

SV/WV/07/41600

Ontwerpbesluit van , tot wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met het loonbegrip als grondslag voor de berekening van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit

Wij, Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz., enz., enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van , nr.];

Gelet op de artikelen 18, achtste en tiende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, 2, zevende en negende lid van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, 2, achtste en tiende lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en 6, vierde lid, van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

De Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ,

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I. Wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten

Het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel e komt te luiden:

e. verzekerde: de verzekerde in de zin van de Wet WIA of de WAO.

2. Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel f door een puntkomma, worden onderdelen toegevoegd, luidende:

g. aangiftetijdvak: aangiftetijdvak, bedoeld in artikel 1, van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen;

h. refertejaar: refertejaar, bedoeld in artikel 1, van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen;

i. maatgevende arbeid: uitgeoefende arbeid door gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, als bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de WAO, artikel 2, eerste lid, van de Wajong, en in artikel 1, onder maatmaninkomen, van de Wet WIA;

j. loondervingsuitkeringen: loondervingsuitkeringen, bedoeld in artikel 1 van het Inkomensbesluit Wet WIA, alsmede de uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de Waz en de Wajong en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die daarmee naar hun strekking overeenkomen.

B

In artikel 6, tweede lid, wordt “met arbeid als verzekerde gewoonlijk verdienen.” vervangen door: met arbeid als verzekerde, bedoeld in artikel 3 van de Waz gewoonlijk verdienen.

C

Artikel 6a vervalt.

D

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7. Inkomsten en verdiensten voor vaststelling van het maatmaninkomen

1. Bij de vaststelling van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 6, eerste en derde lid, en in artikel 1 van de Wet WIA, worden het inkomen, de inkomsten uit arbeid en de verdiensten van de gezonde of de niet-jonggehandicapte persoon bepaald door van de verzekerde of de jonggehandicapte in aanmerking te nemen:

- a. het loon in de zin van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen voor de werknemer in de zin van die wet;
- b. het loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, voor zover de verzekerde of de jonggehandicapte niet als werknemer als bedoeld in onderdeel a inkomen verdient;
- c. het belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden, bedoeld in paragraaf 3.3.1 onderscheidenlijk paragraaf 3.4.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001, behoudens voor zover het een werkzaamheid betreft als bedoeld in de artikelen 3.91, eerste lid, onderdelen a en b, en artikel 3.92 van die wet, voor zover de verzekerde of de jonggehandicapte geen werknemer is als bedoeld in de onderdelen a en b;
- d. de belastbare winst uit onderneming, bedoeld in paragraaf 3.2.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001, vermeerderd met de ondernemersaftrek, bedoeld in artikel 3.74 van die wet en vermeerderd met de MKB-winstvrijstelling, bedoeld in artikel 3.79a van die wet, met dien verstande dat de bestanddelen van de winst, bedoeld in artikel 3.78, derde lid, onderdelen a, b en c, van die wet, niet geacht worden te behoren tot de winst.

2. Indien de berekening van het resultaat uit overige werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, of de winst, bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, leidt tot een negatief bedrag, wordt het resultaat onderscheidenlijk de winst op nihil gesteld.

3. In afwijking van het eerste lid, onderdelen a en b, wordt voor de vaststelling van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 6, eerste en derde lid, en in artikel 1 van de Wet WIA niet als inkomen, inkomsten uit arbeid of verdiensten in aanmerking genomen:

- a. het loon uit vroegere dienstbetrekking in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b. loondervingsuitkeringen, alsmede de door de werkgever betaalde aanvullingen op die uitkeringen.

E

Na artikel 7 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 7a. De berekening van het maatmaninkomen bij inkomsten en verdiensten in de vorm van loon

1. Het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 6, eerste en derde lid, en artikel 1 van de Wet WIA, wordt vastgesteld door het loon, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdelen a en b, dat de verzekerde of de jonggehandicapte met de maatgevende arbeid in het refertejaar heeft verdiend te delen door het aantal uren van die maatgevende arbeid in het refertejaar, waarbij het loon geacht wordt te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever of de inhoudingsplichtige van dat loon opgave heeft gedaan.
2. Bij de toepassing van het eerste lid worden het loon verdiend met maatgevende arbeid en het aantal uren van de maatgevende arbeid in volledige aangiftetijdvakken in aanmerking genomen en worden daarbij de aangiftetijdvakken buiten beschouwing gelaten waarin geen sprake is van maatgevende arbeid van de verzekerde of de jonggehandicapte of waarin sprake is van arbeid in een urenomvang die niet maatgevend is.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt een andere periode van maximaal één jaar vast waarover het inkomen en het aantal uren van de maatgevende arbeid in aanmerking worden genomen, indien in het refertejaar geen sprake is van maatgevende arbeid of van arbeid van een urenomvang, die maatgevend is.
4. Indien de verzekerde of de jonggehandicapte feitelijk geen inkomen heeft verdiend met maatgevende arbeid of arbeid van een urenomvang die maatgevend is, neemt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen het inkomen in aanmerking, dat de verzekerde of de jonggehandicapte zou hebben verdiend, indien hij de maatgevende arbeid of arbeid in de urenomvang, die maatgevend is, zou hebben verricht, alsmede het aantal uren van die arbeid.
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan loon in aanmerking nemen, waarvan geen opgave is gedaan in de aangiftetijdvakken in het refertejaar, indien de verzekerde aantoonde, dat hij daarop wel recht had in die aangiftetijdvakken.

F

Artikel 8 komt te luiden:

Artikel 8. Indexering maatmaninkomen en maatmaninkomen bij hernieuwde vaststelling, heropening, herleving of herziening van de mate van arbeidsongeschiktheid

1. Bij de vaststelling van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 6, eerste en derde lid, en artikel 1 van de Wet WIA, worden het inkomen, de inkomsten uit arbeid en de verdiensten, bedoeld artikel 7, eerste lid, die bij toepassing van artikel 7a in aanmerking worden genomen, vanaf het begin van het eerste in aanmerking genomen aangiftetijdvak aangepast aan de eerstgepubliceerde cijfers van de index van de CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, zoals die uiterlijk ten tijde van het arbeidsdeskundige onderzoek, bedoeld in artikel 5, door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gepubliceerd.
2. Nadat een eerste beoordeling in verband met de vaststelling, bedoeld in artikel 5, heeft plaatsgevonden, wordt bij een hernieuwde vaststelling, een heropening, een herleving of een herziening van de uitkering geen rekening gehouden met na die eerste beoordeling opgetreden wijzigingen in het maatmaninkomen, met dien verstande dat bij de hernieuwde vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid het maatmaninkomen wordt aangepast aan de eerstgepubliceerde cijfers van de index van de CAO-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, zoals dit uiterlijk ten tijde van het arbeidsdeskundige onderzoek door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gepubliceerd.
3. In gevallen waarin het maatmaninkomen voor het laatst is vastgesteld voor 1 januari 2001 vindt bij de eerstvolgende vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid na deze datum naast de aanpassing, bedoeld in het tweede lid, eenmalig een extra verhoging van het

maatmaninkomen plaats overeenkomstig artikel 3 van de Wet brutering overhevelingstoelage lonen.

G

Artikel 10 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, onderdeel a, wordt “van de in artikel 6 bedoelde gezonde persoon uitgeoefende arbeid” vervangen door: van de arbeid, die bij de toepassing van artikel 7 en 7a in aanmerking wordt genomen.
2. In het tweede lid wordt “minimumjeugdloonpercentage, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 juni 1983, houdende vaststelling van een minimumjeugdloonregeling (Stb. 300), ” vervangen door: het minimumloonpercentage, bedoeld in artikel 8, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, .
3. Het vijfde lid komt te luiden:
5. Voor zover het niet gaat om feitelijke inkomsten uit arbeid, wordt onder het loon, bedoeld in dit artikel, verstaan: het loon in de zin van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen voor de werknemer in de zin van die wet, dat voor de desbetreffende functie gebruikelijk is. Hierbij wordt geen rekening gehouden met incidentele loonbestanddelen of loonbestanddelen die op de persoon van de werknemer betrekking hebben.
4. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:
6. De feitelijke inkomsten uit arbeid in dit artikel worden vastgesteld door hetgeen daarvoor op grond van artikel 7 in aanmerking wordt genomen.

