

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000186659

Uw referentie
2017Z11904/2017D2616

Datum 30 november 2017

Betreft Reactie met betrekking tot het nieuwe dagloonbesluit en uitvoering daarvan
door UWV

In de brief van 21 september 2017 vraagt de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een reactie op de brief van mevrouw J. K. inzake het nieuwe dagloonbesluit en de uitvoering daarvan door het UWV. Betrokkene vraagt aandacht voor de wijze waarop het UWV het dagloon berekent. Zij geeft aan dat het UWV bij de berekening van het dagloon geen rekening houdt met hetgeen is toegezegd in de brief van dhr. Asscher, fungerend als Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 21 maart 2016.¹ Het gaat om de berekening van het WW-dagloon van mevrouw J. K. waarbij drie maanden in het refertejaar waarin zij feitelijk niet heeft gewerkt, toch zijn meegenomen bij de berekening van het dagloon. Als tweede punt stelt mevrouw J. K. vragen over maanden met (zeer) weinig gewerkte dagen die ook meetellen voor de berekening van het WW-dagloon.

Mevrouw J. K. refereert aan de passage in de brief van mijn ambtsvoorganger aan de Tweede Kamer waarin de wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (hierna: Dagloonbesluit) per 1 december 2016 wordt toegelicht. In genoemde brief is opgenomen dat vanaf 1 juli 2015 het WW-dagloon wordt berekend door het totale loon dat een werknemer in de referteperiode heeft verdiend te delen door 261. Dit heeft tot gevolg dat wanneer een werknemer in één of meer kalendermaanden binnen de referteperiode niet heeft gewerkt, het dagloon lager is dan voor 1 juli 2015. Tevens wordt aangekondigd dat met het per 1 december 2016 gewijzigde Dagloonbesluit dit dagloonverlagende effect wordt gerepareerd. Ook verwijst mevrouw J. K. in haar brief naar andere websites (waaronder die van de Rijksoverheid), informatie die zij in telefoongesprekken met medewerkers van het UWV heeft ontvangen en naar een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep.²

In de brief van 12 oktober 2015 van mijn ambtsvoorganger over Toezeggingen AO WW-dagloon, staat onder *Referteperiode WW-dagloon*³ toegelicht dat het UWV in de uitvoeringspraktijk loongegevens uit de polisadministratie gebruikt om het dagloon te berekenen. Tevens verwijs ik naar de brief van 27 november 2015 aan

¹ Kamerstukken II, 2015/16, 34 351, nr. 561.

² ECLI:NL:CRVB:2017:1475.

³ Kamerstukken II 2015/16, 26 448, nr. 542. Zie pagina 2 en 3 van brief van Minister van SZW aan de Tweede Kamer van 12 oktober 2015.

de Tweede Kamer over Opzet evaluatie Wwz en eerste beeld invoering Wwz.⁴ In deze brief is de keuze voor de wijziging van het Dagloonbesluit voor starters en flexwerkers/seizoenwerkers toegelicht. Het dagloon voor deze groep wordt verhoogd doordat kalendermaanden zonder loon buiten beschouwing worden gelaten. En in de genoemde brief van 21 maart 2016 is eveneens vermeld dat met de wijziging van het Dagloonbesluit wordt geregeld dat kalendermaanden waarin geen loon is genoten buiten beschouwing worden gelaten bij de berekening van het dagloon.

Datum

Onze referentie
2017-0000186659

In het Dagloonbesluit zijn bepalingen opgenomen over de wijze waarop het UWV uitvoering moet geven aan de berekening van een dagloon.⁵ Eén van de belangrijkste uitgangspunten bij de vaststelling van het dagloon is dat het UWV dit zoveel mogelijk geautomatiseerd kan berekenen. Deze dagloonberekening vindt plaats op basis van gegevens over de (voormalige) dienstbetrekking(en), meer in het bijzonder op basis van het door de werknemer genoten loon in die dienstbetrekking(en).

Het UWV haalt deze gegevens uit de polisadministratie. De gegevens voor de polisadministratie worden door de werkgever aangegeven in de loonaangifte aan de Belastingdienst. Dit geschiedt per aangiftetijdvak van vier weken of per kalendermaand. Bij de loonaangifte kan de werkgever kiezen tussen twee systemen: loon-over of loon-in. Bij loon-over wordt het loon door de werkgever toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin de arbeid is verricht. Bij loon-in wordt het loon door de werkgever toegerekend aan het aangiftetijdvak waarin het loon is betaald. In de polisadministratie kan niet worden onderkend welk systeem de werkgever heeft gebruikt.

