvindt in het kader van een sectorplan volgens de Regeling cofinanciering sectorplannen 2015. Let op: een groot deel van de lopende sectorplannen valt niet onder deze regeling! Of een sectorplan al dan niet onder deze regeling valt, is te zien op [www.sectorplannen.nl](http://www.sectorplannen.nl) of op [www.stvda.nl/Actieteam](http://www.stvda.nl/Actieteam) crisisbestrijding. Bovendien is een voorwaarde dat de werknemer recht heeft op een WW-uitkering op grond van de in artikel 16 van de WW genoemde voorwaarden.

Gedurende de brug-WW-periode is sprake van omscholing naar een ander beroep bij een andere werkgever of van noodzakelijke bijscholing om vanuit werkloosheid weer aan de slag te kunnen in het eigen beroep bij een andere werkgever dan waar de werkloosheid is ontstaan. Dit vindt plaats in het kader van een sectorplan volgens de Regeling cofinanciering sectorplannen 2015. De scholing heeft een maximale duur van één jaar (bij BBL-trajecten kan dit maximaal twee jaar zijn) en moet leiden tot een erkend diploma of certificaat. Bovendien moet er een baangarantie van minimaal een jaar zijn afgegeven door de werkgever of de sector. Hierover kunnen afwijkende afspraken gemaakt zijn in het betreffende sectorplan.

Brug-WW is niet mogelijk als de betrokken (toekomstige) werknemer geen recht op een WW-uitkering heeft, of als de opleiding bijscholing als onderdeel van een "van werk naar hetzelfde beroep bij een nieuwe werkgever" traject uit het sectorplan betreft.

## 4. Is de brug-WW alleen van toepassing op personen die al een WW-uitkering ontvangen?

Nee, de brug-WW kan ook voor een (met ontslag bedreigde) werknemer worden ingezet als daarover afspraken zijn gemaakt in het betreffende sectorplan. Dan kan de werknemer vanaf het moment van ontslag bij de oude werkgever, gedurende de periode waarin hij scholing volgt een beroep doen op brug-WW voor de uren waarover hij niet werkt.

## **5. Wat moet ik doen als ik gebruik wil maken van brug-WW?**

Als u gebruik wilt maken van brug-WW dient u allereerst te onderzoeken of u deel kunt nemen aan een maatregel uit een goedgekeurd sectorplan volgens de Regeling cofinanciering sectorplannen 2015 waarbij brug-WW mogelijk is. Deze informatie is te vinden op [www.sectorplannen.nl](http://www.sectorplannen.nl) of op [www.stvda.nl/Actieteam](http://www.stvda.nl/Actieteam) crisisbestrijding.

De aanmelding voor deelname aan een sectorplan en de wijze waarop kandidaten geselecteerd worden kan per plan verschillen.

Als de wervings- en aanmeldingsprocedure van het sectorplan heeft geleid tot een concrete match tussen een werknemer en een werkgever waarbij scholing noodzakelijk is, en de uitvoerder van het sectorplan ( hoofdaanvrager) is hiermee akkoord, kan als de werknemer recht op WW heeft een beroep gedaan worden op de brug-WW.

De hoofdaanvrager van het sectorplan stelt daarvoor het formulier "Verklaring van deelname sectorplan" beschikbaar. De wijze waarop dit gebeurt kan per sectorplan verschillen.

De "Verklaring van deelname sectorplan" wordt door werknemer en werkgever ingevuld en ondertekend en als laatste ingevuld en ondertekend door de hoofdaanvrager van het sectorplan.

## **6. Hoe wordt brug-WW aangevraagd?**

Hierbij zijn twee situaties mogelijk.

Situatie 1: De werknemer heeft nog geen WW-uitkering, maar heeft wel WW-rechten opgebouwd. De dienstbetrekking bij de oude werkgever wordt beëindigd. De werknemer moet een WW-uitkering gaan aanvragen.

Als eerste stap wordt het door werkgever, werknemer en hoofdaanvrager van het sectorplan ondertekende formulier toegezonden aan het UWV-kantoor in Rotterdam. Wie het formulier toestuurt kan per sectorplan verschillen en is afhankelijk van de bij het sectorplan (en de wervings-/aanmeldingsmethode) passende procedure.

UWV beoordeelt het formulier. Als het aan UWV toegezonden formulier onvolledig is ingevuld stuurt UWV het formulier terug naar de afzender.

Als het formulier volledig is ingevuld stuurt UWV een brief aan de werknemer, waarin de verdere procedure van WW-aanvraag wordt uitgelegd. Onder de voorwaarde dat de werknemer daadwerkelijk WW krijgt toegekend wordt in de brief ook aangegeven dat de werknemer vrijstelling krijgt van de sollicitatieplicht tijdens de scholingsperiode zolang hij/zij ook recht heeft op een WW uitkering

Na ontvangst van deze brief vraagt de werknemer op de normale wijze WW aan. Het startdossier is dan al bij UWV aangemaakt en hierin is aangegeven dat de brug-WW-vrijstellingen van toepassing zijn.

Let op: De WW moet aangevraagd worden voor of uiterlijk binnen 1 week na beëindiging van het dienstverband bij de oude werkgever.

Situatie 2: De werknemer heeft al een WW-uitkering en hoeft deze dus niet meer aan te vragen.

Het door werkgever, werknemer en hoofdaanvrager van het sectorplan ondertekende formulier wordt toegezonden aan het UWV-kantoor in Rotterdam. Wie het formulier toestuurt kan per sectorplan verschillen. Dit is afhankelijk van de bij het sectorplan (en de wervings-/aanmeldingsmethode) passende procedure.

UWV beoordeelt het formulier. Als het aan UWV toegezonden formulier onvolledig is ingevuld stuurt UWV het formulier terug naar de afzender.

Als het formulier volledig is ingevuld vermeldt UWV in het dossier van de werknemer dat de brug-WW-vrijstellingen van toepassing zijn en bevestigt dit in een beschikking aan de werknemer. In de beschikking wordt aangegeven dat de werknemer vrijstelling krijgt van de sollicitatieplicht tijdens de scholingsperiode.

#### **7. Moet er voor brug-WW een dienstverband zijn?**

Brug-WW kan worden aangevraagd in situaties waarin er sprake is van een nieuw dienstverband met een nieuwe werkgever. Brug-WW kan dus niet worden gecombineerd met het oude dienstverband. In de regel zal er dus een dienstverband zijn met een nieuwe werkgever. Er kunnen echter situaties zijn waar betrokkene een voltijds scholingstraject moet volgen. Dan kan voor die periode van voltijdse scholing worden afgeweken van een dienstverband. Wel zal ook dan een baangarantie na afloop van de scholing afgesproken moeten zijn.

#### **8. Is er een maximum gesteld aan de duur van de brug-WW?**

Brug-WW is reguliere WW waarbij een aantal vrijstellingen op de WW-verplichtingen van kracht zijn. Voor de brug-WW gelden dan ook dezelfde voorwaarden als voor de reguliere WW. De duur van de brug-WW is net als de duur van de reguliere WW afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden, maar is nooit langer dan een jaar behalve in het geval van een BBL-traject: dan is de maximale duur twee jaar. Dit kan betekenen dat een scholingstraject langer duurt dan de beschikbare WW-periode. In die gevallen zijn werknemer en (nieuwe) werkgever verantwoordelijk voor de wijze waarop het scholingstraject kan worden afgerond zonder brug-WW.

#### **9. Wat gebeurt er als tijdens het traject met inzet van brug-WW de WW afloopt en er een beroep op de Participatiewet wordt gedaan?**

De periode waarover recht op brug-WW bestaat kan nooit langer zijn dan de duur van de WW-uitkering van de betrokken werknemer. Scholingstrajecten duren maximaal 1 jaar, waar sprake is van BBL kan dit maximaal 2 jaar zijn. Als de duur van de (brug-)WW korter is dan het scholingstraject, dan zullen de werknemer en werkgever bij de start van het scholingstraject afspraken moeten maken over de periode dat de werknemer nog scholing volgt en geen recht meer heeft op brug-WW. Als hier geen voorziening wordt getroffen kan de werknemer eventueel een beroep doen op een uitkering van de gemeente waar de werknemer woont uit hoofde van de Participatiewet (voorheen WWB). Toekenning van een uitkering op grond van de Participatiewet is afhankelijk van de individuele situatie (inkomenstoets, vermogenstoets, partner met inkomen, hoogte resterend loon voor de uren die wel gewerkt worden, etc.). Soms zullen hierover afspraken gemaakt zijn met de aan het sectorplan deelnemende gemeenten.

#### **10. Wat gebeurt er als het salaris van de nieuwe baan lager is dan die van de oude baan?**

Het is aan sociale partners om daarover in het kader van het sectorplan afspraken te maken. Indien sprake is van een beroep op de WW is relevant dat voor nieuwe WW-uitkeringen vanaf 1 juli 2015 inkomensverrekening van toepassing is. Als iemand met een WW-uitkering een nieuwe baan met een lager salaris accepteert, kan het verschil met een WW-uitkering deels worden aangevuld.