H

Na artikel 10 wordt in hoofdstuk 3 een paragraafopschrift ingevoegd, luidende:

§ 3 Overige regels

I

In artikel 11 wordt: “Bij ministeriële regeling kunnen met betrekking tot de artikelen 9 en 10 nadere regels worden gesteld” vervangen door: Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de berekening van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit ten behoeve van de vaststelling, bedoeld in artikel 5.

J

In hoofdstuk 3 wordt na artikel 11 een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 11a. Correcties voor vakantiebijslag en periodieke salarissen

1. Bij de vaststelling van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 7a, en van de feitelijke inkomsten uit arbeid, bedoeld in artikel 10, zesde lid, wordt het in de relevante aangiftetijdvakken opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris op de wijze als is bepaald in artikel 3, eerste lid, van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen in aanmerking genomen.
2. Bij de vaststelling van het maatmaninkomen, bedoeld in artikel 7a, en van de feitelijke inkomsten uit arbeid, bedoeld in artikel 10, zesde lid, wordt niet in aanmerking genomen het in de relevante aangiftetijdvakken betaalde bedrag aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris,

op de wijze als bepaald is in artikel 3, eerste lid, van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

K

Na artikel 12a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 12b. Overgangsrecht met betrekking tot de bepaling van het maatmaninkomen en de resterende verdiencapaciteit

1. Op de persoon die voor 1 juli 2008 recht had op een uitkering op grond van de WAO, Waz, Wajong of Wet WIA worden, onverminderd artikel 8, tweede lid, de artikelen 7 en 7a slechts toegepast, indien de maatgevende arbeid die bepalend is voor het maatmaninkomen, na de eerste beoordeling is gewijzigd, waarbij deze artikelen voor de uitkering op grond van Waz van overeenkomstige toepassing zijn.
2. Indien het inkomen, de inkomsten uit arbeid en de verdiensten, bedoeld in artikel 7, betrekking hebben op aangiftetijdvakken, die zijn gelegen voor 1 januari 2006, wordt voor de bepaling van het inkomen, de inkomsten uit arbeid of de verdiensten uitgegaan van het loon waarnaar de premies met toepassing van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met uitzondering van artikel 9 van die wet, zoals die wet luidde ten tijde van die aangiftetijdvakken, zou zijn geheven. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het betaalde bedrag aan vakantiebijslag en periodieke loonelementen, maar met een evenredig deel van de vakantiebijslag en periodieke loonelementen.
3. Tot 1 juli 2010 is artikel 10, vijfde lid, niet van toepassing op niet door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen geactualiseerde functies, die worden gebruikt bij de bepaling van hetgeen betrokkene nog met arbeid kan verdienen als bedoeld in de artikelen 9 en 10.
4. Op de persoon die op 30 juni 2008 recht had op uitkering op grond van de WAO, Waz, Wajong of Wet WIA, en inkomsten uit arbeid had, wordt artikel 10, zesde lid, pas van toepassing, indien na 1 juli 2008 een onderzoek plaatsvindt als bedoeld in artikel 5 bij gelegenheid van dat onderzoek.

Artikel II Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2008.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

(J. P. H. Donner)

Nota van Toelichting

Algemeen

1. Inleiding

In deze wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (hierna: Schattingsbesluit) wordt geregeld dat het maatmaninkomen en de (feitelijke of theoretische) resterende verdien capaciteit worden bepaald op basis van socialeverzekeringsloon (SV-loon). Ook worden enkele noodzakelijke nadere bepalingen over het maatmaninkomen ingevoerd.

2. De drie inkomensbegrippen in het Schattingsbesluit: algemeen

Bij de arbeidsdeskundige beoordeling van de arbeidsongeschiktheid kunnen drie soorten inkomens een rol spelen: het maatmaninkomen, het theoretisch mogelijke loon en het feitelijk verdiend inkomen. In beginsel wordt het inkomen van de soortgelijke gezonde persoon (het maatmaninkomen) vergeleken met het inkomen dat de verzekerde met zijn mogelijkheden en beperkingen door ziekte nog kan verdienen (het theoretisch mogelijke inkomen). Het theoretisch mogelijke loon wordt vastgesteld aan de hand van tenminste drie verschillende in Nederland uitgeoefende functies waarmee de betrokkene het meest kan verdienen en die elk tenminste drie arbeidsplaatsen vertegenwoordigen. Deze functies zijn opgenomen in het elektronische functiebestand van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV), waarin een afspiegeling is opgenomen van in Nederland voorkomende gangbare functies. Alleen wanneer het feitelijk verdiend inkomen hoger is dan het theoretisch mogelijke inkomen, kan het feitelijk inkomen worden gehanteerd om de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

De vergelijking tussen maatmaninkomen en resterende verdien capaciteit (theoretisch mogelijk loon of feitelijk verdiend inkomen) bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.

Dit besluit beoogt de drie inkomensbegrippen voor werknemers te uniformeren door deze inkomens gelijk te stellen aan het SV-loon zoals bepaald in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Dit is voor dit besluit, anders dan het dagloon en het premieloon, niet gemaximeerd, aangezien het uitsluitend gaat om de bepalingen van artikel 16 Wfsv. Daardoor wordt het mogelijk het inkomen van werknemers ten behoeve van het vaststellen van het maatmaninkomen en het feitelijk verdiend inkomen uit de polisadministratie te halen, waardoor in het algemeen geen uitvraag meer bij de werkgever (en de werknemer) nodig is. Hierdoor wordt een lastenverlichting voor werkgevers bereikt en een vereenvoudiging van de uitvoering bij het UWV. Door de uniformering wordt ook bereikt dat sprake is van een evenwichtige arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, omdat de verdien capaciteit voorafgaande aan de ziekte en de verdien capaciteit die met inachtneming van de ziekte nog bestaat, op basis van dezelfde definitie worden vastgesteld. Door dit besluit wordt bereikt dat deze inkomens worden opgebouwd uit dezelfde loonelementen.

Al eerder, namelijk bij de behandeling van het voorstel van Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten (Walvis), is vastgesteld dat deze drie inkomens op verschillende wijze vastgesteld kunnen zijn omdat zij uit verschillende loonelementen kunnen bestaan, en dat het wenselijk is de inkomens gelijk te stellen met het SV-loon.

Aanvankelijk was het de bedoeling om deze gelijkstelling te regelen door het treffen van een ministeriële regeling. Om die reden was door een wijziging van het Schattingsbesluit (Stb. 2005, 621) een delegatiebepaling ten aanzien van het maatmaninkomen gecreëerd die samen met de al bestaande delegatiebepaling ten aanzien van de resterende verdien capaciteit een dergelijke regeling mogelijk zou maken. Bij nader inzien wordt het beter geacht de gelijkstelling op te nemen in het Schattingsbesluit vanwege de samenhang met de regeling van het maatmaninkomen.

Het maatmaninkomen is het inkomen per uur dat in de maatmanarbeid verdiend is. De maatmanarbeid, ook wel de maatgevende arbeid genoemd, is kort gezegd de arbeid die een gezonde persoon met een soortgelijke opleiding en ervaring als de werknemer waarvan de arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld, verricht. Anders gezegd: de arbeid die de werknemer gedaan zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geworden. Deze arbeid en het loon dat hiermee verdiend zou worden, worden afgezet tegen het loon dat iemand nog kan verdienen met zijn resterende mogelijkheden; deze vergelijking resulteert zoals hiervoor beschreven in de mate van arbeidsongeschiktheid.

De maatman is theoretisch gezien de persoon zoals die zich ontwikkeld zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Het is daarmee in wezen een dynamisch begrip dat bij iedere nieuwe arbeidsongeschiktheidsbeoordeling opnieuw vastgesteld zou moeten worden. Omdat het in de praktijk onmogelijk is te beoordelen hoe iemand zich ontwikkeld zou hebben, wordt in de praktijk de maatgevende arbeid meestal gebaseerd op de laatst verrichte arbeid en is het maatmaninkomen gelijk aan het inkomen dat toen verdiend werd. Van dit algemene uitgangspunt wordt afgeweken als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de soortgelijke gezonde persoon andere arbeid dan wel arbeid in een andere omvang zou hebben verricht. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat iemand is aangenomen in een functie maar ziek wordt voordat hij daadwerkelijk aan het werk gaat.

Bij de uitwerking van het begrip maatmanarbeid doet zich het probleem voor dat dit enerzijds een concreet begrip is (afgeleid van het werk dat iemand daadwerkelijk deed voor hij arbeidsongeschikt werd) en anderzijds een abstract begrip is (het werk dat iemand gedaan zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geworden, of zoals het in de wet staat: het werk van “een gezonde persoon met een soortgelijke opleiding en ervaring”). Het concrete werk dat iemand deed wordt meestal gebruikt om het meer abstracte begrip te benaderen.

Sinds de invoering van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is een praktijk gegroeid die deze benadering vorm geeft. Zo is bijvoorbeeld in het Schattingsbesluit bepaald dat het maatmaninkomen wordt vastgesteld bij de eerste arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, en vervolgens wordt geïndexeerd bij een nieuwe beoordeling. Er wordt dus niet bij iedere nieuwe beoordeling opnieuw vastgesteld wat iemand (of de soortgelijke gezonde persoon) verdiend zou hebben als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden. In dit besluit wordt hierop voortgebouwd doordat bepaald wordt dat het maatmaninkomen wordt gebaseerd op het loon in de referentieperiode voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Dat loon wordt vervolgens geïndexeerd. Dit is anders dan vóór inwerkingtreding van dit besluit waarbij het inkomen werd geactualiseerd. Een verdere toelichting hierover wordt gegeven in paragraaf 3.

Door dit besluit worden de loonelementen in structurele zin gelijkgesteld: als een loonelement tot het SV-loon behoort, wordt het betrokken bij de drie inkomensbegrippen. Desondanks kan het in bepaalde situaties voorkomen dat een loonelement wel meetelt bij het ene inkomensbegrip maar niet bij het andere.

Dit kan zowel komen door de aard van het inkomensbegrip (1), als door de individuele situatie van iemand (2) als door overgangssituaties in verband met nieuw beleid (3).

Een voorbeeld van het eerste is dat het ook na inwerkingtreding van dit besluit kan voorkomen dat een loonelement wel in het maatmaninkomen en het feitelijk verdiend inkomen voorkomt, maar niet in de resterende verdien capaciteit op basis van theoretisch mogelijk loon, omdat dit loonelement te individueel bepaald is. Een voorbeeld is het spaarloon. Spaarloon verlaagt het SV-loon. Het gespaarde bedrag telt dus niet mee bij het maatmaninkomen en het feitelijk verdiend inkomen. Er wordt geen bedrag voor spaarloon afgetrokken bij de resterende verdien capaciteit op basis van theoretisch mogelijk loon, omdat dit loonelement te individueel bepaald is. Op vergelijkbare wijze worden verdiensten uit incidenteel overwerk wel meegenomen in de maatmanloonvaststelling en de resterende verdien capaciteit op basis van feitelijke verdiensten, maar niet in het theoretisch mogelijke loon, omdat dit loonelement te individueel bepaald is. Een voorbeeld van het tweede is de bijdrage levensloop van de werkgever. Als een werknemer die niet gekregen heeft, kan die uiteraard niet meetellen voor zijn maatmaninkomen. Krijgt hij een dergelijke

bijdrage wel als hij als arbeidsongeschikte werkt, dan telt deze bijdrage wel mee voor zijn resterende verdien capaciteit op basis van feitelijk verdiend loon. De omgekeerde situatie kan ook voorkomen: de werknemer heeft de bijdrage wel gekregen voor zijn ziekte en deze telt dus mee voor het maatmaninkomen. De huidige werkgever verstrekt deze bijdrage niet waardoor deze niet meetelt voor de resterende verdien capaciteit op basis van feitelijk verdiend inkomen. Bij het theoretisch mogelijk loon telt dit loonelement mee als de betreffende werkgever deze bijdrage verstrekt. Hetzelfde geldt voor de 13^e maand. Ten aanzien van dergelijke loonelementen kan daarom verschil zijn tussen het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit.

Een voorbeeld van het derde is het loonelement spaarloon. Voor inwerkingtreding van dit besluit werd het voor spaarloon gespaarde bedrag niet afgetrokken voor de vaststelling van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit op basis van het feitelijk verdiend inkomen. Omdat dat na inwerkingtreding van dit besluit wel gebeurt, kan de resterende verdien capaciteit op basis van het feitelijk verdiend inkomen daardoor qua loonelement afwijken van het maatmaninkomen dat voor de inwerkingtreding van dit besluit is vastgesteld. Hetzelfde geldt voor het werknemersdeel in de pensioenpremie.

Voor werknemers die geen loon hebben in de zin van de Wfsv zoals zelfstandigen gelden de gebruikelijke fiscale inkomensbegrippen. Ook om die reden kan er verschil zijn tussen maatmaninkomen en feitelijk verdiend inkomen.

3. De drie inkomensbegrippen: toelichting

a. Maatmaninkomen

Het algemene beleid ten aanzien van de maatmanarbeid en de uren omvang daarvan wordt door dit besluit niet gewijzigd. Drie onderdelen zijn nieuw, namelijk dat de kern van de huidige berekeningswijze wordt geformaliseerd; dat wordt bepaald dat het maatmaninkomen wordt gebaseerd op het SV-loon; en dat het maatmaninkomen tot stand komt door een indexering van het SV-loon tot de ingangsdatum van de uitkering.

Het maatmaninkomen van werknemers wordt gebaseerd op het SV-loon dat werd genoten in een periode, die representatief is voor de maatmanarbeid en de omvang daarvan. Deze representatieve periode is in beginsel gelijk aan het refertejaar, dat wil zeggen een jaar, teruggerekend vanaf het laatste volledige aangiftetijdvak voor de eerste ziektedag. Hierbij wordt aangesloten bij het refertejaar voor het dagloon. Voor de vaststelling van het maatmaninkomen wordt uitgegaan van het SV-loon dat in volledige, in het refertejaar gelegen, aangiftetijdvakken met de maatmanarbeid is verdiend. Het maatmaninkomen wordt berekend door het SV-loon in het refertejaar te delen door het aantal uren waarover dit loon is betaald.

In uitzonderingsgevallen is het refertejaar niet representatief en geeft het geen goed beeld. Het kan gaan om een onjuist beeld met betrekking tot de arbeid zelf of van de bijbehorende uren omvang. Dit is bijvoorbeeld het geval als iemand korter dan een jaar in de maatmanarbeid heeft gewerkt omdat hij de tijdvakken daarvoor een andere baan had. In dat geval worden alleen de aangiftetijdvakken in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk in die laatste arbeid is gewerkt.

Een ander voorbeeld betreft de situatie dat iemand in het refertejaar wel steeds in dezelfde arbeid heeft gewerkt, maar niet in dezelfde uren omvang. Indien dan de nieuwe uren omvang maatgevend is, gelden als representatieve periode de aangiftetijdvakken waarin hij in die nieuwe omvang heeft gewerkt. De maatmanomvang is zodoende de gemiddelde uren omvang van de verloonde uren in de representatieve periode. De maatmanomvang wordt dus betrokken bij de berekening over dezelfde aangiftetijdvakken als waarover het maatmaninkomen wordt berekend.

Aangiftetijdvakken kunnen ook om een andere reden niet representatief zijn, bijvoorbeeld als het gaat om tijdvakken van onbetaald verlof en ziekteperioden waarin niet het volledige loon is doorbetaald; deze tijdvakken worden buiten beschouwing gelaten.

Wel worden aangiftetijdvakken in aanmerking genomen waarin weliswaar niet feitelijk in de maatmanarbeid of in de bijbehorende urenomvang is gewerkt, maar waarover wel het volledige loon is doorbetaald. Voor de urenomvang wordt uitgegaan van het aantal verloonde uren in het betreffende aangiftetijdvak.

De representatieve periode kan ook geheel of gedeeltelijk voor of na het refertejaar liggen, en dus niet of niet geheel in het refertejaar vallen. Bij iemand die in het hele jaar voordat hij ziek werd, werkloos was, kan het maatmaninkomen niet worden gebaseerd op het refertejaar, maar zal het moeten worden gebaseerd op de voorafgaande periode waarin de verzekerde nog in arbeid werkzaam was. Ook kan het voorkomen dat de verzekerde nog niet in de maatmanarbeid heeft gewerkt. Dan wordt uitgegaan van het loon dat hij had verdiend als hij wel in die arbeid had gewerkt en de bijbehorende urenomvang van deze arbeid.

Nogmaals zij vermeld dat er in dit opzicht geen sprake is van een beleidswijziging ten opzichte van de situatie van voor dit besluit, maar alleen van een codificering van de bestaande praktijk.

Één van de aanleidingen tot dit wijzigingsbesluit is om te bepalen van welk inkomensbegrip wordt uitgegaan bij de bepaling van het maatmaninkomen, te weten het SV-loon, en daarbij aan te sluiten. Gebleken is dat de huidige werkwijze op basis van het Schattingsbesluit met regelmaat aanleiding voor rechterlijke geschillen aanleiding kan geven tot discussie. Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om de handelswijze helder in het Schattingsbesluit neer te leggen. Ook het beleid ten aanzien van een wisseling van de maatmanarbeid (bijvoorbeeld ten gevolge van nieuw verworven bekwaamheden) wijzigt niet, maar wordt helderder beschreven in dit besluit.

Met een individuele loonsverhoging bij dezelfde maatmanarbeid in de representatieve periode wordt alleen rekening gehouden voor zover dit hogere loon in de representatieve periode ligt (met andere woorden: over aangiftetijdvakken voor de loonsverhoging wordt uitgegaan van het lagere loon en over aangiftetijdvakken na de loonsverhoging wordt het hogere loon in aanmerking genomen). Als de loonsverhoging het gevolg is van een wijziging van de maatmanarbeid (functiewijziging), dan wordt alleen uitgegaan van perioden waarin in die nieuwe maatmanarbeid is gewerkt.

Een verschil met de situatie vóór dit besluit, is dat het maatmaninkomen toen werd geactualiseerd. Dat betekent dat bij de werkgever werd nagevraagd wat iemand verdiend zou hebben per einde wachttijd, als hij niet ziek zou zijn geweest. In de polisadministratie komt echter het historisch (feitelijk genoten) SV-loon voor. Aansluiten hierbij betekent dat actualisering niet meer mogelijk is. Door dit besluit wordt het maatmaninkomen daarom vastgesteld door dit SV-loon te indexeren met het in artikel 8 genoemde CBS-indexcijfer. Verschil is dat geen rekening wordt gehouden met mogelijke individuele loonsverhogingen of periodieke CAO-verhogingen na de representatieve periode. Dit wordt echter gecompenseerd (zij het niet altijd geheel) door de indexering. Het SV-loon wordt geïndexeerd door het indexcijfer aan het begin van het eerste loonaangiftetijdvak dat in aanmerking wordt genomen te vergelijken met het indexcijfer in de maand van de ingangsdatum van de uitkering. Hierdoor wordt een gunstiger resultaat bereikt en worden eventuele verschillen met actualisering verkleind. Indexering kan overigens als de gebruikte indexcijfers gunstiger zijn dan de daadwerkelijke loonontwikkeling bij die werkgever, ook een gunstiger resultaat opleveren dan actualisering.

De rechtvaardiging voor de indexering is gelegen in het belang van de uitvoering en van de oorspronkelijke werkgever. UWV kan zich op grond van dit besluit baseren op de polisadministratie en heeft dus - uitzonderingen daargelaten - geen nadere gegevens op te vragen bij de werkgever. Hiermee wordt een aanzienlijke administratieve lastenverlichting gerealiseerd en een "irritatiepunt" bij werkgevers weggenomen. Voor deze lastenverlichting is het noodzakelijk om te indexeren; een mogelijk individueel nadeel omdat mogelijke loonsverhogingen na de representatieve periode niet meegenomen worden weegt hier gezien het grotere belang tegenop.

Deze wijziging sluit aan bij het al in het Schattingsbesluit opgenomen uitgangspunt van indexering in plaats van actualisering van maatmaninkomen bij lopende uitkeringen bij herbeoordeling. De Centrale Raad van

Beroep heeft in verschillende uitspraken (bijvoorbeeld CRvB 5 februari 1997 (USZ 1997/67 en CRvB 27 juni 1997 (USZ 1997/224)) aangegeven, dat indexering past bij het in de arbeidsongeschiktheidswetten opgenomen arbeidsongeschiktheidsbegrip.

b. Theoretisch mogelijke loon

Het theoretisch mogelijke loon wordt ook gebaseerd op het SV-loon en zal, op dezelfde wijze als dat voorheen gebeurde, door middel van de (her-)enquête worden uitgevraagd bij de werkgevers waarvan banen zijn opgenomen in het functiebestand dat wordt gebruikt voor de bepaling van de resterende verdien capaciteit. Voor de volledigheid zij vermeld dat bepaalde loonelementen die wel kunnen voorkomen bij een feitelijk dienstverband, nooit voorkomen in het theoretisch mogelijke loon omdat ze een te individueel of incidenteel karakter hebben. Dergelijke elementen kan het UWV niet meenemen bij de beschrijving van een theoretische functie.

c. Feitelijk verdiend inkomen

De feitelijk verdiende inkomsten uit arbeid van verzekerden wordt gebaseerd op het SV-loon zodat het ook uit de polisadministratie gehaald kan worden. Het UWV bepaalt in iedere individuele situatie welke representatieve periode relevant is voor een bepaalde beoordeling.

De feitelijk verdiende inkomsten uit arbeid van personen die geen werknemer zijn is uiteraard niet in de polisadministratie opgenomen. Op termijn kan het UWV dit inkomen in veel gevallen van de belastingdienst ontvangen, zodat voor het vaststellen van dit inkomen ook geen aparte uitvraag meer bij de verzekerde nodig is.

4. Uitvoeringsaspecten

Door dit besluit treedt deels vanaf inwerkingtreding en deels vanaf 2010 lastenverlichting op voor werkgevers. Het UWV kan namelijk de hoogte van het maatmaninkomen (vanaf 2010) en het feitelijk verdiend inkomen van werknemers (na inwerkingtreding van dit besluit) in de meeste gevallen afleiden uit de polisadministratie. Deze gegevens hoeven werkgevers dan niet meer separaat aan te leveren. De mogelijkheid om gegevens uit de polisadministratie te halen levert ook een vereenvoudiging voor UWV op. Het uitvoeringsvoordeel voor het UWV en de werkgever wat betreft het maatmaninkomen treedt grotendeels pas op vanaf 2010, omdat dat het eerste moment is dat de polisadministratie alle loongegevens bevat die nodig zijn om het maatmaninkomen vast te stellen van mensen die dan voor het eerst een uitkering aanvragen waardoor vanaf dat moment in de meeste gevallen geen uitvraag bij werkgevers meer nodig is. Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit treedt wel al een vereenvoudiging op voor werkgevers, omdat zij weliswaar tot 2010 nog loongegevens moeten leveren, maar voor deze uitvraag wordt grotendeels aangesloten bij dezelfde loongegevens die de werkgever ook moet leveren voor de polisadministratie. Voor werkgevers treedt dus meteen een administratief voordeel op omdat het loonuitvraagformulier voor het maatmaninkomen sterk vereenvoudigd is.

De aanpassing van de theoretisch mogelijke lonen zal gefaseerd geschieden omdat aangesloten wordt bij de periodieke analyse van de functies die worden gebruikt voor de bepaling van die lonen. Deze worden namelijk ieder anderhalf jaar geactualiseerd door de arbeidsdeskundig analisten van het UWV. Op grond van het Schattingsbesluit moeten alle functies een keer per 24 maanden worden geactualiseerd.

5. Overgangssituaties

Deze wijzigingen gelden wat betreft het maatmaninkomen alleen voor personen, die na de inwerkingtreding van dit besluit voor het eerst recht krijgen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Heeft de persoon al recht op een uitkering, dan is immers al een maatmaninkomen vastgesteld en dat blijft ongewijzigd. Dit is in overeenstemming met het bestaande beleid dat een eenmaal vastgesteld maatmaninkomen in beginsel niet

meer wordt gewijzigd (tenzij sprake is van maatmanwisseling als een arbeidsongeschikte bijvoorbeeld een opleiding heeft gevolgd). Bij een maatmanwisseling geldt dit besluit wel.

De gefaseerde aanpassing van theoretisch mogelijke lonen betekent dat gedurende de eerste anderhalf jaar na inwerkingtreding van dit besluit deze lonen niet allemaal op dezelfde manier zijn samengesteld. Sommige zijn samengesteld met loonelementen op basis van jurisprudentie, andere zijn samengesteld op basis van de definitie van het SV-loon. Dit is niet bezwaarlijk, omdat het inherent is aan de bestaande schattingssystematiek, dat als gevolg van actualisering het elektronische functiebestand voor de bepaling van de resterende verdien capaciteit voortdurend aan verandering onderhevig is. Er komen nieuw beschreven functies bij, en er gaan functies af. De functies verschillen –los van de belasting die zij vereisen- daarnaast onderling omdat ze in andere sectoren met een andere CAO vallen waardoor bepaalde loonelementen wel of niet meetellen. Bij een nieuwe beoordeling kunnen ook bij dezelfde functionele mogelijkheden andere functies geselecteerd worden op grond waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaald wordt. Ook als gevolg van wetwijzigingen kunnen loonelementen in de loop der tijden toegevoegd worden aan of verwijderd worden uit het SV-loon. Hierdoor kan het voorkomen dat loonelementen eerst wel en later niet meer tot het (SV-)loon behoren, of andersom. Dit besluit zal daarom naar verwachting gemiddeld genomen niet leiden tot structurele wijzigingen in arbeidsongeschiktheidspercentages.

Dit besluit kan meteen na inwerkingtreding gelden voor een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling met behulp van feitelijk inkomen, zowel bij eerste beoordelingen als bij herbeoordelingen. Dit kan in bepaalde gevallen leiden tot een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage als het feitelijk inkomen zelf lager wordt als gevolg van dit besluit terwijl het maatmaninkomen niet wijzigt. Dit is bijvoorbeeld het geval als de bijtelling voor privé gebruik van de auto van de zaak nu deel uitmaakt van het feitelijk inkomen. Na inwerkingtreding van dit besluit wordt dit bedrag niet meer betrokken bij het feitelijk inkomen omdat dit geen SV-loon is. Het is in zijn algemeenheid niet geheel uit te sluiten dat in een sporadisch geval er sprake kan zijn van een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage door de nieuwe bepaling met betrekking tot het feitelijk inkomen. Dit kan (in het sporadische geval dat een dergelijk gevolg al kan worden toegeschreven aan dit besluit) geaccepteerd worden. De voordelen van dit besluit (vermindering uitvoeringskosten en vermindering administratieve lastendruk) wegen immers op tegen mogelijke effecten op het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit zou alleen anders zijn als op voorhand groepen arbeidsongeschikten aangewezen zouden kunnen worden die structureel met een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage te maken zouden krijgen. Dit is echter niet het geval. Met het oog op de uitvoerbaarheid van de regeling door UWV is bepaald dat het nieuwe loonbegrip pas voor het feitelijk inkomen gaat gelden vanaf het moment waarop een nieuw arbeidsdeskundig onderzoek wordt gedaan.

6. Financiële gevolgen en gevolgen voor de uitvoeringskosten

Er zijn per saldo geen financiële gevolgen voor de uitkeringslasten omdat op basis van dit besluit geen groepen arbeidsongeschikten te onderscheiden zijn die een hoger of lager arbeidsongeschiktheidspercentage zouden krijgen als gevolg van dit besluit.

De eenmalige uitvoeringskosten zijn te verwaarlozen. Er zijn geen structurele uitvoeringskosten.

Door de harmonisatie van het maatmaninkomen met het SV-loon hoeft dit in beginsel niet meer te worden uitgevraagd bij werkgevers. Dit levert vanaf 2010 een administratieve lastenverlichting van €1,8 mln per jaar op. De harmonisatie van het feitelijk inkomen met het SV-loon levert ook een administratieve lastenverlichting op. Deze is al meegenomen bij de invoering van walvis.

7. Uitvoeringstoetsen

Het UWV heeft op 2 oktober 2007 zijn uitvoeringstoets uitgebracht. Het UWV acht het besluit uitvoerbaar, zij het dat invoering pas mogelijk is per 1 juli 2008. Het besluit is in die zin aangepast.

De IWI heeft op 21 augustus 2007 zijn toets uitgebracht. De inhoudelijke, technische en redactionele opmerkingen uit de toets zijn verwerkt.

Het adviescollege toetsing administratieve lasten (ACTAL) geeft in zijn reactie van 30 augustus 2007 aan dat de besparing op de administratieve lasten voor werkgevers al is ingeboekt bij de invoering van het wetsvoorstel Walvis. Het college is positief over het besluit.

Artikelsgewijs

Onderdeel A

Met dit wijzigingsbesluit wordt een aantal begripsbepalingen toegevoegd.

In onderdeel e werd als verzekerde omschreven de verzekerde in de zin van de Waz. Aangezien er slechts op één plaats naar deze verzekerde wordt verwezen en vervolgens met de nieuwe bepalingen de verzekerde, voor wie het recht op een uitkering op grond van de WAO en de Wet WIA wordt beoordeeld, wordt bedoeld, is het begrip verzekerde gestroomlijnd met het begrip verzekerde dat in de WAO en de Wet WIA wordt gebruikt.

In onderdeel g wordt het aangiftetijdvak gedefinieerd. Hierbij is aansluiting gezocht bij het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen (hierna: het BDR). Opgemerkt wordt dat het aangiftetijdvak een maand of een periode van vier weken kan betreffen; dit is afhankelijk van het reguliere betalingspatroon van de desbetreffende werkgever.

Voor het begrip refertejaar is ook aangesloten bij de het BDR. Dit is de periode, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak (vier weken of één maand) voor het aangiftetijdvak waarin de ziekte die leidde tot de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. In de praktijk is dit bijna twee jaar voor de datum waarop de arbeidsongeschiktheidsschatting plaatsvindt.

Voor de omschrijving van maatgevende arbeid in onderdeel i wordt verwezen naar de gezonde persoon, zoals die in de verschillende sociale zekerheidswetten in de bepalingen over de arbeidsongeschiktheidsschatting wordt aangeduid. De maatgevende arbeid is de arbeid die een gezonde persoon met een soortgelijke opleiding en ervaring verricht uitgedrukt in de urenomvang van die arbeid. De begripsomschrijving sluit aan bij de wijze waarop dit begrip in de bestaande praktijk wordt ingevuld.

De loondervingsuitkeringen, waarnaar in onderdeel j wordt verwezen met de aanhaling van artikel 1 van het Inkomensbesluit Wet WIA zijn:

- a) uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet;
- b) uitkeringen op grond van de Ziektewet;
- c) hetgeen wordt genoten op grond van artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d) de bezoldiging op grond van artikel 76a van de Ziektewet;
- e) uitkeringen op grond van de artikelen 6, 51 en 131 van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers;
- f) uitkeringen bij ziekte of werkloosheid op grond van een regeling welke geldt voor personen die op grond van artikel 6, eerste lid, onderdeel a of onderdeel b, van de Ziektewet onderscheidenlijk artikel 6, eerste lid, onderdeel a of onderdeel b, van de Werkloosheidswet, niet ingevolge die wet verzekerd zijn,
- g) uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding of een pensioenregeling als bedoeld in artikel 32aa onderscheidenlijk artikel 18 van de Wet op de loonbelasting 1964; of
- h) uitkeringen op grond van de wetgeving van de Nederlandse Antillen, Aruba, een andere mogendheid of een volkenrechtelijke organisatie die naar aard en strekking overeenkomen met de uitkeringen, die hiervoor zijn genoemd. Ook de uitkeringen op grond van de Wet WIA, de Waz, de WAO en de Wajong worden in dit besluit onder de reikwijdte van het begrip loondervingsuitkeringen gebracht. Deze uitkeringen behoren tot het SV-loon, maar worden ontvangen, terwijl daar geen arbeid tegenover staat. Daarom worden deze uitkeringen in het derde lid van artikel 7 uitgesloten.

Onderdeel B

In artikel 1, onderdeel e, wordt de verzekerde gedefinieerd als de verzekerde in de WAO en de Wet WIA. In artikel 6, tweede lid, werd verwezen naar de "oude" begripsomschrijving van verzekerde namelijk die in de zin van de Waz. In artikel 6, tweede lid, dient daarom te worden aangegeven, dat daar de verzekerde in de zin van de Waz wordt bedoeld.

Onderdeel C

Aangezien het nieuwe artikel 11, eerste lid, ook regelt dat bij ministeriële regeling nadere regels kunnen worden gesteld in verband met de vaststelling van het maatmaninkomen, kan artikel 6a vervallen.

Onderdeel D

Artikel 7 bepaalt de inkomsten en verdiensten, die de basis vormen voor de vaststelling van het maatmaninkomen.

Onderdeel a van het eerste lid, bepaalt dat het maatmaninkomen voor de werknemer wordt gebaseerd op het loon in de zin van artikel 16, van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: de Wfsv). Dit is het loon, dat ten grondslag ligt aan de premies voor de werknemersverzekeringen en wordt aangeduid als het SV-loon. Dit loon is op grond van artikel 16, van de Wfsv, gelijk aan het loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 met de volgende uitzonderingen:

- a) gelet op de aard van het in de werknemersverzekeringen te verzekeren risico, wordt uitsluitend het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen (uitzonderingen daargelaten, zoals WW-, ZW-, WAO-, Wet WIA, Waz-, en Wajong-uitkeringen en andere loondervingsuitkeringen);
- b) eindheffingsbestanddelen (loon waarover de werkgever eindheffing mag toepassen) behoren niet tot het SV-loon;
- c) de vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage door de werkgever op grond van de Zorgverzekeringswet behoort niet tot het SV-loon, maar extra vergoedingen voor de ziektekostenverzekering van de werkgever behoren wel tot het SV-loon;
- d) privégebruik van de auto van de zaak boven de 500 km wordt niet bij het SV-loon bijgeteld;
- e) de bijdrage van de werkgever voor de levensloopregeling wordt wel tot het SV-loon gerekend, maar niet tot het fiscale loon.

Werknemersbijdragen in de pensioenpremie behoren niet tot het SV-loon. Bij de verwijzing naar artikel 16, van de Wfsv, gaat het om loon, waarover premies en belastingen worden geheven, zoals ook over uitkeringen. Daarom wordt voor het maatmaninkomen daarop in het derde lid weer een uitzondering gemaakt.

Opgemerkt wordt dat het woord ‘verdiensten’ niet in artikel 6 noch in de definitie van maatmaninkomen in artikel 1 van de Wet WIA voorkomt. Omdat die definitie in de Wet WIA luidt “hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatste heeft verricht, of in de omgeving daarvan gewoonlijk met arbeid verdienen” en in deze definitie de woorden ‘inkomen’ of ‘inkomsten uit arbeid’ niet voorkomen (zoals die wel voorkomen in artikel 6) is er voor gekozen in de aanhef van artikel 7 en verder in dit wijzigingsbesluit ook het begrip ‘verdiensten’ te hanteren. Voor de vaststelling van het maatmaninkomen wordt het loon van de verzekerde en de jonggehandicapte in aanmerking genomen. Het gaat om zijn verdiensten toen hij nog gezond was.

De onderdelen b, c en d en het tweede lid, kunnen bij de vaststelling van het maatmaninkomen van toepassing zijn indien de verzekerde of de jonggehandicapte inkomsten had als niet-werknemer, voordat hij ziek werd. Deze onderdelen zijn bedoeld voor de vaststelling van het maatmaninkomen van vrijwillig verzekerden. Daarnaast zijn deze onderdelen ook van belang voor de vaststelling van de resterende verdien capaciteit op basis van feitelijke verdiensten. Daarom wordt hiernaar in artikel 10, zesde lid, verwezen.

Onderdeel b heeft betrekking op personen, die weliswaar loon uit dienstbetrekking genieten, maar die zijn uitgezonderd van de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringswetten, bijvoorbeeld een directeur-groootaandeelhouder.

Onderdeel c heeft ook betrekking op personen die niet als werknemer en ook niet als zelfstandige werkzaam waren, de zogenaamde resultaatgenieters. Daarbij blijft de terbeschikkingstellingsregeling buiten beschouwing. In dit verband wordt geen rekening gehouden met voordelen uit het ter beschikking stellen van vermogensbestanddelen aan een onderneming van een zogenoemde verbonden persoon (artikel 3.91, eerste lid, onderdelen a en b, van de Wet inkomstenbelasting 2001) of aan een vennootschap waarin door de betrokkene of een met hem verbonden persoon een aanmerkelijk belang wordt gehouden (artikel 3.92 van de laatstgenoemde wet). Bij de berekening van het maatmaninkomen (en het feitelijke inkomen) wordt de winst uit onderneming bepaald op basis van de fiscale winst, opgeteld met de ondernemersaftrek en de MKB-vrijstelling en worden bestanddelen als stakingswinst, winst genoten ter vervanging van door een onteigening gederfde of te derven voordelen uit onderneming en winst als gevolg van de overbrenging van vermogensbestanddelen naar het buitenland of als gevolg van eindafrekening, buiten beschouwing gelaten. Onderdeel d heeft betrekking op zelfstandigen.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat dit artikellid niet de vaststelling betreft van het maatmaninkomen dat in het tweede lid, van artikel 6 wordt vermeld. Het maatmaninkomen dat in artikel 6, tweede lid, wordt bedoeld is het maatmaninkomen voor de Waz. Er kunnen overigens vanwege de Wet einde toegang verzekering Waz geen nieuwe gevallen in de Waz instromen.

Op grond van het derde lid wordt het loon uit vroegere dienstbetrekking, de uitkering op grond van de Wet WIA, de loondervingsuitkeringen genoemd in artikel 1, onderdeel j, en de eventueel door de werkgever betaalde aanvulling op deze uitkeringen, voor de vaststelling van het maatmaninkomen niet tot het inkomen, de inkomsten uit arbeid of de verdiensten gerekend. Voor de vaststelling van het maatmaninkomen is slechts relevant wat een werknemer met arbeid gewoonlijk verdiende. Eventueel overig inkomen waar geen rechtstreekse arbeidsprestatie tegenover staat, is voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid niet relevant.

Onderdeel E

In artikel 7a wordt bepaald hoe het maatmaninkomen en de omvang van de maatgevende arbeid bepaald worden. De standaardhandelwijze wordt bepaald in het eerste lid en gaat uit van de arbeid en het inkomen in het refertejaar. In de overige leden van dit artikel wordt een aantal afwijkende situaties geregeld. Overeenkomstig artikel 6, tweede lid, van het Inkomensbesluit Wet WIA (dat ook is afgestemd op de Wfsv) wordt in het eerste lid tevens bepaald, dat het loon geacht wordt te zijn genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever of de inhoudingsplichtige van dat loon opgave heeft gedaan.

Het tweede lid regelt dat in bepaalde gevallen sommige tijdvakken in het refertejaar buiten beschouwing moeten blijven. Tijdvakken waarin incidenteel overwerk verricht is, tellen echter wel mee. Tijdvakken waarin niet of minder is gewerkt dan de maatgevende omvang, maar het loon volledig is doorbetaald, tellen wel mee.

Het derde lid regelt dat ook een andere periode dan het refertejaar gebruikt kan worden. Deze periode zal zo dicht mogelijk bij het refertejaar moeten liggen en daarbij zo mogelijk op aansluiten. Deze periode bedraagt in principe ook één jaar en binnen dat jaar worden aangiftetijdvakken buiten beschouwing gelaten waarin geen sprake is van maatgevende arbeid of van arbeid in een omvang die niet maatgevend is.

Het vierde lid regelt tot slot de situatie dat er nog niet in de maatgevende arbeid is gewerkt. Artikel 7a is uitsluitend van toepassing op personen, die in dienstbetrekking werkten. Voor personen die geen loon in dienstbetrekking ontvingen, is het niet nodig de aanduiding van de relevante aangiftetijdvakken nader aan te duiden.

In het vijfde lid is een bepaling opgenomen, die aansluit bij artikel 2, vierde lid, van het BDR, waarin wordt bepaald, dat bij het bepalen van het loon ook loonbestanddelen worden meegenomen, waarvan vast staat, dat de werknemer daar recht op heeft, maar die nog niet geïnd zijn door de werknemer, omdat de werkgever die bijvoorbeeld nog nader dient vast te stellen. Uitgaande van het beginsel van “loon in” zouden deze loonbestanddelen niet worden meegenomen bij de bepaling van het loon in het referte jaar. Als de werknemer aantoont, dat hiervan sprake is, kan het UWV dit wel meenemen. In het vijfde lid wordt in deze lijn geregeld dat loon in aanmerking kan worden genomen, waarvan geen opgave is gedaan in de aangiftetijdvakken in het refertejaar, indien de verzekerde aantoont, dat hij daarop wel recht had in die aangiftetijdvakken.

De standaardhandelwijze is dat het maatmaninkomen wordt uitgedrukt in een bedrag per uur. Dit betekent dat voor de vaststelling daarvan het feitelijke inkomen in het refertejaar gedeeld moet worden door het aantal relevante uren in dezelfde periode.

Zoals in de algemene toelichting is aangegeven, is het refertejaar voor het maatmaninkomen een jaar teruggerekend vanaf het laatste aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ongeschiktheid tot het verrichten van de arbeid is ingetreden. Ook voor het bepalen van de urenomvang van de maatgevende arbeid wordt uitgegaan van het aantal in die periode betaalde (verloonde) uren. Daarbij wordt uitgegaan van het loon en de uren in gehele aangiftetijdvakken, die liggen in het refertejaar.

Die uren dienen representatief te zijn voor de maatgevende arbeid. Indien er in de referteperiode aangiftetijdvakken zijn, waarin geen maatgevende arbeid is verricht, bijvoorbeeld omdat tijdelijk ander werk is verricht, dan tellen het inkomen en de uren in die aangiftetijdvakken niet mee voor de berekening op grond van het eerste lid.

Hetzelfde geldt voor aangiftetijdvakken waarin de arbeid niet in de maatgevende omvang is verricht. Die perioden worden bij het vaststellen van het maatmaninkomen buiten beschouwing gelaten. Tijdvakken waarin niet of minder is gewerkt dan de maatgevende omvang, maar het loon volledig is doorbetaald, tellen wel mee. Te denken valt hierbij aan tijdvakken waarin vakantie of verlof is genoten. Ook ziekteperioden tellen mee voor zover de werkgever het volledige loon heeft doorbetaald. Tijdvakken waarin niet of minder is gewerkt en geen of minder loon is ontvangen, zoals bij onbetaald verlof, worden buiten beschouwing gelaten. Indien een werknemer standaard werkt op basis van wisselende uren, dan wordt eveneens uitgegaan van het in de hiervoor bedoelde periode betaalde loon en bijbehorende doorbetaalde (verloonde) uren. Een urenomvang is niet maatgevend, indien een persoon bijvoorbeeld wegens ziekte minder uren werkte dan gebruikelijk en deze persoon alleen over die uren loon heeft ontvangen.

Met betrekking tot het tweede lid is van belang dat waar wordt gesproken van “de maatgevende arbeid *of* arbeid van een urenomvang die niet maatgevend is” dit cumulatief wordt bedoeld. Dit betekent dat loontijdvakken ook buiten beschouwing worden gelaten als de referteperiode niet representatief is voor zowel de maatgevende arbeid als voor de urenomvang, maar een andere referteperiode dat wel is.

Het kan voorkomen, dat bij het vaststellen van het maatmaninkomen blijkt, dat in het refertejaar geen of onvoldoende aangiftetijdvakken liggen, waarin inkomen is verdiend met maatgevende arbeid. In dat geval kan het UWV een andere periode vaststellen die in aanmerking wordt genomen. Dit is het geval, indien de betrokkene in enige periode loon heeft genoten met maatgevende arbeid. De periode is maximaal een jaar en minimaal één aangiftetijdvak, dat wil zeggen een maand of vier weken. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn, indien een betrokkene voordat hij ziek werd (een deel van) het refertejaar werkzaam was in niet-maatgevende arbeid of helemaal niet werkzaam was, maar in de periode voor of na het refertejaar wel werkzaam is geweest in de maatgevende arbeid. Het gaat er om, dat nagegaan moet worden of er verdiensten zijn geweest die voor de bepaling van het maatmaninkomen kunnen worden gebruikt.

Het kan ook voorkomen, dat betrokkene feitelijk geen inkomen heeft gehad uit arbeid, die maatgevend is. Dit is bijvoorbeeld het geval, indien betrokkene werkte tijdens de opleiding en ziek geworden is voordat hij de arbeid waartoe hij werd opgeleid, daadwerkelijk kon uitoefenen of indien betrokkene al wel een (arbeids)overeenkomst gesloten had om in een andere arbeidsomvang te gaan werken, maar ziek geworden is voordat deze afspraken in zouden gaan. In dat geval gaat het UWV na welk loon de betrokkene zou hebben verdiend, indien die arbeid wel zou zijn verricht in deze dienstbetrekking. Dit loon kan bij de werkgever worden nagevraagd. In het geval dat een jonggehandicapte tijdens de opleiding arbeidsongeschikt is geworden, is er meestal geen sprake van een arbeidsovereenkomst, die al met een werkgever is aangegaan. Meestal gaat het in dat geval om arbeid waarvoor het loon met behulp van een CAO is te bepalen.

Onderdeel F

Zoals aangegeven in de algemene toelichting, wordt het maatmaninkomen voor werknemers vastgesteld door het SV-loon te indexeren door het indexcijfer aan het begin van het eerste tijdvak van de representatieve periode te vergelijken met het indexcijfer in de maand van de ingangsdatum van de uitkering. Geregeld wordt, dat het gaat om het indexcijfer dat bekend is uiterlijk in de maand waarin het arbeidsdeskundig onderzoek voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. Indien de ingangsuitkering van de uitkering na de beoordeling is wordt hiermee aangegeven, dat het gaat om het ten tijde van de schatting bekende CBS indexcijfer. Als de arbeidskundige beoordeling plaats vindt na de datum waarop de beoordeling betrekking heeft wordt het CBS indexcijfer gehanteerd van de maand waarin de dag valt waarop de beoordeling betrekking heeft. Dit wordt geregeld in het eerste lid van artikel 8.

Het gaat hier om de indexering van de bedragen van de feitelijke inkomsten die in aanmerking komen voor de vaststelling van het maatmaninkomen om er voor te zorgen, dat dit maatmaninkomen op het moment van de schatting in overeenstemming is met het niveau van het inkomen, dat de gezonde persoon zou kunnen verdienen. Omdat de referentieperiode minstens drie jaar voor dit moment aanvangt en er in een normale situatie altijd sprake zou zijn geweest van enige loonontwikkeling, als er geen sprake van arbeidsongeschiktheid was geweest, is een correctie noodzakelijk. Er is gekozen voor een indexering vanaf het begin van de periode om eventuele groei in de functie en de normale situatie zoveel mogelijk te benaderen, terwijl ook het administratieve ongemak voor alle betrokkenen minimaal is.

In het tweede en derde lid van artikel 8 wordt de indexering geregeld in geval van herbeoordeling en de bepaling van een nieuw maatmaninkomen. De inhoud van deze artikelen is overigens gelijk aan de tot nu toe geldende bepalingen over indexering in geval van hernieuwde vaststelling, heropening, herleving of herziening.

Onderdeel G

In artikel 10 wordt met de wijziging van het eerste lid het begrip gezonde persoon zoals dat in artikel 6 in de diverse definities van het begrip maatmaninkomen voorkomt, verduidelijkt ten behoeve van de vaststelling van de resterende verdien capaciteit. Het gaat om de gezonde of niet-jonggehandicapte persoon, die als referentie wordt genomen voor de vaststelling van het maatmaninkomen.

De wijziging van het tweede lid is een technische aanpassing in verband met de definitie van minimumloonpercentage. Hiermee wordt aangesloten op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag hierna: WML). Op basis van de WML zijn in artikel 2 van het koninklijk besluit van 29 juni 1983, houdende vaststelling van een minimumjeugdloonregeling (Stb. 300), percentages van het minimumloon vastgesteld.

In het nieuwe vijfde lid wordt het theoretisch mogelijke loon omschreven. Op grond van artikel 9 en artikel 10 wordt vervolgens de omvang en de resterende verdien capaciteit bepaald. Ook voor het theoretisch mogelijke loon wordt daarbij uitgegaan van het SV-loon. Het gaat hier om een theoretische schatting en

daarom wordt gekeken naar het loon, dat in vergelijkbare voorbeeldfuncties kan worden verdiend. In dit artikellid wordt geregeld dat voor de elementen, die tot het loon behoren wordt aangesloten bij artikel 16 van de Wfsv. Zoals in de algemene toelichting is aangegeven, wordt bij de vaststelling van het theoretisch mogelijke loon geen rekening gehouden met incidentele en individuele loonbestanddelen. Hierbij kan worden gedacht aan een vergoeding voor incidenteel overwerk. Omdat een lijst van incidentele en individuele loonbestanddelen in deze regeling niet limitatief kan zijn, zal het UWV beleidsmatig hier nadere invulling aan kunnen geven.

Het zesde lid bepaalt dat het feitelijke loon voor werknemers ook gebaseerd wordt op het SV-loon en overigens in geval van inkomsten uit arbeid niet als werknemer, de elementen in aanmerking worden genomen als bepaald in artikel 7. Deze situatie kan zich voordoen in het geval van artikel 10, vierde lid, onder a.

Onderdeel H, I en J

Met dit wijzigingsbesluit wordt een aantal zaken geconcretiseerd met betrekking tot de bepaling en berekening van het maatmaninkomen en de resterende verdiencapaciteit. De manier waarop de verschillende relevante loonbegrippen zijn samengesteld, is daarmee juridisch vastgelegd. Het is echter denkbaar dat het in de toekomst nodig zal zijn om nadere technische uitwerkingen ter bepaling van een hanteerbare en deugdelijke methodiek om het maatmaninkomen vast te stellen in een ministeriële regeling op te nemen, zoals dat nu bijvoorbeeld al is gebeurd met betrekking tot de algemeen gebruikelijke bekwaamheden. Aangezien de delegatiebepaling zowel op de artikelen in paragraaf 1 als op de artikelen uit paragraaf 2 betrekking kan hebben, is deze bevoegdheid gecombineerd in één bepaling in een nieuwe paragraaf.

In artikel 11a wordt bepaald welke correcties voor vakantiebijslagen en periodieke salarissen worden toegepast. Bij de vaststelling van het maatmaninkomen en de resterende verdiencapaciteit op basis van feitelijke verdiensten kan er sprake zijn van betalingen ineens die onvoldoende gespreid over het refertejaar plaatsvinden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij uitbetaling van vakantiebijslag regulier in mei en eventueel bij het einde van een dienstbetrekking of indien eens per jaar een extra periodiek salaris wordt betaald als een 13^e maand. Dit probleem van een niet representatieve hogere betaling doet zich ook voor indien uitsluitend inkomen in een beperkt aantal aangiftetijdvakken in aanmerking wordt genomen. Om dit probleem te ondervangen kent het BDR hiervoor berekeningswijzen, waarbij de werkelijke betalingen worden afgetrokken van het loon en daarbij opgeteld wordt een maandelijks opbouw van die rechten. Met deze wijziging wordt bij deze berekeningswijze aangesloten.

Onderdeel K

Artikel 12b

In het eerste lid wordt geregeld, dat de eenmaal vastgestelde maatmaninkomens voor 1 juli 2008 die niet op SV-loon zijn gebaseerd, niet aangepast worden aan het SV-loon, tenzij er sprake is van een hernieuwde schatting op basis van nieuwe maatgevende arbeid na de datum van inwerkingtreding van dit wijzigingsbesluit. Op grond van artikel 8 zal bij een hernieuwde schatting geen rekening worden gehouden met mogelijke wijzigingen van het maatmaninkomen, tenzij de maatgevende arbeid is gewijzigd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als iemand door scholing nieuwe bekwaamheden heeft verworven, daardoor een nieuw hoger betaald beroep heeft gekregen en dit nieuwe beroep ook feitelijk heeft uitgeoefend. Er kan ook sprake zijn van een verandering van maatgevende arbeid als de oorspronkelijke arbeid normaliter niet langer wordt uitgeoefend boven een bepaalde leeftijd. Deze nieuwe schatting kan zich ook voordoen bij lopende uitkeringen op grond van de Waz. Daarom is deze overgangsbepaling ook van toepassing verklaard voor Waz uitkeringen.

De Wfsv is op 1 januari 2006 in werking getreden. Hierdoor geldt het SV-loonbegrip op grond van de Wfsv pas vanaf 1 januari 2006. Voor de vaststelling van het maatmaninkomen wordt in beginsel uitgegaan van het loon dat de werknemer verdiende in het jaar voorafgaande aan de eerste ziektedag. Voor zover deze periode voor 1 januari 2006 valt, zal uitgegaan moeten worden van het in die periode geldende loonbegrip. Gezien de wens om de administratieve lasten van werkgevers bij een uitkeringsaanvraag op grond van de Wet WIA te verlichten, is gekozen om, voor zover het loon ziet op de periode vóór 1 januari 2006, aan te sluiten bij de definitie van het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (hierna: CSV). Dit loonbegrip is met ingang van 1 januari 2006 overgeheveld van de CSV naar de Wfsv. De werkgever administreerde het loonbegrip in de zin van de CSV tot 1 januari 2006 ten behoeve van de premieheffing werknemersverzekeringen. Door bij dit begrip aan te sluiten, hoeft de werkgever niet langer alle verschillende looncomponenten van het loon op te geven aan het UWV. Hierdoor kan bij de vaststelling van het maatmaninkomen al enige administratieve lastenverlichting worden bereikt in de periode dat de polisadministratie nog niet ten volle kan worden benut. Daarbij dient bedacht te worden, dat voor de periode vóór 1 januari 2005 het CSV-loon anders luidde dan na 1 januari 2005. Het loon over 2005 is al afgestemd op het fiscale loon conform de uitgangspunten van de Wfsv. Het tweede lid regelt, dat uitgegaan wordt van het loon, dat de werkgever heeft opgegeven in verband met de premieheffing werknemersverzekeringen. Het is dus het loon, waarbij nog geen rekening is gehouden met de franchise WW en het maximumpremieloon, zoals dat geregeld was in artikel 9 van de CSV. Vanaf 2010 kunnen de benodigde loongegevens voor de vaststelling van de uitkering op grond van de Wet WIA in de meeste gevallen uit de polisadministratie worden afgeleid.

Ook voor het loon in de zin van de CSV geldt dat hier loonelementen zoals vakantiebijslag, die eens per jaar worden betaald, maar opgebouwd zijn in het gehele jaar, inbegrepen kunnen zijn in het loonbegrip. Het maatmaninkomen wordt niet noodzakelijkerwijs over dat gehele jaar berekend. Daarom is in het tweede lid geregeld dat niet wordt uitgegaan van het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en periodieke loonelementen per aangiftetijdvak, maar van een evenredig deel van de vakantiebijslag en periodieke loonelementen. Aangezien werkgevers over perioden voor 2006 nog niet verplicht waren om de opbouw van deze loonelementen per aangiftetijdvak bij te houden, kan in deze gevallen niet worden aangesloten bij de formulering van artikel 11a. Daarnaast kunnen periodieke loonelementen ook andere loonelementen omvatten dan loonelementen met het karakter van een dertiende maand. Te denken valt aan gratificaties, tantièmes, winstuitkeringen, bonussen, provisies, prestatiepremies en productiepremies.

Zoals ook aangegeven in de algemene toelichting worden alle theoretische functies steeds na ongeveer anderhalf jaar geactualiseerd. Het derde lid regelt dat artikel 10, vijfde lid, (de nieuwe vaststelling van het theoretisch mogelijke loon) tot 1 juli 2010 slechts van toepassing is op theoretische functies die na 1 juli 2008 geactualiseerd worden door te bepalen dat artikel 10, vijfde lid, voor de functies die niet op de datum van inwerkintreding van dit besluit zijn geactualiseerd, pas vanaf 1 juli 2010 van toepassing is. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de term “theoretische functie” geen wettelijke term is. Dit is reden voor het opnemen van de zinsnede “vaststellingen van hetgeen betrokkene nog met arbeid kan verdienen als bedoeld in de artikelen 9 en 10”.

Met het oog op de uitvoerbaarheid van de regeling voorkomt het vierde lid dat het UWV na inwerkintreding van deze regeling de resterende verdien capaciteit die met behulp van het feitelijk verdiend inkomen uit arbeid is vastgesteld, direct opnieuw moet worden berekend. De nieuwe berekeningswijze geldt pas vanaf het moment waarop een nieuw arbeidsdeskundig onderzoek als bedoeld in artikel 5 wordt uitgevoerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)