In het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen is er bewust voor gekozen dat het UWV gebruik kan maken van het loon zoals dat in de polisadministratie is opgenomen. Zoals hierboven toegelicht kan het loonaangiftesysteem dat de werkgever hanteert ertoe leiden dat de werkgever loon in een betreffende maand betaalt en dit in de loonaangifte van die kalendermaand opneemt, terwijl er niet gewerkt is in die maand. Zoals gesteld zal het UWV bij de berekening van het dagloon uitgaan van de gegevens zoals ze zijn opgenomen in de polisadministratie. In zo'n situatie is er sprake van een (of meer) kalendermaand(en) waarin loon is genoten, ondanks dat er in die kalendermaand(en) niet is gewerkt. De wijze waarop het UWV het dagloon berekent, is bevestigd in uitspraken van de CRvB.⁶

In de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep die mevrouw J. K. noemt⁷, wordt in overweging 4.3.4. gerefereerd aan de nota van toelichting bij het Dagloonbesluit 2013.⁸ Hierin wordt uitwerking gegeven aan de hoofdregel dat het in het refertejaar genoten loon uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden, leidend is.
"Het dagloon voor de WW en ZW is het loon, dat de werknemer in het refertejaar

⁴ Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 1.

Brief van Minister van SZW aan de Tweede Kamer van 27 november 2015, Opzet evaluatie Wwz en eerste beeld invoering Wwz, pagina 13.

⁵ Zie ook de beantwoording van de Kamervragen van het lid Van Weyenberg (D66) over de vaststelling van het dagloon voor een WIA-uitkering (ingezonden 9 maart 2017).

Kamerstukken: Vergaderjaar 2016-2017, Ahangselnummer 1751.

⁶ Zie bijvoorbeeld ECLI:CRVB:2017:3908, r.ov. 4.4.3.

⁷ ECLI:NL:CRVB:2017:1475

⁸ Stb. 2013, 185, blz. 17

heeft genoten in de dienstbetrekking, waaruit hij werkloos of ziek is geworden, omgerekend in een uitkeringsloon per dag, het dagloon. [...] Het in deze dienstbetrekking – in het refertejaar – genoten loon wordt vastgesteld op basis van de maandelijkse of vierwekelijkse loonaangiften van de werkgever aan de Belastingdienst. Dit loon wordt omgerekend tot een dagloon door het te delen door het aantal dagloondagen in die dienstbetrekking in het refertejaar. De omvang van het recht sluit aldus aan bij de omvang van de dienstbetrekking waaruit ziekte of werkloosheid is ontstaan.”

Datum

Onze referentie
2017-0000186659

Als tweede punt vraagt mevrouw J. K. aandacht voor de gevolgen die het nieuwe Dagloonbesluit kan hebben voor invallers in het onderwijs na een periode van fulltime werken. Het gaat dan om de situatie waarin een werknemer een langdurig WW-recht heeft met een veel hoger dagloon en tijdens de WW-uitkering gaat werken als invalkracht. Betrokkene stelt dat het gaan werken als invalkracht niet loont, maar dat je als werknemer wordt “gestraft” op een later moment als betrokkene (opnieuw) werkloos wordt omdat het dagloon van die (volgende) WW-uitkering lager is.

Als betrokkene invalkracht is geweest, is het voorstelbaar dat het dagloon van deze 2^e WW-uitkering lager zal uitvallen dan van die 1^e WW-uitkering die gebaseerd is op een fulltime dienstverband. Het dagloon van die 2^e WW-uitkering is immers gebaseerd op de (lagere) verdiensten uit de werkzaamheden als invalkracht.

Wanneer een werknemer naast een WW-uitkering gaat werken, is het totale inkomen (WW-uitkering + loon uit dienstbetrekking) hoger dan wanneer de werknemer alleen die WW-uitkering ontvangt. Het is dus lonend om naast de WW-uitkering te gaan werken. Wanneer deze werknemer weer (onvrijwillig) werkloos wordt en aan de voorwaarden voldoet, kan er recht op een 2^e WW-uitkering ontstaan (naast de 1^e WW-uitkering). Zoals hiervoor is toegelicht wordt het dagloon berekend aan de hand van het loon dat de werknemer in het refertejaar heeft genoten in de dienstbetrekking(en). Dat houdt in dat ook bij parttimewerk het loon wordt gedeeld door 261 dagloondagen of door minder dagloondagen als er in de referteperiode kalendermaanden zitten waarin de werknemer geen loon heeft ontvangen. Dezelfde systematiek geldt zowel voor een werknemer die 2 dagen per week werkt als bij een werknemer die 5 dagen per week werkt.

De reden daarvoor is dat de WW-uitkering per werkdag wordt (her)berekend. Iedere kalenderweek heeft vijf werkdagen. Het verdiende loon wordt omgerekend naar deze vijf werkdagen per kalenderweek. Een werknemer die twee dagen per week werkt en €100 per dag verdient, dus in totaal €200 per week, heeft een WW-dagloon van €40. Hetzelfde geldt voor een werknemer die vijf dagen per week werkt en €40 per dag verdient, dus in totaal €200 per week. Beide verdienen per week hetzelfde en ontvangen ook een zelfde WW-uitkering. Namelijk over iedere werkdag (maandag tot en met vrijdag) een WW-uitkering van €28 (te weten 70% van €40)

Datum

Onze referentie
2017-0000186659

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees